

28. Mai 2015

Der Konzernbetriebsrat

Die Errichtung eines Konzernbetriebsrats richtet sich nach § 54 ff Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Gesetzlich vorgeschrieben ist sie nicht. Voraussetzung sind mehrere Firmen. Sind die Mitarbeiter in einer Firma tätig, aber auf mehrere Standorte verteilt, kann nur ein Gesamtbetriebsrat (GBR) gebildet werden.

Voraussetzung ist das Bestehen eines Konzerns. Zur Feststellung des Konzernbegriffs verweist das BetrVG auf § 18 Abs. 1 AktG. Dadurch ist klar gestellt, dass ein Konzernbetriebsrat nur in einem so genannten Unterordnungskonzern (nicht aber in einem so genannten Gleichordnungskonzern) zu errichten ist. Ein Unterordnungskonzern ist dann gegeben, wenn ein herrschendes und eine oder mehrere abhängige Firmen unter der einheitlichen Leitung des herrschenden Unternehmens zusammengefasst sind. Dies ist in der Regel der Fall, wenn das Unternehmen auf die Verwaltung und die Geschäftsführung der abhängigen Firmen maßgeblichen Einfluss ausüben kann. Unerheblich ist in diesem Zusammenhang, in welcher Rechtsform die betreffenden Unternehmen geführt werden. Bei einem Abhängigkeitsverhältnis reicht die Möglichkeit der Beherrschung aus, ggf. auch nur die Möglichkeit der mittelbaren Beherrschung. Liegt lediglich eine Mehrheitsbeteiligung vor, muss die Leitungsmacht auch tatsächlich ausgeübt werden. Auch wenn sich in der Konzernspitze keine Firma, sondern eine einzelne Person befindet, kann es sich um einen Unterordnungskonzern handeln. Hierbei ist Voraussetzung, dass sich diese natürliche Person auch in den anderen abhängigen Gesellschaften unternehmerisch betätigt.

Der Konzern muss nicht auf Grund von Verträgen - wie z.B. Beherrschungs- oder Gewinnabführungsvertrag - entstehen. Es reicht auch ein so genannter faktischer Konzern. In diesem Fall ist die einheitliche Leitung nicht durch Verträge abgesichert, sondern durch andere Beherrschungsmittel wie etwa Mehrheitsbesitz und Stimmbindungsverträge.

Es gibt auch die so genannte Mehrmütterherrschaft. In diesem Fall wird die Firma von mehreren Unternehmen beherrscht. Somit sind meist mehrere Konzernbetriebsräte zu bilden. Kein Konzernbetriebsrat kann gebildet werden, wenn entweder die Konzernmutter oder die betroffenen Konzerntöchter bzw. Konzernnenkel jeweils ihren Sitz im Ausland haben. Zu prüfen ist dann allenfalls, ob ein europäischer Betriebsrat gebildet werden kann. Er hat allerdings nur Informations- und keine Mitbestimmungsrechte.

Quorum

Die Installierung eines Konzernbetriebsrats ist möglich, wenn in den Konzernunternehmen mindestens zwei Gesamtbetriebsräte vorhanden sind. Besteht in einem Konzernunter-

nehmen nur ein betriebsratsfähiger Betrieb und kann aus diesem Grund kein Gesamtbetriebsrat (GBR) gebildet werden, so tritt an dessen Stelle der Betriebsrat des betroffenen Unternehmens. Dies bedeutet, dass auch zwei Betriebsräte die Bildung eines Konzernbetriebsrats beschließen können. Die Initiative zur Gründung eines Konzernbetriebsrats kann von jedem Gesamtbetriebsrat beschlossen werden oder – falls dieser fehlt – von den Betriebsräten der Konzernfirmen. Allerdings müssen die Arbeitnehmervertretungen, die für die Errichtung eines Konzernbetriebsrats votieren, 50 Prozent der Konzernarbeitnehmer repräsentieren (§ 54 BetrVG).

Bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl wird die Anzahl aller Arbeitnehmer aller Konzernunternehmen addiert, unabhängig davon, ob in diesen Unternehmen Betriebsräte existieren. Lediglich leitende Angestellte werden nicht mitgezählt.

