

Rainer Huke / Thomas Prinz

DAS BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ

Praxisbezogene Erläuterung und vollständige
Textausgabe inklusive Wahlordnung



Rainer Huke / Thomas Prinz

DAS BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ

**Praxisbezogene Erläuterung und vollständige
Textausgabe inklusive Wahlordnung**

11. Auflage / Stand: September 2013

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Reihe **BDAktuell** Nr. 1

DAS BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ

**Praxisbezogene Erläuterung und vollständige Textausgabe
inklusive Wahlordnung**

11. Auflage / Stand: September 2013

von Rainer Huke und Thomas Prinz

Herausgegeben von:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin

Verlag:

© **GDA • KOMMUNIKATION**

Gesellschaft für Marketing und Service

der Deutschen Arbeitgeber mbH

Breite Straße 29, 10178 Berlin

www.gda-kommunikation.de

Alle Rechte vorbehalten

Printed in Germany

ISBN 978-3-936074-82-6

VORWORT

Die betriebliche Mitbestimmung ist ganz überwiegend geprägt durch ein Verhältnis der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Das Betriebsverfassungsgesetz regelt das Verhältnis der Betriebsparteien. Wesentlicher Nachteil des Betriebsverfassungsgesetzes sind seine zum Teil unflexiblen und bürokratischen Vorschriften, die den Bedürfnissen der Praxis nicht immer in vollem Umfang entsprechen. Dies ändert nichts daran, dass die Vorschriften sorgfältig zu beachten sind. Anderenfalls kann beispielsweise die nicht ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats zur Unwirksamkeit der Kündigung führen oder es ist dem Arbeitgeber die Anordnung von Überstunden verwehrt, weil er den Betriebsrat nicht beteiligt hat.

Es bedarf auf beiden Seiten der Betriebspartner – sowohl beim Arbeitgeber als auch beim Betriebsrat – der Kenntnis des Betriebsverfassungsrechts. Dazu gehört natürlich an erster Stelle der Gesetzestext. Zu diesem Zweck wurde die Textausgabe zum Betriebsverfassungsgesetz, auch im Hinblick auf die neu gewählten Betriebsräte, auf den aktuellen Stand gebracht. Dem Gesetzestext vorangestellt ist eine praxisbezogene Erläuterung des Betriebsverfassungsrechts. Damit werden zwar nicht alle Punkte der betrieblichen Mitbestimmung bis in die kleinste Verästelung behandelt. Es wird aber ein Überblick gegeben über die Organisation des Betriebsrats und die gesetzlichen Beteiligungsrechte. Aktuelle Entwicklungen in der höchstrichterlichen Rechtsprechung werden dabei berücksichtigt und Tipps für die betriebliche Praxis gegeben. Der Vollständigkeit halber wurde die Betriebsverfassung um die Wahlordnung ergänzt.

Die vorliegende Broschüre ist damit ein wichtiges Hilfsmittel für die betriebliche Praxis.

Rainer Huke
Thomas Prinz

September 2013 | Berlin

INHALTSVERZEICHNIS

TEIL 1	ERLÄUTERUNG ZUM	
	BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT	7
A.	EINLEITUNG	7
I.	Arbeitnehmerbeteiligung	7
II.	Das Betriebsverfassungsgesetz	7
	1. Die Entstehung	8
	2. Der Aufbau des Betriebsverfassungsgesetzes	8
B.	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE BILDUNG	
	EINES BETRIEBSRATS	9
I.	Betrieb	9
	1. Gemeinsamer Betrieb	12
	2. Vereinbarte Organisationsstrukturen, § 3 BetrVG	13
	3. Betriebsteile, Kleinstbetriebe, § 4 BetrVG	16
	4. Streitigkeiten	17
II.	Wahlberechtigte Arbeitnehmer	18
	1. Arbeitnehmer, § 5 Abs. 1 BetrVG	18
	2. Leitende Angestellte, § 5 Abs. 3 BetrVG	21
III.	Regelbeschäftigung	23
IV.	Mindestzahl der wählbaren Arbeitnehmer	24
C.	DER BETRIEBSRAT	24
I.	Größe	24
II.	Zusammensetzung	26
	1. Berücksichtigung der Organisationsbereiche und Beschäftigungsarten	26
	2. Berücksichtigung des Geschlechts in der Minderheit	26
III.	Wahl des Betriebsrats	28
	1. Zeitpunkt der Betriebsratswahlen	28
	2. Wahlrecht und Wählbarkeit	29
	3. Wahlverfahren	29
IV.	Amtszeit des Betriebsrats und Mitgliedschaft im Betriebsrat	30

