

Bildung eines Gesamtbetriebsrats in Unternehmen mit nur einem Betriebsrat?

Die Autoren befassen sich mit der Frage, welche praktische Relevanz der bisher allenfalls theoretischen Frage zukommt: Lässt die neue Betriebsverfassung die Bildung eines Gesamtbetriebsrats bei nur einem Betriebsrat im Unternehmen zu?

BetrVG 2001

Im neuen Betriebsverfassungsgesetz sind folgende Bestimmungen enthalten:

§ 50 Abs. 1 BetrVG lautet: *Der Gesamtbetriebsrat ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können: seine Zuständigkeit erstreckt sich insoweit auch auf Betriebe ohne Betriebsrat.*

§ 16 Abs. 3 BetrVG lautet: *Besteht acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand, kann auch der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat, den Wahlvorstand bestellen. (...)*

§ 17 BetrVG lautet: *(1) Besteht in einem Betrieb, der die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllt, kein Betriebsrat, so bestellt der Gesamtbetriebsrat, oder falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat, einen Wahlvorstand (...).*

(2) Besteht weder ein Gesamtbetriebsrat noch ein Konzernbetriebsrat, so

wird in einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der Arbeitnehmer ein Wahlvorstand gewählt; (...). Gleiches gilt, wenn der Gesamtbetriebsrat und der Konzernbetriebsrat die Bestellung des Wahlvorstands nach Abs. 1 unterlässt.

Die zitierten Bestimmungen zeigen, dass der Gesetzgeber eine unternehmensweite Verantwortung des Gesamtbetriebsrats will. Eine weitere zentrale Aufgabe des Gesamtbetriebsrats ist die Bildung von Wahlvorständen zur Einleitung von Betriebsratswahlen in betriebsratslosen Betrieben. Die Betriebsversammlung soll nur noch nachrangig einen Wahlvorstand bestellen, wenn der GBR/KBR nicht tätig wird.

In der politischen Begründung für den Gesetzentwurf heißt es:

Besteht in einem Betrieb eines Unternehmens oder Konzerns kein Betriebsrat, so kann künftig der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat die Wahl eines Betriebsrats einleiten.

Gerade in jungen konzern- oder unternehmenszugehörigen Betrieben wird dieses „Mentorenprinzip“ die Bildung von Betriebsräten erleichtern.

Die Aufgabenstellung des Gesamtbetriebsrats besteht nach dem Gesetzeswortlaut und nach der politischen Begründung darin, betriebsratslose Betriebe zu vermeiden und Neuwahlen durch die Bestellung von Wahlvorständen zu ermöglichen.

Bei Beschäftigten und Gewerkschaften sind die Unternehmen bestens be-

kannt, die sich bisher erfolgreich gegen die Bildung von Betriebsräten gewehrt haben und bei denen oft nur ein einziger Betriebsrat gegen erhebliche Widerstände der Unternehmensleitung gebildet werden konnte.

Eine andere Ausprägung dieses Phänomens z. B. in Filialen der Gastronomie, des Handels und der Dienstleistung ist, dass Betriebe mit Betriebsrat anderen Gesellschaften im Konzern zugeordnet werden, als Betriebe ohne Betriebsrat.

Im hier zu erörternden Sachverhalt bleibt zu ermitteln, ob in einem Unternehmen mit nur einem Betriebsrat dieser aus seiner Mitte einen Gesamtbetriebsrat bestellen kann und damit für die Bestellung von Wahlvorständen und betriebsratslosen Betrieben das vom Gesetzgeber gewünschte Gremium bilden und initiieren kann.

Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats im BetrVG 1972: Repräsentant auf der zweiten betriebsverfassungsrechtlichen Ebene

Entgegen einer verbreiteten Auffassung in der Literatur¹⁾ hat das Bundesarbeitsgericht²⁾ die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats bisher für betriebsratslose Betriebe abgelehnt. Begründet wird dies mit einem Legitimationsgedanken oder Legitimationsprinzip. Betriebe, die betriebsverfassungsrechtlich nicht organisiert waren, sollen außerhalb der Betriebsverfassung stehen. Der Gesamtbetriebsrat könne für diese nicht zuständig sein.³⁾

Dem wurde in der Literatur das funktionale Prinzip entgegeng gehalten. Auch der Wortlaut des § 50 Abs. 1 BetrVG stützt das Ergebnis der Rechtsprechung nicht.

1) FKHE, BetrVG, § 50 Rdnr. 12; DKK-Trittin, § 50 Rdnr. 17; MünchArbR-Joost, § 305 VI, Rdnr. 49; Richardi, BetrVG, § 50 Rdnr. 35; Mothes, ArbUR 1974, 325, 328.

