

**Autor:** Hendrik von Mellenthin  
**Dokumenttyp:** Aufsatz  
**Quelle:**   
Fachmedien Otto Schmidt KG, Düsseldorf  
**Fundstelle:** DB 2024, 667  
**Zitiervorschlag:** von Mellenthin, DB 2024, 667

---

## Strukturarbeitsverträge und Umstrukturierungen

RA/FAArbR Dr. Hendrik von Mellenthin, LL.M.

**RA/FAArbR Dr. Hendrik von Mellenthin, LL.M.** ist tätig bei AR-QIS Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB in Düsseldorf.

Konnten sich die Parteien eines Strukturarbeitsvertrags auf gewillkürte betriebliche Strukturen einigen und kommt es anschließend zu Umstrukturierungen, die das ganze Konzept durcheinanderbringen, führt dies zu (rechtlichen) Verunsicherungen. Fraglich ist, ob und inwieweit der Strukturarbeitsvertrag in diesem Fall noch aufrechterhalten werden kann und, ob diese Unsicherheiten durch eine von vornherein „dynamische Gestaltung“ von Strukturarbeitsverträgen hätten vermieden werden können. Der Beschluss des BAG enthält Hinweise für die Grenzen der rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten.

BAG, Beschluss vom 21.6.2023 - 7 ABR 19/22

### I. Sachverhalt

Gegenstand der Entscheidung war eine Auseinandersetzung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, die Wirksamkeit einer im Jahr 2021 durchgeführten Betriebsratswahl betreffend. Nach Auffassung des Arbeitgebers war diese aufgrund Verkennung des Betriebsbegriffs unwirksam. Gegen die erfolgreiche Anfechtung der Wahl des Arbeitgebers vor dem ArbG und der erfolglosen Beschwerde des Betriebsrats vor dem LAG wehrte sich der Betriebsrat mit der streitgegenständlichen Rechtsbeschwerde vor dem BAG.

Ausgangspunkt war ein zwischen der AWO Schleswig-Holstein gGmbH („AWO gGmbH“) und ver.di gemäß § 3 BetrVG geschlossener Strukturarbeitsvertrag. Dieser ordnete die unterschiedlichen Unternehmensbereiche der AWO gGmbH gewillkürten Betrieben zu, sodass u.a. die Bereiche „Pflege“ und „Bildungszentren“ einem Betrieb („Betrieb Pflege und Bildungszentren“) und die Bereiche „Kindertagesbetreuung“ und „kaufmännische Dienste“ einem anderen Betrieb („Betrieb KD & Kita“) zugeordnet wurden. Gemäß dem Strukturarbeitsvertrag sollten aufgrund der Unternehmensentwicklung etwaig erforderliche Anpassungen rechtzeitig vor den Betriebsratswahlen im Jahr 2022 zwischen den Parteien vereinbart werden („Anpassungsklausel“).

Anfang 2019 wurden die Unternehmensbereiche „Bildungszentren“ und „Kindertagesbetreuung“ auf den AWO Landesverband e.V. übertragen und eine Überleitungsvereinbarung zur Neuordnung der betrieblichen Strukturen geschlossen. In dieser Überleitungsvereinbarung wurde der Unternehmensbereich Pflege einem eigenen gewillkürten Betrieb zugeordnet („Betrieb Pflege“) und festgestellt, dass

der bei der AWO gGmbH verbleibende Betriebsrat für den Unternehmensbereich „Pflege“ bestehen bleibt („Betriebsrat Pflege“).

Anfang 2020 wurde der Bereich Pflege von der AWO gGmbH auf die AWO Pflege Schleswig-Holstein gGmbH („AWO-Pflege“), die bereits vor der Übertragung Pflegeeinrichtungen unterhielt, übertragen. Die Arbeitnehmer des Bereichs „Pflege“ wurden in einem Informationsschreiben über den Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse informiert. In diesem Informationsschreiben hieß es u.a., dass der Betriebsrat Pflege auf die AWO-Pflege übergeht und auch weiterhin die Interessen der übergehenden Arbeitnehmer vertreten werde.