V. Geschäftsführung des Betriebsrats	31
VI. Stellung der Betriebsratsmitglieder	32
D. WEITERE ORGANE DER BETRIEBSVERFASSUNG	33
I. Der Gesamtbetriebsrat, §§ 47 bis 53 BetrVG	33
II. Der Konzernbetriebsrat, §§ 54 bis 59a BetrVG	34
III. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung, §§ 60 bis 71 BetrVG	35
IV. Die Einigungsstelle, §§ 76, 76a BetrVG	36
V. Der Wirtschaftsausschuss, §§ 106 bis 110 BetrVG	37
VI. Die Betriebsversammlung, §§ 42 bis 46 BetrVG	38
E. DIE MITWIRKUNG UND MITBESTIMMUNG DER ARBEITNEHMER	39
I. Grundsätze der Zusammenarbeit	39
II. Die Betriebsvereinbarung, § 77 BetrVG	43
1. Abschluss und Geltungsbereich der Betriebs- vereinbarung, § 77 Abs. 2 BetrVG	43
2. Inhalt und Grenzen der Betriebsautonomie	45
3. Das Verhältnis von Betriebsvereinbarung zu Gesetz, Tarif- und Arbeitsvertrag	45
4. Zeitliche Geltung von Betriebsvereinbarungen	46
III. Umfang der Betriebsratsbeteiligung	47
1. Mitwirkungsrechte	47
2. Mitbestimmungsrechte	48
IV. Allgemeine Aufgaben des Betriebsrats, § 80 BetrVG ...	49
V. Gegenstand der Beteiligung	50
1. Soziale Angelegenheiten, §§ 87 bis 91 BetrVG	50
a. Gesetzes- und Tarifvorrang, § 87 Abs. 1 Satz 1 BetrVG	51
b. Soziale Angelegenheiten, § 87 Abs. 1 BetrVG	52
c. Mitwirkung bei freiwilligen sozialen Angelegenheiten, § 88 BetrVG	55
d. Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung, §§ 90, 91 BetrVG	56

2. Personelle Angelegenheiten, §§ 92 bis 102 BetrVG ..	57
a. Personalplanung, § 92 BetrVG	57
b. Beschäftigungssicherung, § 92a BetrVG	57
c. Innerbetriebliche Stellenausschreibung, § 93 BetrVG	58
d. Personalfragebögen und Beurteilungs- grundsätze, §§ 94, 95 BetrVG	58
e. Einstellung, Versetzung, Ein- und Umgruppierung, §§ 99 bis 101 BetrVG	60
f. Beteiligung des Betriebsrats bei Kündigungen, §§ 102 bis 104 BetrVG	63
(1) Kündigung, § 102 BetrVG	63
(2) Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats, § 103 BetrVG	65
g. Berufsbildung, §§ 92, 96 bis 98 BetrVG	66
3. Wirtschaftliche Angelegenheiten, §§ 106 bis 113 BetrVG	69
a. Die Betriebsänderung, §§ 111 ff. BetrVG	70
b. Der Interessenausgleich, § 112 BetrVG	73
c. Der Sozialplan, §§ 112, 112a BetrVG	74
d. Nachteilsausgleich, § 113 BetrVG	76
TEIL 2 DAS BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ	77
TEIL 3 DIE WAHLORDNUNG ZUM BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ	163

TEIL 1 ERLÄUTERUNG ZUM BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT

A. Einleitung

I. Arbeitnehmerbeteiligung

Kein Land kennt so umfassende gesetzlich geregelte Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer wie Deutschland.¹ Bei der Arbeitnehmerbeteiligung ist zwischen der **betrieblichen Mitbestimmung** und der **Unternehmensmitbestimmung** zu unterscheiden. Auf betrieblicher Ebene können die Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern einen Betriebsrat wählen, der in vielen der sie betreffenden Fragen zu beteiligen ist. Wird das Unternehmen in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft, beispielsweise einer Aktiengesellschaft (AG) oder Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) betrieben, sind die Arbeitnehmer bei mehr als 500 regelmäßig Beschäftigten darüber hinaus im Aufsichtsrat des Unternehmens vertreten. Geregelt ist die Unternehmensmitbestimmung für Unternehmen mit 500 bis 2.000 Beschäftigten im Drittelbeteiligungsgesetz. Bei mehr als 2.000 Beschäftigten richtet sich die Mitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz.²

