

Betriebsstrukturvereinbarungen nach § 3 BetrVG 13. ZAAR-Tagung

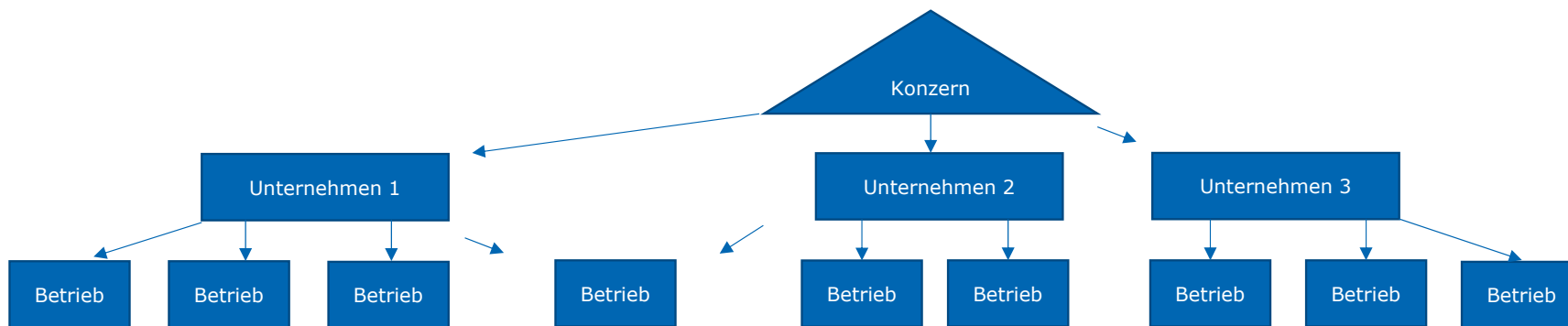
Marco Ferme
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Eversheds Sutherland (Germany) Rechtsanwälte Steuerberater
Solicitors Partnerschaft mbB
Hamburg, 22. September 2023



Betriebsverfassungsrechtliche Ausgangssituation/Problemstellungen

Grundstruktur nach dem Betriebsverfassungsgesetz

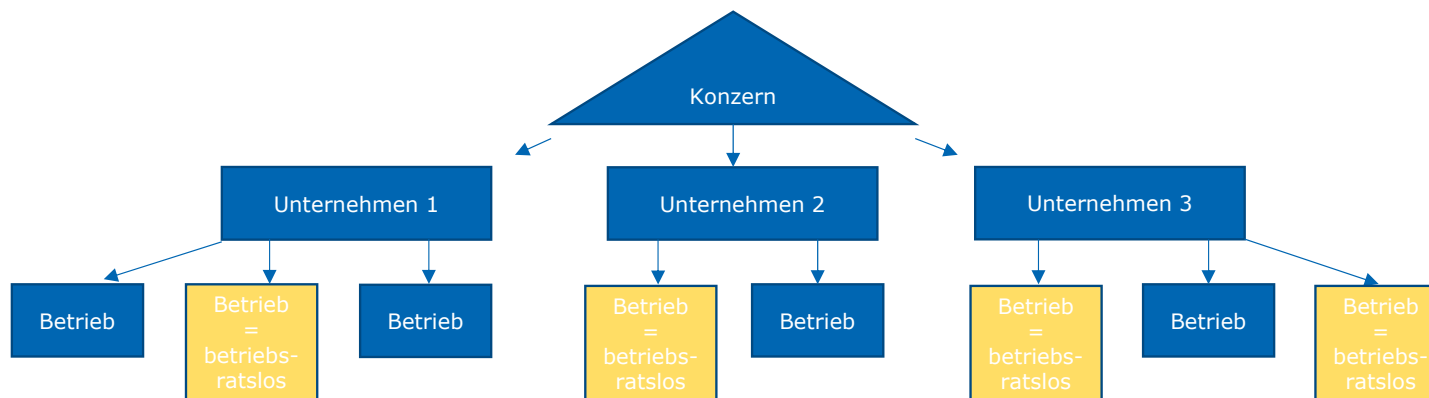
Betrieb = organisatorische Einheit, innerhalb derer der Arbeitgeber zusammen mit den von ihm beschäftigten Arbeitnehmern bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt. Entscheidend ist insoweit nicht die räumliche Einheit oder Nähe, vielmehr kommt es auf die ausgeübte Leitungsmacht in personellen und sozialen Angelegenheiten an.



Mögliche Gründe für eine Betriebsstrukturvereinbarung gem. § 3 BetrVG

Beispiele

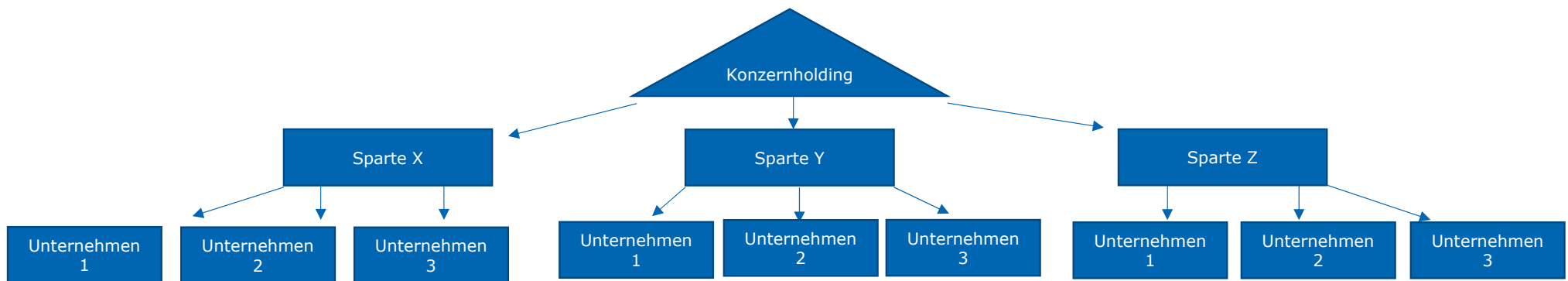
Große Anzahl an betriebsratslosen Betrieben