Im Jahr 2021 erfolgten vorzeitige Neuwahlen. Der Wahlvorstand ging von einem sämtliche Pflegeeinrichtungen umfassenden Betrieb „Pflege“ aus. Im Wahlanfechtungsverfahren berief sich der zwischenzeitlich gewählte Betriebsrat auf die (Fort-)Geltung des Strukturtarifvertrags, die Überleitungsvereinbarung und das Informationsschreiben. Jedenfalls sei die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats nach den nicht tarifvertraglich gewillkürten Bestimmungen des BetrVG zulässig gewesen.

## **II. Entscheidung**

Das BAG hob die Entscheidung des LAG auf und wies die Sache zur erneuten Anhörung und Entscheidung zurück. Grund war allerdings nicht, dass es einen unternehmenseinheitlichen Betrieb durch die gewillkürte Struktur für möglich hielt. Es befand lediglich die Begründung des LAG, dass ein solcher nicht nach Maßgabe der nicht tarifvertraglich gewillkürten Bestimmungen des BetrVG gebildet worden sein könnte, unzureichend.

Ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat könne weder aus dem Strukturtarifvertrag noch aus der Überleitungsvereinbarung und dem Informationsschreiben hergeleitet werden. Der Strukturtarifvertrag lege den Betrieb „Pflege und Bildungszentren“ fest, der nicht mit dem Betrieb „Pflege“ identisch sei. Eine geltungserhaltende Reduktion komme nicht in Betracht, da die Tarifvertragsparteien durch die Anpassungsklausel deutlich gemacht hätten, dass eine Änderung der festgelegten Struktur einer neuen Tarifvereinbarung vorbehalten bleiben solle. Eine „Lückenschließung“ im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung scheitere daran, dass die Umstrukturierung den Tarifparteien neue, alternative Spielräume zur Bildung gewillkürter betrieblicher Strukturen in den Grenzen des § 3 BetrVG ermögliche. Etwas anderes könne sich auch nicht aus der Überleitungsvereinbarung oder dem Informationsschreiben ergeben, denn diese beträfen lediglich den Fortbestand der zu diesen Zeitpunkten bestehenden Betriebsratsgremien.

## **III. Fazit**

Die Entscheidung zeigt, dass betriebsverändernde Umstrukturierungsprozesse nicht ohne Weiteres in Strukturtarifverträge „hineingelesen“ werden können. Erfolgt keine Anpassung, können tarifvertragliche Regelungen ihre Wirksamkeit verlieren. Um dies zu vermeiden, müssten Umstrukturierungsprozesse durch explizite Regelungen in Strukturtarifverträgen vorweggenommen werden. Dies wird allerdings regelmäßig nur in sehr begrenztem Umfang möglich sein, etwa wenn eine bevorstehende Umstrukturierung und ihre Folgen bereits konkret absehbar sind oder die bereits festgelegte gewillkürte Struktur grds. unangetastet bleibt. Der Grund liegt in der Regelungsnatur des § 3 BetrVG. Dieser hat Ausnahmecharakter und die verschiedenen Tatbestandsalternativen unterliegen teils unterschiedlichen Wirksamkeitsvoraussetzungen. Entsprechend schwer ist es, noch nicht näher skizzierbare Umstrukturierungen unter Beachtung der Bestimmtheits- und Wirksamkeitsanforderungen vorab zu beschreiben. Ohnehin wird in der Praxis allzu oft vorschnell zum Instrument des § 3 BetrVG gegriffen, in der irrtümlichen Annahme, die rechtlichen Wirksamkeitsvoraussetzungen wären gegeben. Die Wirksamkeitsfrage konnte das BAG im vorliegenden Fall offenlassen, ebenso wie die Frage, ob die AWO-

Pflege, obwohl keine Partei des Strukturtarifvertrags, an seine Normen gebunden sein könnte. Letzteres hatte das LAG vorinstanzlich mit zutreffender Begründung abgelehnt. Denn dies lässt sich weder aus § 613a BGB noch aus einer analogen Anwendung des § 3 Abs. 3 TVG herleiten.

**Redaktioneller Hinweis:**

Entscheidung redaktionell bearbeitet in DB 2023 S. 3019.

© Fachmedien Otto Schmidt KG, Düsseldorf