2) Vgl. BAG vom 16. 3. 1983, AP Nr. 5 zu § 50 BetrVG 1972.

3) So auch GK-Kreutz, BetrVG, § 50 Rdnr. 41 m.w.N.

Es ist nicht in erster Linie Aufgabe eines Gesamtbetriebsrats, widerstrebende Interessen einzelner Betriebsräte auszugleichen. Nach dem gesetzgeberischen Willen handelt es sich beim Gesamtbetriebsrat vielmehr um ein Organ der Betriebsverfassung für den Unternehmensbereich, das die Interessen aller Arbeitnehmer als Repräsentant auf der zweiten betriebsverfassungsrechtlichen Ebene vertreten soll.⁴⁾

Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats im BetrVG 2001: auch für betriebsratslose Betriebe

Den Streit über die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für betriebsratslose Betriebe hat der Gesetzgeber durch seine Klarstellung im Gesetzestext entschieden. Der Gesamtbetriebsrat ist für betriebsratslose Betriebe zuständig. Weiter ist der Gesamtbetriebsrat für die Bildung von Wahlvorständen zuständig.

Die Bedeutung des Gesamtbetriebsrats als Repräsentant auf der zweiten betriebsverfassungsrechtlichen Ebene (Trittin) ist gewachsen. Diese Intention zeigt sich gerade darin, dass Gesamtbetriebsräte nunmehr dazu berufen sind, auch betriebsratslose Betriebe zu vermeiden.

Bisher war die Bildung von Gesamtbetriebsräten nur bei mehreren Betriebsräten sinnvoll

In Angelegenheiten der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats bezogen auf den einzelnen Betrieb ist der dort gewählte Betriebsrat nach Literatur und Rechtsprechung auch dann zuständig, wenn kein Gesamtbetriebsrat gebildet wurde.

Nach dem Legitimationsgedanken hätte der Gesamtbetriebsrat keine weitergehenden Zuständigkeiten wahrnehmen können. Die Bildung eines Gesamt-

betriebsrats bei nur einem im Betrieb gewählten Betriebsrat hätte nur zu unnötigen Zuständigkeitsaufspaltungen geführt und wäre damit kaum sinnvoll gewesen.

Beispiel: In einem Unternehmen mit nur einem Betriebsrat wird aus dessen Mitte ein GBR gebildet, der dann die Betriebsvereinbarung zu der betrieblichen Altersversorgung verhandelt, während das entsendete Gremium die Arbeitszeitvereinbarung aushandelt. Die Aufspaltung der Zuständigkeiten wäre nach dem BetrVG 1972 kaum nachvollziehbar, weil die Vereinbarungen nur für die Beschäftigten des Betriebs wirkten.

Nach dem BetrVG 2001 kann der GBR jetzt Wahlvorstände einsetzen und die Aufgaben nach dem BetrVG in den Angelegenheiten des § 50 Abs. 1 BetrVG für alle im Unternehmen beschäftigten Personen wahrnehmen. Damit ist die Bildung von Gesamtbetriebsräten in Unternehmen mit einem Betriebsrat von erheblicher praktischer Relevanz und geeignet, den Willen des Gesetzgebers zur Bildung von mehr Betriebsräten umzusetzen.

Die Bildung eines Gesamtbetriebsrats in einem Unternehmen mit einem Betriebsrat verbietet das BetrVG nicht

Tatsächlich bestimmt die Betriebsverfassung, nach welchen Bestimmungen ein einzelnes Betriebsratsgremium Gesamtbetriebsratsmitglieder benennt. Von den jeweiligen Betriebsräten benannte Gesamtbetriebsratsmitglieder konstituieren den Gesamtbetriebsrat nach entsprechenden Regeln. In § 47 Abs. 1 BetrVG betont der Gesetzgeber, dass ein Gesamtbetriebsrat gebildet werden muss, wenn in mehreren Betrieben ein Betriebsrat besteht.

Ob ein Gesamtbetriebsrat auch dann gebildet werden kann, wenn nur ein Betriebsrat im Unternehmen besteht, lässt der Gesetzgeber offen. Auch anlässlich der Änderung des BetrVG äußert sich hier der Gesetzgeber nicht. Der Gesetzeswortlaut verbietet es gerade nicht. An keiner Stelle ist die Bildung des Gesamtbetriebsrats eingeschränkt. Es gilt nur ausdrücklich eine Bestimmung, dass die Bildung des Gesamtbetriebsrats bei mehreren Betriebsratsgremien zwingend ist, es also eine Pflichtverletzung wäre, in solchen Fällen keinen Gesamtbetriebsrat zu bilden.

Das Bild und der Aufgabenbereich des Gesamtbetriebsrats haben sich gewandelt, seine Bedeutung ist gestiegen.