Mögliche Gründe für eine Betriebsstrukturvereinbarung gem. § 3 BetrVG

Beispiele

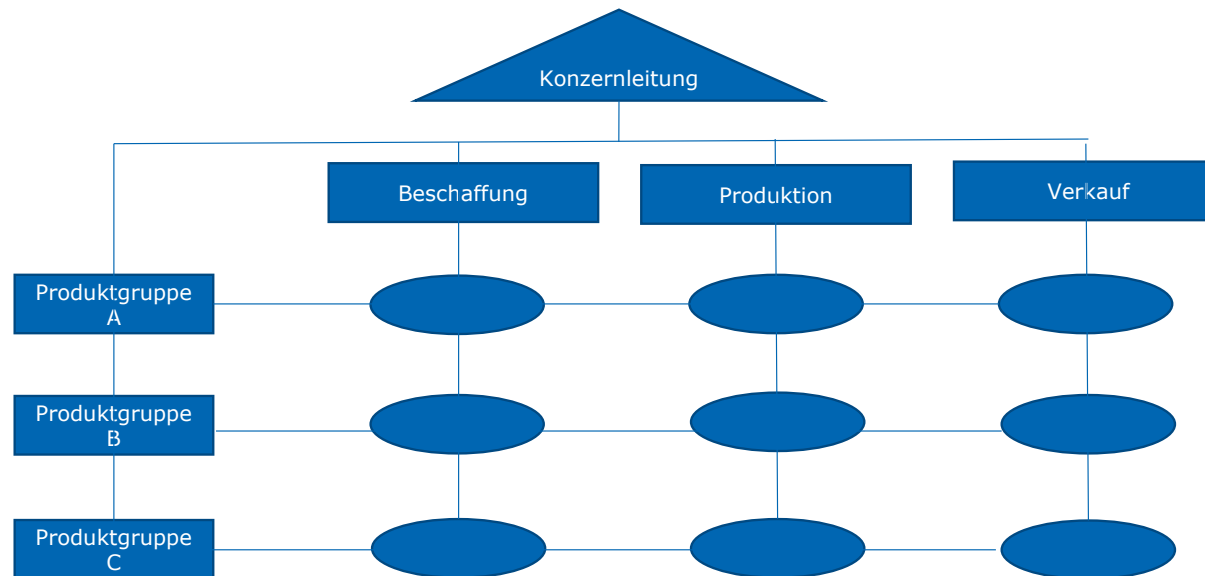
Organisation in Sparten/Divisionen



Mögliche Gründe für eine Betriebsstrukturvereinbarung gem. § 3 BetrVG

Beispiele

Matrixstruktur



Matrixorganisation ist mögliches Strukturprinzip in der Organisation eines Betriebs nach dem Zuständigkeit und Verantwortlichkeit aufgebaut werden können. Die Leitungsfunktionen erfolgen insoweit unabhängig von den jeweiligen Rechtsträgern.

Mögliche Gründe für eine Betriebsstrukturvereinbarung gem. § 3 BetrVG

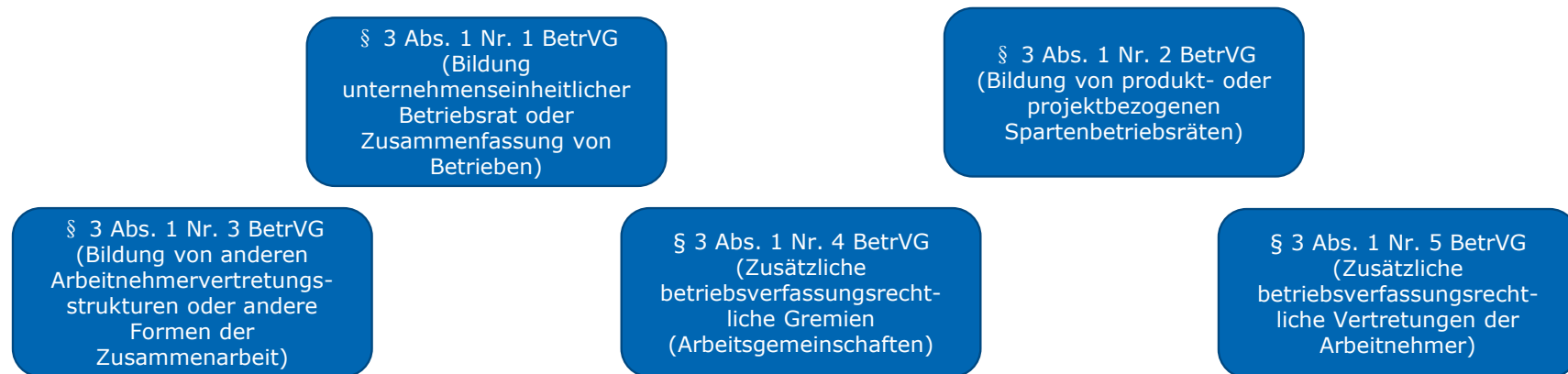
Im Ergebnis:

In den vorgenannten Beispielen kann damit

- die ausgeübte Leitungsmacht in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten
 - von der betrieblichen Struktur nach dem BetrVG entsprechend abweichen
- Insoweit besteht das Risiko, dass Beteiligungsrechte nach dem BetrVG ins Leere gehen, und damit die Zielsetzung des BetrVG, nach der die Mitbestimmung auf der Ebene der Organisationseinheit verortet wird, in der auch die wesentlichen Entscheidungen getroffen werden, nicht immer erreicht wird.

Fallgestaltungen nach § 3 BetrVG (tariflich, betrieblich, Gegenstand von Betriebsstrukturvereinbarungen)

Die Schaffung neuer Betriebsstrukturen obliegt primär den Tarifvertragsparteien.