II. Das Betriebsverfassungsgesetz

Im Betriebsverfassungsgesetz ist die institutionelle Teilhabe der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene in der Privatwirtschaft geregelt. Die Beteiligung der Arbeitnehmer erfolgt durch den Betriebsrat, dessen Organisation sowie Rechte und Pflichten umfassend im Betriebsverfassungsgesetz geregelt sind. Daneben enthält das Betriebsverfassungsgesetz auch einige Individualrechte der Arbeitnehmer.

¹ Niedenhoff, Mitbestimmung im europäischen Vergleich, IW-Trends 2/2005 S. 13.

² Vgl. Wienke/Prinz/Huke, Die Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat, BDA-Reihe Praxishandbuch Bd. 10, 2009.

1. Die Entstehung

In seinen Ursprüngen geht die Idee einer Arbeitnehmervertretung zurück bis auf die Zeit der Nationalversammlung im Jahr 1848. Nach vereinzelt regionalen Regelungen war die erste deutschlandweit geltende gesetzliche Bestimmung zur Bildung von Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben das Betriebsrätegesetz von 1920. Der unmittelbare Vorläufer des heute geltenden Betriebsverfassungsgesetzes 1972 ist das Betriebsverfassungsgesetz 1952. Es entsprach bereits den Grundsätzen des heutigen Betriebsverfassungsgesetzes. Mit dem Betriebsverfassungsgesetz 1972 wurden die Beteiligungsrechte des Betriebsrates vor allem in sozialen und personellen Angelegenheiten deutlich ausgebaut. Darüber hinaus wurde die betriebsverfassungsrechtliche Organisation eingehend geregelt und die Stellung der Gewerkschaften in der Betriebsverfassung gestärkt. Die letzte umfassende Novellierung hat die Betriebsverfassung 2001 erfahren. Neben dem Wegfall der Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten wurden die Schwellenwerte für die Betriebsratsgröße (§ 9 BetrVG) und die Freistellungen (§ 38 BetrVG) verringert und die Beteiligungsrechte weiter ausgedehnt. Mit der letzten größeren Änderung im Juli 2009³ wurden Beamte, Soldaten und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen beschäftigt sind, in den Arbeitnehmerbegriff des § 5 Abs. 1 BetrVG aufgenommen. Die letzte Änderung erfolgte bei der Definition von Besatzungsmitgliedern in § 114 Abs. 6 Satz 1 BetrVG anlässlich der Einführung des Seearbeitsgesetzes.⁴

2. Der Aufbau des Betriebsverfassungsgesetzes

Die Betriebsverfassung ist systematisch aufgebaut. Zunächst wird im ersten Teil der **persönliche und sachliche Anwendungsbereich** geregelt. Es schließen sich **organisatorische Bestimmungen** zum Betriebsrat, zur Betriebsversammlung zum Gesamt- und Konzernbetriebsrat sowie zur Jugend- und Auszubildendenvertretung an. Im vierten Teil – dem Kernbereich des

³ BGBl. I 2009, 2424.

⁴ BGBl. I 2013, 868.

Betriebsverfassungsgesetzes – sind schließlich **die Beteiligungsrechte** der Arbeitnehmer und des Betriebsrats geregelt. Auch hier sind zunächst allgemeine Bestimmungen über die Grundsätze der Zusammenarbeit und die allgemeinen Aufgaben vorangestellt, bevor – nach einigen individuellen Rechten der Arbeitnehmer (§§ 81 bis 86 BetrVG) – die konkreten Beteiligungsrechte in sozialen (§§ 87 bis 89 BetrVG), personellen (§§ 92 bis 105 BetrVG) und wirtschaftlichen (§§ 106 bis 113 BetrVG) Angelegenheiten geregelt werden. Abschließend enthält die Betriebsverfassung noch Sondervorschriften für einzelne Betriebsarten u. a. mit den Regelungen für Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften sowie die Straf- und Bußgeldvorschriften.

B. Voraussetzungen für die Bildung eines Betriebsrats

Ein Betriebsrat kann gem. § 1 Abs. 1 BetrVG in **Betrieben** mit **in der Regel** mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen mindestens drei wählbar sein müssen, gewählt werden. Ob jedoch tatsächlich ein Betriebsrat gewählt wird, hängt von der Initiative der Arbeitnehmer oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft ab. Eine Pflicht zur Errichtung eines Betriebsrats besteht nicht.