Für den einzigen im Unternehmen gebildeten Betriebsrat ist anzuerkennen, dass dieser einen Gesamtbetriebsrat insbesondere zum Zweck der Bestellung von Wahlvorständen bilden kann. Nur so kommt man in diesen Unternehmen dem Ziel des Gesetzgebers, die so genannten „weißen Flecken“ der betriebsratslosen Betriebe zu verringern, nach.

Es wäre sinnwidrig, wenn es in einem Unternehmen mit drei Betrieben und zwei Betriebsräten möglich wäre, für den dritten Betrieb einen Wahlvorstand durch den zu bildenden Gesamtbetriebsrat einzusetzen und dies andererseits in einem Unternehmen mit sechzig Betrieben durch den einzigen in diesem Unternehmen gebildeten Betriebsrat nicht möglich sein soll. Solche zufälligen Ergebnisse wollte der Gesetzgeber nicht.

Bisher anerkannte Fälle in denen der Gesamtbetriebsrat aus einem Betriebsrat gebildet wird

In der Literatur wird schon zum BetrVG 1972 betont, dass der Gesamt-

⁴⁾ Vgl. DKK-Trittin, § 47 Rdnr. 1 unter Hinweis auf MünchArbR-Joost, § 305 Rdnr. 5 f.

betriebsrat als Organ der Betriebsverfassung bei vorübergehendem Betriebsrat im Unternehmen fortbesteht.⁵⁾ Ausdrücklich wird als Beispiel hervorgehoben, dass ein solcher Fall vorliegt, wenn ein GBR bei zwei Betriebsräten gebildet wurde und in einem Betrieb wegen verzögerter Betriebsratswahlen vorübergehend betriebsratslos ist. Dieser Fall unterscheidet sich kaum von dem hier erörterten Fall, dass ein Betriebsrat einen GBR bildet um neue Betriebsratswahlen zu veranlassen, also auch nur für kurze Zeit von einem Betriebsrat gebildet wird.

Schlussfolgerung

Der Betriebsrat kann nach dem BetrVG 2001 zum Zwecke der Einsetzung von Wahlvorständen in anderen Betrieben des Unternehmens einen Gesamtbetriebsrat bilden, der so nur aus einem Betriebsrat seine Legitimation gewinnt. Dies führt zu dem etwas bürokratischen Ergebnis, dass in einem Betrieb zwei Betriebsverfassungsorgane gebildet werden.

Eine dem § 54 Abs. 2 BetrVG nachempfundene Aufgabenzuweisung fehlt. Dies ist auch konsequent, weil der Gesetzgeber den aus einem Betriebsrat gebildeten Gesamtbetriebsrat als Dauerzustand nicht will. Dies ergibt sich gerade aus der Aufgabenstellung des Gesamtbetriebsrats zur Bestellung von Wahlvorständen.

**Rüdiger Helm und Andreas Müller,
Rechtsanwälte in München**

5) DKK-Trittin, § 47 Rdnr. 9; FKHE, § 47 Rdnr. 19; sogar HSG, § 47 Rdnr. 66.

Betriebliche Vereinbarungen zur Arbeitszeitflexibilisierung

Mehrarbeit und Überstundenzuschläge



Um eine Wiederkehr archaischer Prinzipien zu verhindern, sollte sich der Betriebsrat frühzeitig mit der Arbeitszeitflexibilisierung auseinandersetzen.

Mehrarbeit – Auslaufmodell oder Dauerbrenner?

Bereits seit Jahrzehnten wird darüber diskutiert, ob ein Abbau von Überstunden in den Betrieben einen wirksamen Effekt am Arbeitsmarkt haben könnte. Mehrere Runden im Bündnis für Arbeit der letzten Jahre haben sich dem Thema gewidmet. Umstritten ist aber nach wie vor, ob Überstunden in den Betrieben in nennenswertem Umfang abgebaut werden können und welche Regelungswege zu diesem Ziel führen könnten.

In der betrieblichen Wirklichkeit scheint bereits seit Jahren der Trend in

Richtung Abschaffung der bezahlten Mehrarbeit zu gehen. Zunehmend wird die monatliche Überstundenbezahlung durch längerfristige Mehrarbeitskonten mit Freizeitausgleich ersetzt. Im Rahmen von Jahresarbeitszeitmodellen und Zeitkonten wird oft die Mehrarbeit als Tatbestand fast gänzlich abgeschafft und durch variable Regelarbeitszeitbudgets ersetzt. Die Debatte über Vertrauensarbeitszeiten schließlich setzt die Beschäftigten im Rahmen von mehr Selbstverantwortung und Eigensteuerung unter Druck, die Erledigung ihrer Aufgaben doch möglichst im Rahmen ihrer Normalarbeitszeit hinzukriegen.