Grundsatz: Vorrang von tarifvertraglichen Betriebsstrukturvereinbarungen

- Ausnahme: betriebliche Betriebsstrukturvereinbarungen und
- Ausnahme der Ausnahme: Stimmenbeschluss der betroffenen Arbeitnehmer

Rechtsfolge:

- ➔ Bildung unternehmenseinheitlicher Betriebsrat oder Zusammenfassung von Betrieben / Bildung von produkt- oder projektbezogenen Spartenbetriebsräten / Bildung von anderen Arbeitnehmervertretungsstrukturen oder anderen Formen der Zusammenarbeit = Betrieb i.S.d. BetrVG.
- ➔ Oder zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Gremien (Arbeitsgemeinschaften) oder zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer = Ergänzung der Arbeitnehmervertretungsgremien nach dem BetrVG

Die wesentlichen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts – Kernaussagen

– BAG 28.07.2009 – 7 ABR 27/08

Handlungsspielraum für eine vom Gesetz abweichende Bildung von Arbeitnehmervertretungen, jedoch Kontrollbegriffe schwammig und auslegungsbedürftig

– BAG 13.03.2013 – 7 ABR 70/11

Sachdienlichkeit nur gegeben, wenn bei einem unternehmenseinheitlichen Betriebsrat die Entscheidungskompetenzen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten zentral auf Unternehmensebene angesiedelt sind; ein gewillkürter Betriebsrat braucht einen entsprechenden Ansprechpartner. Die vereinbarte Struktur zur Vertretung der Arbeitnehmerinteressen müsse besser geeignet sein als die gesetzliche

– BAG 24.04.2013 – 7 ABR 71/11

Wichtiges Argument zur Bildung einer überörtlichen Einheit sind betriebsratslose Einheiten, wenn diese der Mitbestimmung zugeführt werden, aber gegenläufiges Kriterium der Ortsnähe, gewillkürte Betriebsräte müssen in der Lage sein, die von ihnen vertretenen Arbeitnehmer im Sinne der Mitbestimmung sachgerecht zu vertreten

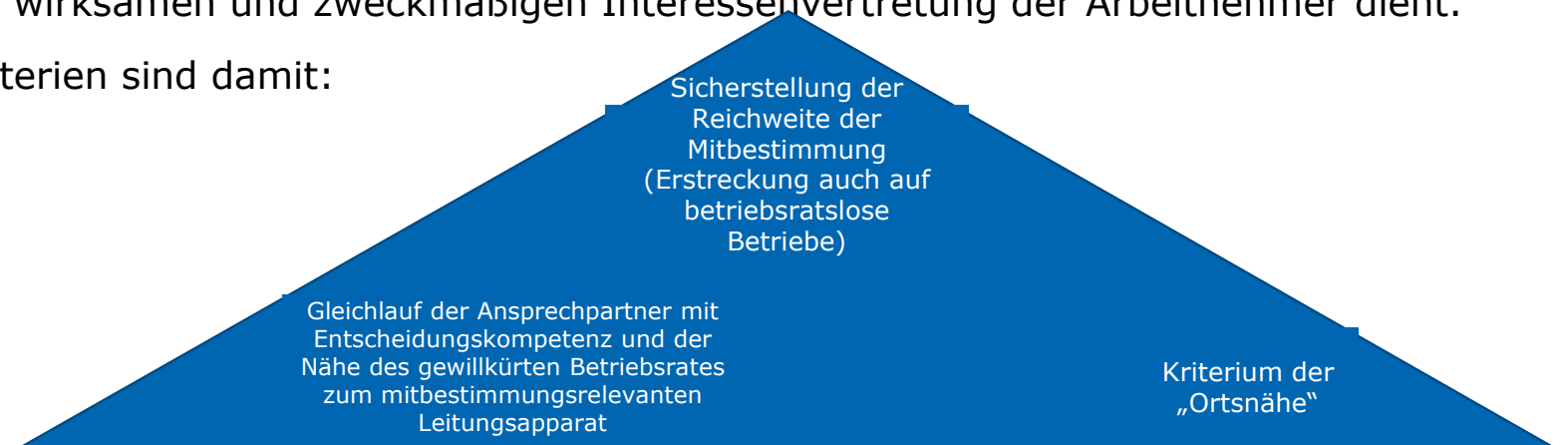
– BAG 24.03.2021 – 7 ABR 16/20

Eine Belegschaftsurabstimmung nach § 3 Abs. 3 BetrVG aus 2002 wirkt bis heute, Urabstimmung ist nicht an Sachdienlichkeitskriterien gebunden

Wesentliche Kriterien für die Zulässigkeit einer Betriebsstrukturvereinbarung gem. § 3 BetrVG

- § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unternehmenseinheitlicher Betriebsrat / Zusammenfassung von Betrieben zulässig, wenn es
 - die Bildung von Betriebsräten erleichtert oder
 - einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient.
- § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG produkt- oder projektbezogener Spartenbetriebsrat zulässig, wenn dies der sachgerechten Wahrnehmung der Aufgabe des Betriebsrates dient.
- § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG andere Arbeitnehmervertreterstrukturen zulässig, wenn
 - dies einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dient.

Maßgebliche Kriterien sind damit:



Sicherstellung der Reichweite der Mitbestimmung (Erstreckung auch auf betriebsratslose Betriebe)

Gleichlauf der Ansprechpartner mit Entscheidungskompetenz und der Nähe des gewillkürten Betriebsrates zum mitbestimmungsrelevanten Leitungsapparat

Kriterium der „Ortsnähe“

Das Dreiecksverhältnis von „Entscheidungsnahe“, „Ortsnahe“ und „Mitbestimmungsausweitung“

1. „Entscheidungsnahe“

Maßgeblich ist, wo mitbestimmungsrechtliche Entscheidungen getroffen werden.

Wäre dies der lokale Betrieb, wäre eine sachgerechtere Wahrnehmung durch eine Betriebsstrukturvereinbarung gem. § 3 BetrVG nicht möglich. Voraussetzung ist damit, dass die mitbestimmungsrechtlich relevanten Entscheidungen nicht auf der lokalen Ebene getroffen werden. Beispiele für mitbestimmungsrelevante Entscheidungen sind:

- Entscheidungen zu Vergütungsfragen
- Entscheidungen zu Bonussystemen (Systematik, Kennzahlen für Bonus- und Prämienzahlungen, Auszahlungsmodi)
- Entscheidungen zu zusätzlichem Urlaub
- Anzeige- und Nachweispflicht im Krankheitsfall und Sozialleistungen
- Entscheidungen zu Restrukturierungsmaßnahmen
- Entscheidungen zu Arbeitszeitfragen (grundlegende Arbeitszeitmodelle, Schichtsysteme, Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit und z.B. Öffnungs- und damit Arbeitszeiten, Arbeitstage)

Das Dreiecksverhältnis von „Entscheidungsnahe“, „Ortsnahe“ und „Mitbestimmungsausweitung“