1. Betrieb

Was ein Betrieb ist, d. h. für welche Organisationseinheit ein Betriebsrat gewählt werden kann, lässt die Betriebsverfassung offen. Anerkannt ist, dass ein eigener Betriebsbegriff gilt, d. h. Begriffsbestimmungen aus anderen Rechtsgebieten nicht übernommen werden können.⁵ Die ständige Rechtsprechung versteht unter einem Betrieb die organisatorische Einheit, innerhalb derer der Unternehmer allein oder zusammen mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe sächlicher und immaterieller Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt.⁶ Abzugrenzen ist der Betrieb vom

⁵ ErfK/Koch, § 1 BetrVG Rn. 7.

⁶ BAG vom 14. September 1988 – 7 ABR 10/87, NZA 1988, 190 ff.; BAG vom 11. Februar 2004 – 7 ABR 27/03, NZA 2004, 618 ff.; BAG vom 22. Juni 2007 – 7 ABR 57/04.

Unternehmen. Das Unternehmen ist auf die wirtschaftliche Zweckverfolgung gerichtet. Es kann aus einem, aber auch aus mehreren Betrieben bestehen, in denen unter den Voraussetzungen des § 1 BetrVG jeweils Betriebsräte gewählt werden können.

Für die Abgrenzung der Organisationseinheit Betrieb spielt eine entscheidende Rolle, dass eine sachgerechte Wahrnehmung der Beteiligungsrechte für die Arbeitnehmer gewährleistet ist. Unter den verschiedenen Merkmalen zur Bestimmung des Organisationsbereichs Betrieb spielt daher das Bestehen eines **einheitlichen Leitungsapparates** eine entscheidende Rolle.⁷ Dafür ist es nach der Rechtsprechung ausreichend, wenn der Leitung der Produktionsstätte die Entscheidung in personellen und sozialen Angelegenheiten im Wesentlichen überlassen wurde.⁸ Für die Abgrenzung mehrerer Betriebe in einem Unternehmen ist es damit ein wesentliches Indiz, ob für einen bestimmten Organisationsbereich die dort bestehende Leitung beteiligungspflichtige Arbeitgeberfunktion im sozialen und personellen Bereich ausübt.⁹ Fehlt ein entsprechender Leitungsapparat, kann eine Arbeitsstätte nur Teil eines Betriebs, nicht aber selbst ein Betrieb sein.¹⁰

Für die Frage, ob Arbeitsstätten einen oder mehrere Betriebe bilden, kommt es weiterhin darauf an, ob sie **einen Inhaber** haben, der den Arbeitnehmern als Arbeitgeber gegenübertritt. Inhaber kann eine natürliche oder juristische Person sein. Beim Fehlen der Identität des Inhabers fehlt es an einem einheitlichen Betrieb, soweit nicht mehrere Unternehmen einen gemeinsamen Betrieb betreiben (vgl. S. 12 f.).

Das Merkmal des verfolgten arbeitstechnischen Zwecks dient der Abgrenzung des Betriebs vom Unternehmen und hat keine Bedeutung bei der Feststellung, ob ein Betrieb oder nur ein Betriebsteil vorliegt. Auch der räumliche Zusammenhang ist kein Kriterium, welches zwingend auf das Vorliegen eines Betriebs schließen

⁷ BAG vom 11. Februar 2004 – 7 ABR 27/03, NZA 2004, 618 ff.

⁸ BAG vom 23. September 1982 – 6 ABR 42/81, DB 1983, 1498 ff.; BAG vom 7. August 1986 – 6 ABR 57/85, NZA 1987, 131.

⁹ Richardi, BetrVG § 1 Rn. 30, kritisch DKK-Trümner, BetrVG § 1 Rn. 67 ff.

¹⁰ Richardi, BetrVG § 1 Rn. 27.

lässt. Es ist allenfalls ein Indiz dafür.¹¹ So folgt aus § 4 Satz 1 Nr. 1 BetrVG, dass auch bei räumlich weiter Entfernung zwischen mehreren Arbeitsstätten nur ein Betrieb vorliegt, unter den dort genannten Voraussetzungen im Betriebsteil jedoch ein eigener Betriebsrat gewählt werden kann (vgl. S. 16 f.). Als eigenständiges Merkmal scheidet die räumliche Verbundenheit von vornherein aus, wenn der Betrieb nicht standortbezogene Dienstleistungen erbringt, beispielsweise bei Arbeitnehmern im Außendienst.