Ist das erforderliche Quorum erreicht worden und damit der Konzernbetriebsrat gebildet, sind Gesamt- bzw. Betriebsräte aller Konzernunternehmen verpflichtet, ihre Mitglieder in den Konzernbetriebsrat zu entsenden. Dies gilt auch für das Gremium, das überstimmt wurde bzw. sich an der Abstimmung über die Bildung des Konzernbetriebsrats nicht beteiligt hat. Die Organisation der konstituierenden Sitzung bzw. der Vorbereitung derselben obliegt qua Gesetz dem GBR bzw. dem Betriebsrat des größten Konzernunternehmens. Die Größe wird anhand der wahlberechtigten Arbeitnehmer bestimmt (§ 59 BetrVG).

Mitglieder Konzernbetriebsrat

In den Konzernbetriebsrat entsendet jeder Gesamtbetriebsrat (bzw. Betriebsrat) zwei seiner Mitglieder. Es ist also ein Delegationsprinzip. Die Geschlechter sollen angemessen vertreten sein. Die Entsendung erfolgt auf Grund eines ordnungsgemäßen Beschlusses des Entsendungsgremiums. Für die Abberufung gilt das Gleiche wie für die Entsendung. Für jedes Konzernbetriebsratsmitglied ist ein Ersatzmitglied zu bestimmen. Ebenso muss die Reihenfolge der Ersatzmitglieder festgelegt werden (§ 54 BetrVG). Eine Höchstzahl der Konzernbetriebsratsmitglieder existiert nicht. Bei zahlreichen dem Konzern angehörenden Unternehmen bestehen allerdings meist die Arbeitgeber auf einer Vereinbarung zur Festlegung einer Obergrenze der Mitglieder. Erzwingen können die Arbeitgeber eine solche Regelung, wenn der Konzernbetriebsrat mehr als 40 Mitglieder hat. In diesem Fall kann der Arbeitgeber eine Einigungsstelle anrufen, um die Gesamtzahl zu begrenzen (§ 55 i.V.m. § 47 BetrVG). Zuständig für eine derartige Vereinbarung sind die Konzernmutter und der Konzernbetriebsrat oder alternativ die zuständigen Gewerkschaften.

Der Konzernbetriebsrat ist eine Dauereinrichtung. Das heißt, er hat keine feste Amtszeit. Die Mitglieder des Konzernbetriebsrats wechseln bei Amtsniederlegung oder Abberufung. Die Mitgliedschaft im Konzernbetriebsrat erlischt ferner, wenn das Mitglied dem entsendenden Betriebsratsgremium nicht mehr angehört. Beschließt der Konzernbetriebsrat den Rücktritt aller Mitglieder, so ist das Gremium nicht aufgelöst. Vielmehr rücken die Ersatzmitglieder in die freigewordenen Positionen auf.

Zuständigkeit

Der Konzernbetriebsrat ist den Betriebsräten der einzelnen Unternehmen nicht übergeordnet. Der Konzernbetriebsrat ist vielmehr zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und die nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte geregelt werden können. Ist der

Konzernbetriebsrat zuständig, gelten die von ihm abgeschlossenen Regelungen auch für Betriebe ohne Betriebsrat oder für Unternehmen, die keinen Gesamtbetriebsrat gebildet haben. Reine Zweckmäßigkeitserwägungen begründen keine Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats. Es ist vielmehr zwingend notwendig, dass eine Angelegenheit einheitlich geregelt wird (§ 50 BetrVG). Typische Fälle sind z.B. Kantinen, die von den Mitarbeitern mehrerer Konzernunternehmen genutzt werden, die konzernweite Einführung von Informationssystemen oder Regelungen über eine konzernweite Telefonanlage (sog. originäre Zuständigkeit).

Neben der originären Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats gibt es die Zuständigkeit qua Auftrag. Der Gesamtbetriebsrat kann eine Angelegenheit, die in seinen Kompetenzbereich fällt, an den Konzernbetriebsrat delegieren. Der Gesamtbetriebsrat seinerseits kann von einem Einzelbetriebsrat zuvor bereits mandatiert worden sein. Das Mandat kann sich sowohl auf das Führen von Verhandlungen als auch auf das Abschließen von Betriebsvereinbarungen erstrecken. Das delegierende Gremium kann entscheiden, welches Mandat es erteilt. Der Konzernbetriebsrat kann das ihm angetragene Mandat ablehnen.

Im Falle eines Mandats ist Ansprechpartner des Konzernbetriebsrats nicht die Konzernmutter, sondern die Geschäftsführung der jeweils betroffenen Firma. Daneben hat der Konzernbetriebsrat gemäß § 80 BetrVG ein allgemeines Auskunftsrecht über konzernweite und unternehmensübergreifende Angelegenheiten.