- Kurzarbeit
- Entscheidungen bei personellen Maßnahmen wie Versetzungen, Einstellungen sowie Kündigungen
- Vertretungsbefugnis / Prokura / Handlungsvollmachten
- Unternehmerische Grundsatzentscheidungen
- Entscheidungen zum Umgang und Erstellung von Budgets
- Struktur der Personalabteilung
- Entscheidungen zum Einfluss und Auswahl der wesentlichen Betriebsmittel

Das Dreiecksverhältnis von „Entscheidungsnahe“, „Ortsnahe“ und „Mitbestimmungsausweitung“

2. „Mitbestimmungsausweitung“

Maßgebliches Kriterium sowohl bei der Frage der Erleichterung der Bildung von Betriebsräten als auch bei der Frage der Beurteilung der sachgerechteren und damit besseren Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen sind die Fragen,

- inwieweit die derzeitige rechtliche Einordnung von Betrieben als Betriebe i.S.d. §§ 1, 4 BetrVG unstreitig ist und
- inwieweit und in welchem Umfang Betriebe betriebsratslos sind und damit in welchem Umfang Arbeitnehmer von bestehenden Betriebsratsgremien in Relation zur Gesamtzahl der Belegschaft nicht betriebsverfassungsrechtlich legitimiert unmittelbar vertreten werden.

Grundsatz:

Je größer der Anteil der betriebsratslosen Betriebe und der darin beschäftigten Arbeitnehmer in Relation zur Anzahl der Betriebe an sich und zur Gesamtbelegschaft ist, desto stärker ist das Argument der „Mitbestimmungsausweitung“.

Ein festes Quorum diesbezüglich gibt es nicht. Unproblematisch sollte diese Voraussetzung dann erfüllt sein, wenn mindestens ein Drittel der Belegschaft in betriebsratslosen Betrieben beschäftigt ist.

Das Dreiecksverhältnis von „Entscheidungsnähe“, „Ortsnähe“ und „Mitbestimmungsausweitung“

3. „Ortsnähe“

Grundsatz: Vertretung der Belegschaft durch örtliche Betriebsräte ist vorrangiges Ziel des Gesetzgebers.

Aber: Abweichung bei vorliegender Voraussetzung des § 3 Abs. 1 – 3 BetrVG möglich.

Betriebsverfassungsgesetz-Reform 2001: „Die starre Anbindung des Betriebsrats an den Betrieb als ausschließliche Organisationsbasis (wird) gelöst.“

Den Beteiligten vor Ort werden insoweit „weitreichende und flexible Gestaltungsmöglichkeiten eingeräumt werden“.

Die Betriebsparteien haben insoweit auch Kompensationsmöglichkeiten.

Beispiele:

- Bezirksvertreter, Betriebsratsausstattung, Homeoffice, Betriebsratsmobilität/Reisebetriebsrat, Betriebsratsschulungen, Implementierung von sog. Kommunikationsbeauftragten
- ➔ Mit Blick auch auf die Entwicklungen der virtuellen, hybriden Arbeitswelt muss der Bedeutung der „Ortsnähe“ eine geringere Bedeutung zukommen, als in den Entscheidungen des BAG 2013. Aber: Auch 2013 hat das BAG im Rahmen seines Vergleichs primär auf die „Entscheidungsnähe“ abgestellt und als weiteres Hilfsindiz in Bezug auf die sachgerechtere Wahrnehmung die Thematik der geringeren „Ortsnähe“ entsprechend (mit-)berücksichtigt.

Beispiel einer Betriebsstrukturvereinbarung

Präambel

Die [...] ist die hundertprozentige Tochtergesellschaft der operativen Holding [...].

Die [...] betreibt derzeit [...] Filialen in Deutschland.

Die Filialorganisation in Deutschland stellte sich bis [...] wie folgt dar: [...].

Seit [...] liegt die Führung und operative Steuerung des Filialgeschäfts vollständig innerhalb der [...] bei der Unternehmensleitung in der Zentrale in [...]. Alle wesentlichen mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen werden in der Zentrale in [...] getroffen.

Bis [...] hatten rund 43%, mithin [...] Filialen einen örtlichen Betriebsrat. Hingegen bestand bei [...] Filialen kein Betriebsrat. Es existierte ein Gesamtbetriebsrat mit [...] Mitgliedern, von denen [...] Mitglieder zu 100% und [...] Mitglieder zu 50% freigestellt waren.

Aufgrund der dargestellten Situation dient die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 a) BetrVG durch diese Betriebsvereinbarung gemäß § 3 Abs. 2 BetrVG der sachgerechten Wahrnehmung der Interessen aller bei der [...] beschäftigten Arbeitnehmer. Die Unternehmensleitung der [...] und der Betriebsrat der Filialen sind sich daher darüber einig, dass allein ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat eine vollständige und sachgerechte Wahrnehmung der Interessen aller Beschäftigten der [...] gewährleistet.

Aus diesem Grunde schließen die Betriebsparteien vorliegende Betriebsvereinbarung zur Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats auf der Grundlage von § 3 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 Nr. 1 a) BetrVG.

Um die Lesbarkeit dieser Vereinbarung zu vereinfachen, wird auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen bzw. neutralen Form verzichtet. Die ausschließliche Verwendung der männlichen Form soll explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden.

Beispiel einer Betriebsstrukturvereinbarung

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Betriebsvereinbarung gilt räumlich für das gesamte Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
- (2) Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Betriebe und Betriebsteile der [...]. Der aktuelle Stand ist dieser Betriebsvereinbarung als Anlage 1 beigelegt.
- (3) Sollten Betriebe oder Betriebsteile in die [...] aufgenommen werden (Filialeröffnungen, neue Niederlassungen, etc.), nimmt der unternehmenseinheitliche Betriebsrat das Mandat auch für diesen Betrieb oder Betriebsteil wahr, sofern dort kein eigener Betriebsrat besteht und nicht zwingend höherrangiges Recht dagegen spricht. Die Beteiligungsrechte nach dem BetrVG, insbesondere auch die Beteiligungsrechte gemäß §§ 111 ff. BetrVG werden gewahrt und hiervon nicht berührt.
- (4) Bei Hinzukommen von neuen Betrieben oder Betriebsteilen gem. § 1 Abs. 3 dieser Vereinbarung bleiben etwaige bestehende Betriebsräte der hinzugekommenen Betriebe oder Betriebsteile nur bis zur nächsten regulären Wahl im Amt. Die Beschäftigten der neu hinzugekommenen Betriebe oder Betriebsteile wählen bei der nächsten regulären Wahl den unternehmenseinheitlichen Betriebsrat mit.
- (5) Persönlich gilt diese Betriebsvereinbarung für alle Beschäftigten i.S.d. § 5 BetrVG einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten mit Ausnahme der in § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG genannten leitenden Angestellten.

