



Herrn ^{Laß}laß
Oberbürgermeister Sven Gerich ^{f. 2014}

über
Magistrat

und

Herrn
Stadtverordnetenvorsteher Wolfgang Nickel

an den
Beteiligungsausschuss

Der Magistrat

Dezernat für Wirtschaft und
Personal

Stadtrat Detlev Bendel

8. September 2014

Beschluss Nr. 0026 des Beteiligungsausschusses vom 6. Mai 2014
hier: Konzernbetriebsrat / Gesamtbeschäftigtenvertretung
Vorlagen-Nr. 14-F-03-0032

Beschluss:

Der Magistrat wird gebeten, das Thema „Konzernbetriebsrat / Gesamtbeschäftigtenvertretung“ historisch und systematisch hinsichtlich dessen, was tatsächlich und rechtlich möglich ist, darzustellen. Der Ausschuss erbittet dazu einen Bericht zur Sitzung am 16. September 2014; der Bericht soll so rechtzeitig fertig sein, damit er der Einladung zu dieser Sitzung beigelegt werden kann.

Bericht:

1. Historie

Im Sommer 2001 hat der Gesamtpersonalrat erstmals die Initiative ergriffen, um einen Konzernbetriebsrat zu implementieren. Es haben Gespräche mit dem Oberbürgermeister und der Stadtkämmerin zu diesem Thema stattgefunden. Nach Vorlage eines Entwurfs für eine Vereinbarung zur Konzernarbeitnehmervertretung im Frühjahr 2002 durch den Personalrat, sind noch weitere Gespräch mit dem Oberbürgermeister, dem Personaldezernenten und dem Stadtkämmerer durchgeführt worden. Die Diskussion ging bis in das Jahr 2004 hinein und ist bis heute ergebnislos geblieben.

2. Rechtliche Rahmenbedingungen

Die Landeshauptstadt Wiesbaden hat den Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) Hessen um eine rechtliche Einschätzung gebeten.

Der KAV hat hierzu ausgeführt:

„Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass die Verbandsmitglieder nach § 6 Buchst. b der Satzung des KAV Hessen verpflichtet sind, auf den selbständigen Abschluss von tarifvertraglichen Vereinbarungen zu verzichten. Tarifverträge können daher grundsätzlich nur unter Beteiligung des KAV Hessen geschlossen werden.

Unabhängig davon gilt Folgendes:

Rechtlich höchst fraglich ist, ob eine gemeinsame Vertretung, etwa durch Bildung eines Gremiums, das sowohl Betriebsräte, als auch Personalräte erfasst, wirksam vereinbart werden kann. Hiergegen spricht insbesondere das Hessische Personalvertretungsgesetz. Nach § 113 Abs. 1 HPVG darf durch Tarifvertrag oder Dienstvereinbarung das Personalvertretungsrecht nicht abweichend von diesem Gesetz geregelt werden. Rechtsfolge solcher unzulässig abweichenden Regelungen ist deren Nichtigkeit.

Der Kommentar v. Roetteken (§ 113 HPVG, Rn. 28 ff.) erläutert, die genannte Vorschrift schließe es schlechthin aus, dass das HPVG durch Tarifvertrag abweichend von den gesetzlichen Bestimmungen geordnet werde. Dies gelte insbesondere für die Bildung und Organisation der Personalvertretungen, Rechtsstellung der Personalvertretungen, Mitwirkung von Gewerkschaften an der Bildung von Personalvertretungen und ihre Amtsführung, Beteiligungsrechten der Personalvertretung sowie Pflichten von Personalrat und Dienststellung.

Der Begriff Abweichung beziehe sich zunächst auf das Verbot von Vorschriften, die das HPVG ändern, das heißt, günstigere oder schlechtere Regelungen schaffen. Darüber hinaus seien auch Tarifverträge zur Konkretisierung der Regelungen des HPVG ausgeschlossen, da das gesetzliche Regelwerk eine in sich geschlossene Kodifikation darstelle, die nicht durch andere normativ wirkende Vereinbarungen ergänzt oder ausgefüllt werden dürfe (§ 113 Rn. 29 m.w.V.). Für tarifvertragliche Regelungen ergebe sich dies schon daraus, dass derartige Vorschriften von vornherein nur für die Arbeitnehmer gelten könnten, die Beamtengruppe dagegen nicht betroffen würden, was zu einer unzulässigen Aufspaltung des Personalvertretungsrechts führen würde. Dies widerspreche dem Ziel einheitlicher Personalvertretungen im Bereich des Landes (§ 113, Rn. 16 m.w.V.).

Bezogen auf das Betriebsverfassungsgesetz müsste die gebildete Arbeitnehmervertretungsstruktur unter einen der in § 3 BetrVG genannten Tatbestände fallen, die tarifvertraglich gestaltet werden können.

Aus den genannten Gründen, insbesondere aus Sicht des HPVG, kann ein Tarifvertrag einer einheitlichen Arbeitnehmervertretung nicht rechtswirksam vereinbart werden “.

Nach uns vorliegenden Informationen hat die Stadt Hanau hiervon abweichend eine entsprechende tarifvertragliche Regelung vereinbart und auf dieser Grundlage einen Konzernbetriebsrat geschaffen.

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, connected strokes. The signature is positioned below the main text block.