Konzernbetriebsvereinbarung

Die Konzernbetriebsvereinbarung umfasst alle Firmen, die zum Konzern gehören. Dies gilt unabhängig davon, ob in den jeweiligen Firmen ein Betriebsrat gewählt wurde.

Gremien des Konzernbetriebsrats

Der Konzernbetriebsrat hat einen Vorsitzenden sowie einen Stellvertreter (§ 59 BetrVG). Es ist eine entsprechende Wahl durchzuführen. Schriftliche Abstimmung ist nicht vorgeschrieben.

Jedes Konzernbetriebsratsmitglied hat so viele Stimmen, wie es Arbeitnehmer repräsentiert. Dabei wird die Arbeitnehmeranzahl jeweils zur Hälfte auf die beiden Vertreter im Konzernbetriebsrat verteilt. Schriftliche Abstimmung ist gesetzlich nicht vorgeschrieben.

Es wird also im Konzernbetriebsrat nicht nach Köpfen, sondern nach gewichteten Stimmen ausgezählt. Ist der zweite Vertreter einer Firma bei einer Sitzung nicht anwesend, so wachsen gleichwohl dessen Stimmen nicht dem anwesenden Vertreter des jeweiligen Gremiums im Konzernbetriebsrat zu.

Hat der Konzernbetriebsrat mindestens neun Mitglieder, hat er einen Konzernbetriebsausschuss (KBA) zur Führung der laufenden Geschäfte zu bilden (§ 59 BetrVG). Der Vorsitzende des Konzernbetriebsrats sowie sein Stellvertreter gehören diesem Gremium kraft Amtes an. Die Mitglieder des KBA werden geheim gewählt; ausgezählt wird nach d'Hondt – sofern es mehr Kandidaten als Plätze gibt. Die Größe des KBA entspricht der Größe des GBA (§ 59 i.V.m. § 51 BetrVG); d. h. zum Beispiel bei 17-24 KBR-Mitgliedern aus sieben Personen: Vorsitzende/r, Stellvertreter/in und fünf weitere BR.

Im Konzernbetriebsausschuss sowie in evtl. weiteren Ausschüssen des Konzernbetriebsrats hat jedes Mitglied eine Stimme. In den Ausschüssen wird also nicht gewichtet abgestimmt.

Die Mitglieder des Konzernbetriebsrats sind an Weisungen der entsendenden Gremien nicht gebunden. Eine faktische Bindung entsteht jedoch dadurch, dass das Entsendungsgremium mit einfacher Mehrheit jederzeit ohne Angabe von Gründen das Konzernbetriebsratsmitglied abberufen kann.

Redaktion: Gerda Theile

☎ 0228/2 01 72 11; E-Mail: the@djv.de

 **- Betriebsräteseminare 2015****22. September 2015, Würzburg:****Teilzeit und Befristung – Rechte des Betriebsrats**

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz beruht auf europarechtlichen Vorgaben (Teilzeitrichtlinie vom Dezember 1997/97/81/EG und Richtlinie über befristete Arbeitsverhältnisse 1999/70/EG vom Juni 1999). In dem Seminar werden die Rechte des Betriebsrats geklärt.

Referentin: Gerda Theile, DJV Bonn

Tagungsort: Würzburg, GHOTEL

Seminargebühr: ca. 250,- Euro (inklusive 1 Vorabendübernachtung, Verpflegung (ohne Abendessen) und Seminarunterlagen)

Anmeldeschluss: 14. August 2015

30. November 2015, Dresden:**Zu laut, zu eng – Rechte des Betriebsrats bei der Arbeitsplatzgestaltung**

In den §§ 90, 91 BetrVG ist die Beteiligung des Betriebsrats bei der Gestaltung der Arbeitsplätze geregelt. In dem Seminar geht es um das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

Referentin: Gerda Theile, DJV Bonn

Tagungsort: Dresden, L Hotel Dresden Altstadt

Seminargebühr: ca. 250,- Euro (inklusive 1 Vorabendübernachtung, Verpflegung (ohne Abendessen) und Seminarunterlagen)

Anmeldeschluss: 26. Oktober 2015

Weitere Informationen zu den Seminaren sowie ein Anmeldeformular finden Sie im [BR-Info Nr. 8/2014](#).