§ 2 Betriebsrat

- (1) Für die [...] wird ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat für das gesamte Gebiet der Bundesrepublik Deutschland gebildet.
- (2) Auf den unternehmenseinheitlichen Betriebsrat, der von allen Beschäftigten der [...] nach den Vorschriften des BetrVG sowie der Wahlordnung gewählt wird, finden die Vorschriften über die gesetzlichen Rechte und Pflichten des Betriebsrats sowie die Rechtsstellung ihrer Mitglieder Anwendung.
- (3) Alle regulären Betriebsratsmitglieder nach § 2 Abs. 1 dieser Vereinbarung werden für die Erledigung ihrer Aufgaben, soweit erforderlich, gemäß § 38 BetrVG voll freigestellt.
- (4) Dem unternehmenseinheitlichen Betriebsrat werden bei Bedarf, auf Beschlussfassung des Betriebsrats dauerhaft, bis zu maximal ... Arbeitnehmer als **Kommunikationsbeauftragte** zur Unterstützung im Rahmen des Informations- und Meinungsaustausches mit der Belegschaft nach § 40 Abs. 2 BetrVG zur Verfügung gestellt.

Beispiel einer Betriebsstrukturvereinbarung

- **Die Kommunikationsbeauftragten sollen dem Betriebsrat u.a. dabei helfen, sich ortsnah der Belange der Beschäftigten anzunehmen. Die Kommunikationsbeauftragten behandeln personenbezogene Daten von Beschäftigten streng vertraulich und geben diese an den Betriebsrat nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten weiter.**
 - Der Betriebsrat hat das Recht, gem. § 33 BetrVG diese Kommunikationsbeauftragten namentlich zu bestellen und auch abzurufen bzw. durch andere Personen zu ersetzen. Das konkrete Verfahren wird in der Geschäftsordnung des Betriebsrats geregelt.
 - Das **Zeitkontingent**, das dem Betriebsrat für die Kommunikationsbeauftragten zur Verfügung gestellt wird, beträgt bis zu maximal ... Stunden im Jahr.
 - **Die Kommunikationsbeauftragten dürfen wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt und in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht behindert werden.**
- (5) Die Wahl des unternehmenseinheitlichen Betriebsrats findet im Rahmen der turnusmäßigen Wahlen
- (6) Der unternehmenseinheitliche Betriebsrat hat seinen Sitz in [...] bzw. am jeweiligen Sitz der Geschäftsführung.

§ 3 Ausstattung

- (1) Allen Betriebsratsmitgliedern und Kommunikationsbeauftragten wird ein Smartphone und ein Laptop mit mobilem Internetzugang (inkl. Office-Paket und Google Business-Account) zur Verfügung gestellt.

Den Betriebsräten wird nach Ablauf eines Quartals eine Betriebskostenpauschale für **Homeoffice** zur Verfügung gestellt. Die Höhe beträgt 100 € brutto für jedes volle Quartal und wird mit dem auf das Quartal folgenden Gehaltslauf ausbezahlt. Die Kommunikationsbeauftragten erhalten eine entsprechende Zulage anteilig im Verhältnis zu ihrem Stundenaufwand für die Tätigkeit als Kommunikationsbeauftragte (100% der Arbeitsstunden entspricht 100 € brutto pro Quartal).

- (2) Alle Betriebsratsmitglieder erhalten einen mobilen Arbeitsplatz. In begründeten Ausnahmefällen kann hiervon abgewichen werden. Beide Betriebsparteien verpflichten sich, dann schnellstmöglich eine entsprechende einvernehmliche Lösung herbeizuführen. Innerhalb seiner Zuständigkeit kann der Betriebsrat eigenständig (z. B. per Geschäftsordnung) über den Einsatzort der freigestellten Betriebsratsmitglieder entscheiden.

Beispiel einer Betriebsstrukturvereinbarung

Geschuldet der unternehmerischen deutschlandweiten Strukturen und Besonderheiten hat der Arbeitgeber für alle Betriebsratsmitglieder die erforderlichen Reisekosten sowie Unterbringungskosten entsprechend der jeweils geltenden Reisekostenrichtlinie zu übernehmen. In Ausübung ihrer Tätigkeit als Kommunikationsbeauftragte erhalten die Kommunikationsbeauftragten ebenfalls einen mobilen Arbeitsplatz.

- (3) Dem Betriebsratsvorsitzenden und dessen Stellvertreter ist ein stationäres, separates **Büro** mit der entsprechenden und üblichen Ausstattung von Technik und Mobiliar für Vorsitzenden, Stellvertreter und Assistenz sowie ein Besprechungstisch am Hauptstandort der Unternehmensleitung zur Verfügung zu stellen. Dabei sind die Anforderungen hinsichtlich der Größe und Beschaffenheit aus der Arbeitsstättenverordnung zu beachten.
- (4) Bei der Auswahl des Büropersonals entscheiden Arbeitgeber und der Betriebsrat gemeinsam. Der Betriebsrat muss der Auswahl zustimmen.

§ 4 Mobilität

- (1) Für alle Betriebsratsmitglieder und Kommunikationsbeauftragte ist die jeweilige aktuelle Organisationsanweisung zu **Dienstreisen** (Reisekostenrichtlinie) gültig und bindend.

Das Betriebsratsmitglied bzw. der Kommunikationsbeauftragte entscheidet, welche Form der Anreise zu den zu betreuenden Filialen mit Privat-Pkw, Bahn, Flugzeug, ÖPNV oder Leihwagen aus zeitlichen und finanziellen Gründen am wirtschaftlichsten ist. Dabei ist die jeweils aktuelle Fassung der Reisekostenrichtlinie zu beachten. Die Betriebsparteien bemühen sich im Sinne der Wirtschaftlichkeit bei gemeinsamen Besprechungen den bestmöglichen Termin zu finden.