Praxistipp

Das Vorliegen einer betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheit Betrieb ist entscheidend von der Organisation des Arbeitgebers abhängig¹² und kann damit von diesem über die Betriebs- bzw. Unternehmensstruktur beeinflusst werden.

Auch das **Unternehmen** ist in der Betriebsverfassung nicht definiert. Soweit der Begriff verwendet wird, steht er im Zusammenhang mit der zusätzlichen Repräsentation der Arbeitnehmer auf dieser Stufe. Anerkannt ist, dass das Unternehmen in der Betriebsverfassung im Gegensatz zum Betrieb den gesamten geschäftlichen Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers umfasst. Es ist die Organisationseinheit, für die bei Bestehen mehrerer Betriebsräte gem. § 47 Abs. 1 BetrVG ein Gesamtbetriebsrat (vgl. S. 33 ff.) zu bilden ist.

Ein **Konzern** ist im betriebsverfassungsrechtlichen Verständnis eine Unternehmensverbindung, für die durch Beschlüsse der einzelnen Gesamtbetriebsräte gem. §§ 57 ff. BetrVG ein Konzernbetriebsrat (vgl. S. 34) errichtet werden kann.

¹¹ H.M. Fitting, BetrVG § 1 Rn. 74 ff. m. w. N.

¹² Fitting, BetrVG § 1 Rn. 72.

1. Gemeinsamer Betrieb

Mehrere Unternehmen können eine Arbeitsstätte in einer Weise gemeinsam nutzen, dass diese als **gemeinsamer Betrieb** eine eigenständige betriebsratsfähige Organisationseinheit bildet. Was ein gemeinsamer Betrieb ist, wird im Betriebsverfassungsgesetz nicht definiert. Nach der Rechtsprechung ist Voraussetzung für einen gemeinsamen Betrieb als betriebsratsfähige Einheit, dass die Funktionen des Arbeitgebers institutionell einheitlich für die beteiligten Unternehmen wahrgenommen werden und diese sich – zumindest stillschweigend – zu einer gemeinsamen Führung des Betriebs rechtlich verbunden haben.¹³ Es bedarf damit einer Betriebseinheit und eines rechtlich abgesicherten einheitlichen Leitungsapparates.¹⁴

Ein gemeinsamer Betrieb wird gem. § 1 Abs. 2 BetrVG vermutet, wenn:

- (Nr. 1) Zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke die Betriebsmittel sowie die Arbeitnehmer von den Unternehmen **gemeinsam eingesetzt** werden, d. h. von den Unternehmen die in einer Betriebsstätte vorhandenen Betriebsmittel für die arbeitstechnischen Zwecke gemeinsam genutzt und die Arbeitnehmer – unabhängig davon, zu welchem Unternehmen sie gehören – gemeinsam eingesetzt werden.¹⁵
- (Nr. 2) Die Spaltung eines Unternehmens zur Folge hat, dass von einem Betrieb ein oder mehrere Betriebsteile einem an der Spaltung beteiligten anderen Unternehmen zugeordnet werden, ohne dass sich die Organisation des betroffenen Betriebs wesentlich ändert. Der Begriff der Spaltung beschränkt sich dabei nicht auf die Spaltung im Sinne des Umwandlungsgesetzes, sondern umfasst auch die Fälle der Aufspaltung, Abspaltung und Ausgliederung sowohl in Form

¹³ BAG vom 17. Januar 1978 – 1 ABR 71/76, DB 1978, 1133 ff.; BAG vom 11. Februar 2004 – 7 ABR 27/03, NZA 2004, 618 ff.

¹⁴ Richardi, BetrVG § 1 Rn. 69.