Der Sonntag ist kein Reisetag.

Mit dem zuständigen Geschäftsführungspersonal kann im Einzelfall eine abweichende Regelung zur Anreise getroffen werden.

- (2) Sobald der Arbeitgeber Poolfahrzeuge, Firmenwagen oder Fahrzeuge mit Langzeitmiete bereitstellt, ist eine weitere Regelung zu Reisekosten zu treffen.

Alle Regelungen (hinsichtlich Ausstattung, Dienstwagen), die Mitarbeiter vor Amtsantritt im Betriebsrat getroffen haben, bleiben hiervon unberührt.

§ 5 Schulungen

Alle Betriebsratsmitglieder haben Anspruch auf Besuch von Grundlagenschulungen zum Arbeitsrecht, Betriebsverfassungsrecht und Arbeitsschutzrecht bzw. Arbeitssicherheitsrecht, soweit die Betriebsratsmitglieder diese nicht schon bereits besucht haben.

Beispiel einer Betriebsstrukturvereinbarung

Im Grundsatz greift der Betriebsrat auf Inhouse-Seminare zurück und nur im Einzelfall (z.B. Spezial-Seminare oder Seminare mit zu geringer Teilnehmerzahl) sollen reguläre externe Betriebsratsschulungen in Anspruch genommen werden.

Ferner steht dem Betriebsrat auch die Möglichkeit interner Klausurtagungen zur Verfügung, soweit solche nach §§ 37 Abs. 2, 40 BetrVG erforderlich sind. Die Klausuren finden in der Regel in Hotels mittlerer Art und Güte statt, Kosten für Anreise, Unterbringung und Tagespauschale sowie eventuell benötigte Moderation und externe Referent/innen übernimmt der Arbeitgeber.

Grundsätzlich haben alle Mitglieder des Betriebsrats Anspruch auf Bildungsurlaub gemäß § 37 Abs. 7 BetrVG der jeweils geltenden örtlichen Regelungen. Die Grundlage hierfür ist die Meldeadresse des jeweiligen Mitarbeiters.

Die Kommunikationsbeauftragten erhalten die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit als Kommunikationsbeauftragte erforderlichen Schulungen.

§ 6 Betriebsratstätigkeit außerhalb der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit

Für Betriebsratstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit der Betriebsratsmitglieder durchzuführen ist, hat jedes Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 37 Abs. 3 BetrVG).

Zur Betriebsratstätigkeit gehört auch die notwendige Reisezeit zur Erledigung von Aufgaben eines Betriebsrats.

§ 7 Verhandlungsverpflichtung

Die Betriebsparteien verpflichten sich, im neuen Geschäftsjahr in Q1 erneute Verhandlungen aufzunehmen, um die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung an die tatsächlichen Gegebenheiten der neuen Struktur anzupassen.

§ 8 Dauer und Kündigung

(1) Diese Betriebsvereinbarung gilt unbefristet und tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Beispiel einer Betriebsstrukturvereinbarung

- (2) Sie ist mit einer Frist von einem Jahr zum Ende einer Amtsperiode des unternehmenseinheitlichen Betriebsrats kündbar und **wirkt nicht nach**. Nach der ersten Amtsperiode ist diese Betriebsvereinbarung mit einer Frist von 24 Monaten zum Ende einer Amtsperiode kündbar.
- (3) Im Fall der Kündigung dieser Betriebsvereinbarung gilt der betriebsverfassungsrechtliche Zustand entsprechend dem Betriebsverfassungsgesetz.

§ 9 Schlussbestimmungen

- (1) Alle Änderungen und Ergänzungen dieser Betriebsvereinbarung sowie die im Rahmen ihrer Bestimmungen abzugebenden Erklärungen bedürfen der Schriftform. Auf dieses Schriftformerfordernis kann nur schriftlich verzichtet werden.
- (2) **Sollte eine der vorstehenden Bestimmungen ganz oder teilweise unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, wird die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung im Übrigen hiervon nicht berührt. Arbeitgeber und Betriebsrat verpflichten sich, die unwirksame oder undurchführbare Bestimmung durch eine wirksame oder durchführbare Bestimmung zu ersetzen, die dem Sinn der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung möglichst nahe kommt. Entsprechendes gilt für eine Regelungslücke in der Betriebsvereinbarung.**
- (3) **Sollten während der Vertragsdauer der Betriebsvereinbarung Umstände eintreten, die die wirtschaftlichen oder rechtlichen Auswirkungen dieser Betriebsvereinbarung wesentlich berühren, die aber in dieser Betriebsvereinbarung nicht geklärt sind, bei Vertragsabschluss nicht relevant waren oder an die beim Vertragsabschluss nicht gedacht wurde, oder erweist sich eine Bestimmung dieser Betriebsvereinbarung für eine der Vertragsparteien als unzumutbar, wird diesen Umständen von den Vertragsparteien nach Vernunft und Billigkeit Rechnung getragen werden.**

Die Vertragspartei, die sich auf derartige Umstände beruft, hat die erforderlichen Tatsachen darzulegen und nachzuweisen.

Materielle und formelle Voraussetzungen einer Betriebsstrukturvereinbarung

1. Materielle Voraussetzungen

Wer ist die richtige Vertragspartei?

In Abhängigkeit davon, ob im Unternehmen/Konzern ein Tarifvertrag gem. § 3 BetrVG vereinbart wurde oder ein Tarifvertrag über eine sonstige Arbeitsbedingung im Unternehmen normativ gilt, ist

- bei einer Tarifbindung die Gewerkschaft die zuständige Vertragspartei **oder**
- der Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat entsprechend auch der Bewertung nach § 50 BetrVG bzw. § 58 BetrVG.

Zudem müssen die weiteren Voraussetzungen erfüllt sein, nach denen die Betriebsstrukturvereinbarung **sachdienlich** ist (d.h. entweder Erleichterung mit Bildung von Betriebsräten oder sachgerechte Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) oder **sachgerechte Wahrnehmung der Aufgaben** des Betriebsrats (§ 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) oder **wirksame und zweckmäßige** Interessenvertretung der Arbeitnehmer (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG))

- wenn weder eine Tarifbindung im vorherigen Sinn vorliegt noch ein Betriebsrat im Unternehmen/Konzern vorhanden ist besteht die Möglichkeit der Bildung eines **unternehmenseinheitlichen** Betriebsrates durch Arbeitnehmerbeschluss mit Stimmenmehrheit der betroffenen Arbeitnehmer.

2. Formelle Voraussetzungen

Ordnungsgemäße Beschlussfassung: Schriftform

Materielle und formelle Voraussetzungen einer Betriebsstrukturvereinbarung

Gestaltungsspielräume

1. Die Vor- und Nachteile von Betriebsstrukturvereinbarungen aus Sicht von Arbeitnehmervertretungen / Gewerkschaften und Arbeitgebern

Vorteile:

- Sicherstellung, dass der gewillkürte Betriebsrat in der Nähe der Entscheidungskompetenzen des Unternehmens/ des Konzerns gebildet wird
- Sicherstellung, dass im gesamten Unternehmen, das heißt auch in allen Betrieben, die Mitbestimmung gelebt wird und insoweit die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer auch durch den gewillkürten Betriebsrat vertreten werden
- Stärkung des Einflusses des gewillkürten Betriebsrats

Nachteile:

- Anzahl der Betriebsratsmitglieder und damit der Größe der neuen Betriebsratsgremien
- die Zunahme der Betreuungsintensität und damit der Arbeitsbelastung der Betriebsräte
- die Führung möglicher gerichtlicher Auseinandersetzungen bezüglich Betriebsratswahl-anfechtungsverfahren bzw. Statusverfahren gemäß § 18 Abs. 2 BetrVG auf Feststellung des Vorliegens eines Betriebs.

Materielle und formelle Voraussetzungen einer Betriebsstrukturvereinbarung

2. Die richtige Anzahl von Betriebsratsmitgliedern?

Maßstab ist allein die Staffelung nach § 9 BetrVG. Gem. § 3 Abs. 5 S. 2 BetrVG ist nur die Organisationsstruktur des Betriebs und damit der gebildeten betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheiten tarifdispositiv bzw. betriebsvereinbarungsoffen, nicht jedoch die Rechte und Pflichten des Betriebsrats im Übrigen.

3. Anzahl an Freistellungen

Grundsätzlich gilt die Staffelung gem. § 38 Abs. 1 BetrVG:

200 bis 500	Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied,
501 bis 900	Arbeitnehmern 2 Betriebsratsmitglieder,
901 bis 1.500	Arbeitnehmern 3 Betriebsratsmitglieder,
1.501 bis 2.000	Arbeitnehmern 4 Betriebsratsmitglieder,
2.001 bis 3.000	Arbeitnehmern 5 Betriebsratsmitglieder,
3.001 bis 4.000	Arbeitnehmern 6 Betriebsratsmitglieder,
4.001 bis 5.000	Arbeitnehmern 7 Betriebsratsmitglieder,
5.001 bis 6.000	Arbeitnehmern 8 Betriebsratsmitglieder,
6.001 bis 7.000	Arbeitnehmern 9 Betriebsratsmitglieder,
7.001 bis 8.000	Arbeitnehmern 10 Betriebsratsmitglieder,
8.001 bis 9.000	Arbeitnehmern 11 Betriebsratsmitglieder,
9.001 bis 10.000	Arbeitnehmern 12 Betriebsratsmitglieder.

Aber: Gem. § 38 Abs. 1 S. 5 BetrVG können „durch Tarifvertrag oder Tarifvereinbarungen anderweitige Regelungen über die Freistellung vereinbart werden“.

Materielle und formelle Voraussetzungen einer Betriebsstrukturvereinbarung

Maßstab ist die Erforderlichkeit für die Freistellung, die sich aus der sachgerechten Aufgabenwahrnehmung der Betriebsratsmitglieder ergibt. Mögliche Argumente für eine Erhöhung der Anzahl an Freistellungen sind

- eine gestiegene Arbeitsbelastung,
- gestiegene Reisezeiten,
- die regionale Verteilung der Betriebe und der sich hieraus ergebenden Betreuungsintensitäten.

Wichtig:

Die Gründe für eine Ausweitung der Freistellungen sollten sowohl vor Abschluss der Betriebsstrukturvereinbarung festgehalten als auch nach Wahl des gewillkürten Betriebsrates laufend stichprobenartig dokumentiert werden.

Materielle und formelle Voraussetzungen einer Betriebsstrukturvereinbarung

4. Kommunikationsbeauftragte

Kommunikationsbeauftragte sind in der Regel Hilfspersonen gem. § 40 Abs. 2 BetrVG

Hierbei handelt es sich nicht um eine zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretung der Arbeitnehmer gem. § 3 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG, da Kommunikationsbeauftragte in der Regel nur für den Informationsaustausch zwischen der Belegschaft und der gewillkürten Betriebsrätin dienen und ihnen eine innere Organisation und damit einer Organstruktur fehlt.

Der Umfang und die Anzahl der Kommunikationsbeauftragten ergibt sich allein aus § 40 Abs. 2 BetrVG.

5. Ausstattung des Betriebsrats gem. § 40 BetrVG

Insoweit gibt es hier keine Unterschiede zum normalen Betriebsrat, so dass auch der gewillkürte Betriebsrat Anspruch hat auf eine Ausstattung in Bezug auf

- den erforderlichen Umfang der Räume,
- sachliche Mittel,
- Büropersonal,
- Informationsaustausch und Kommunikationstechnik und
- Schulungen, etc.

Rechtsfolge einer Betriebsstrukturvereinbarung nach § 3 BetrVG

Mitbestimmungsrechtliche Auswirkungen

1. Auf bestehende Arbeitnehmervertretungen

- Der gewillkürte Betriebsrat löst den bisherigen lokalen Betriebsrat ab und ist damit der Folgebetriebsrat.
- Betriebsratsmitglieder in der bisherigen Betriebsstruktur bleiben bis zur konstituierenden Sitzung des gewillkürten Betriebsrats nach Betriebsratswahl im Amt; sollten diese nicht in den gewillkürten Betriebsrat gewählt worden sein, gelten die Regelungen des nachwirkenden Sonderkündigungsschutzes gem. § 15 KSchG.
- Alle Betriebsratsmitglieder des gewillkürten Betriebsrats unterliegen dem Amtskündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder.
- Sollten im Unternehmen Konzern- und Gesamtbetriebsräte in der bisherigen Betriebsstruktur existiert haben, so würde eine gewillkürte betriebliche Organisationseinheit gem. § 3 BetrVG nur insoweit auf diese Auswirkung haben, als, je nach Fallvariante des § 3 Abs. 1 Nrn. 1-3 BetrVG, der gewillkürte Betriebsrat die bisherigen Betriebsratsgremien ablöst. Zum Beispiel wird ein Gesamtbetriebsrat durch einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat abgelöst; bei einer reinen Zusammenfassung von Betrieben kann es dennoch zu einem Nebeneinander von Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat und dem neugewillkürten Betriebsrat kommen.

Rechtsfolge einer Betriebsstrukturvereinbarung nach § 3 BetrVG

2. Auf vorhandene kollektivrechtliche Vereinbarung

Grundsatz: Fortgeltung von Betriebs-/Gesamtbetriebsvereinbarungen/
Konzernbetriebsvereinbarungen

Lokale Betriebsvereinbarungen und Gesamtbetriebsvereinbarung gelten z.B. bei Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats als Betriebsvereinbarung normativ fort.

Insoweit gelten die gleichen Grundsätze wie bei der Zusammenlegung und Spaltung von Betrieben mit Blick auf die Auswirkungen auf die kollektivrechtlichen Vereinbarungen.

Problemfälle: Unklare Geltungsbereiche (Bezugnahme auf den Betrieb ohne örtliche Kennzeichnung und identischer Regelungsgegenstand)

Zu empfehlen: Überprüfung und Bestandsaufnahme der geltenden kollektivrechtlichen Vereinbarungen.

Rechtsfolge einer Betriebsstrukturvereinbarung nach § 3 BetrVG

3. Umgang mit Anfechtungsverfahren / Umgang mit Beschlussverfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG

Hinsichtlich der Anfechtung von Betriebsratswahlen auf Basis von Betriebsstrukturvereinbarungen gem. § 3 Abs. 1 Nrn. 1-3 BetrVG verbleibt es bei den Regelungen nach § 19 BetrVG. Eine Anfechtung der Betriebsratswahl muss binnen einer Frist von 2 Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgen. Anfechtungsbefugt sind 3 Wahlberechtigte, 1 betriebsvertretende Gewerkschaft oder der Arbeitgeber.

Grundsatz: Eine Verkennung des Betriebsbegriffs führt nicht zur Nichtigkeit, nur zur Anfechtbarkeit der Betriebsratswahl. Ein erfolgreiches Wahlanfechtungsverfahren wirkt damit ex tunc und nicht ex nunc

Rechtsfolge einer Betriebsstrukturvereinbarung nach § 3 BetrVG

4. Kollision mit Statusverfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG

Erfolgt die Einleitung des Statusverfahrens nach der konstituierenden Sitzung eines gewillkürten Betriebsrats, verbleibt es bei den Grundsätzen nach § 18 Abs. 2 BetrVG, in dem geprüft wird, ob ggf. z.B. zugrunde gelegte Rechtsträger und deren Betriebe selbständige Betriebe im Sinne von § 4 BetrVG sind.

Sollte ein Statusverfahren vor oder während der Betriebsratswahl für einen gewillkürten Betriebsrat gem. § 3 BetrVG eingeleitet worden sein, so ist streitig, ob

- nach der konstituierenden Sitzung des gewillkürten Betriebsrats der bisherige örtliche Betriebsrat noch existiert oder der gewillkürte Betriebsrat sein Rechtsnachfolger ist;
- die Wirksamkeit einer Betriebsstrukturvereinbarung gem. § 3 BetrVG insoweit entsprechend inzident geprüft werden muss und das Arbeitsgericht dann, wenn es die Auffassung vertritt, dass die Betriebsstrukturvereinbarung nicht den rechtlichen Anforderungen nach § 3 BetrVG genügt, dann die materiell-rechtliche Rechtsfolge des § 18 Abs. 2 BetrVG entsprechend prüfen kann oder
- ob allein auf Basis des Prioritätsprinzips (pro Betrieb kann es nur einen Betriebsrat geben) ein solches Verfahren sich per se erledigt, da der ursprünglich örtliche Betriebsrat durch die Wahl des gewillkürten Betriebsrats rechtlich untergegangen ist

Rechtsfolge einer Betriebsstrukturvereinbarung nach § 3 BetrVG

5. Der Betriebsbegriff

Wichtig:

Gem. § 3 Abs. 5 S. 1 BetrVG wird nur der Betriebsbegriff nach dem Betriebsverfassungsgesetz modifiziert.

Keine Auswirkungen hat eine Betriebsstrukturvereinbarung auf den z.B.

- kündigungsschutzrechtlichen oder
- massenentlassungsrechtlichen oder
- nach § 613a BGB

maßgeblichen Betriebsbegriff. Auch verbleibt es hinsichtlich des Amtsträgerkündigungsschutzes bei dem Betriebsbegriff gem. § 15 KSchG.

FAZIT

Betriebsstrukturvereinbarungen sind komplex und grundsätzlich restriktiv anzuwenden, aber

- es hat sich durch gesellschaftsrechtliche, organisatorische oder strukturelle Veränderungen die Entscheidungskompetenz weg vom jetzigen Arbeitnehmersvertretungsgremium entwickelt oder
- es gibt zu viele betriebsratslose Betriebe,

so dass die jetzige Mitbestimmung nicht effektiv und wirksam i.S.d. BetrVG gelebt werden kann.

So kann eine Betriebsstrukturvereinbarung diesen Mangel an Mitbestimmung heilen.

Gerade in Zeiten des Wandels ist eine effektive Mitbestimmung für die Unternehmen wichtig.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Marco Ferme

Rechtsanwalt / Fachanwalt für Arbeitsrecht

E-Mail: MarcoFerme@eversheds-sutherland.com

Tel: 089 / 54565-293

Brienner Straße 12
80333 München

eversheds-sutherland.com

This information pack is intended as a guide only. Whilst the information it contains is believed to be correct, it is not a substitute for appropriate legal advice. Eversheds Sutherland (International) LLP can take no responsibility for actions taken based on the information contained in this pack.

© Eversheds Sutherland 2023. All rights reserved.