¹⁵ Gesetzesbegründung BT-Dr. 14/5741 S. 33.

der Gesamtrechtsnachfolge als auch in Form der Einzelrechtsnachfolge.¹⁶

Die Vermutungstatbestände sind widerlegt, wenn nachgewiesen wird, dass keine gemeinsame Leitung der organisatorischen Einheit in den wichtigen Aufgaben eines Arbeitgebers besteht.¹⁷

2. Vereinbarte Organisationsstrukturen, § 3 BetrVG

Seit der Novellierung der Betriebsverfassung 2001 ist es möglich, unter engen Voraussetzungen **abweichende Organisationsstrukturen** für die Bildung von Betriebsräten zu vereinbaren. Diese Organisationsstruktur tritt dann an die Stelle des Betriebs. Damit ist die Regelung des § 3 BetrVG der einzige Bereich, in der die Betriebsverfassung für abweichende Vereinbarungen offen ist und den Beteiligten in einem gewissen Umfang Spielraum zur Anpassung an die Gegebenheiten des jeweiligen Unternehmens lässt. Damit soll ermöglicht werden, dass die Betriebsräte dort gebildet werden, wo die Entscheidungen im Betrieb oder Unternehmen getroffen werden.

Vereinbart werden können im Rahmen des § 3 BetrVG:

- (Nr. 1) Bei Unternehmen mit mehreren Betrieben die Bildung **unternehmenseinheitlicher Betriebsräte** oder die **Zusammenfassung von Betrieben** zur Bildung eines gemeinsamen Betriebsrats; dies bietet sich insbesondere an, wenn die Entscheidungskompetenzen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten zentral auf Unternehmensebene angesiedelt sind.¹⁸ Mit einem unternehmenseinheitlichen Betriebsrat wird die sonstige Unterscheidung zwischen Betrieb und Unternehmen (vgl. S. 9 ff.) aufgehoben. Möglich ist aber auch die Beschränkung auf die Zusammenfassung einzelner Betriebe, so dass es weiterhin mehrere Betriebsräte im Unternehmen geben kann. Weitere Voraussetzung der Zusammenfassung ist, dass dies die Bildung von Betriebsräten erleichtert – bspw.

¹⁶ Gesetzesbegründung BT-Dr. 14/5741 S. 33.

¹⁷ Richardi, BetrVG § 1 Rn. 75, 78; Fitting, BetrVG § 1 Rn. 89.

¹⁸ Gesetzesbegründung BT-Dr. 14/5741 S. 34.

weil das Unternehmen partiell ohne Betriebsrat ist – oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen dient. Letzteres liegt vor, wenn die Entscheidungskompetenz an der Stelle angesiedelt ist, bei der ein Betriebsrat angesiedelt werden soll. Das Fehlen einer dieser Alternativen macht die tarifvertragliche Regelung unwirksam.¹⁹

- (Nr. 2) Die Bildung von Spartenbetriebsräten in Unternehmen oder Konzernen, die produkt- oder projektbezogen (in Sparten) organisiert sind und die Leitung der Sparte auch Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten trifft. Damit soll der Aufgliederung in Sparten – die aber nicht rechtlich verselbständigt sind – und den damit verbundenen Schwierigkeiten für die Anknüpfung der Mitbestimmung Rechnung getragen werden. Die Bildung des Spartenbetriebsrats muss der sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrats dienen.
- (Nr. 3) Andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen, soweit dies insbesondere auf Grund der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder auf Grund anderer Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dient. Damit hat der Gesetzgeber eine Art Generalklausel zur Schaffung abweichender Organisationsstrukturen geschaffen. Sie bezieht sich auf die Schaffung von Organisationseinheiten, für die ein Betriebsrat gewählt wird, nicht auf die Bildung vom Gesetz abweichender Arbeitnehmervertretungen.²⁰
- (Nr. 4) Zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Gremien wie beispielsweise Arbeitsgemeinschaften, die der unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretungen dienen. Es handelt sich dabei nicht um Mitbestimmungsorgane. Die zusätzlichen Gremien sollen nur der Zusammenarbeit dienen.

¹⁹ Richardi, BetrVG § 3 Rn. 22.

²⁰ Richardi, BetrVG § 3 Rn. 37.

- (Nr. 5) Zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer, welche die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern erleichtern. Dies soll nach der Gesetzesbegründung insbesondere dort in Betracht kommen, wo der Kontakt zwischen Betriebsrat und den Arbeitnehmern nicht in ausreichendem Umfang besteht.²¹

Die abweichende Organisationsstruktur kann gem. § 3 BetrVG durch **Tarifvertrag** oder, wenn keine tarifliche Regelung besteht und kein Tarifvertrag gilt, durch **Betriebsvereinbarung** geregelt werden. Nur wenn kein Tarifvertrag besteht und in dem Unternehmen auch kein Betriebsrat existiert, können gem. § 3 Abs. 3 BetrVG auch die Arbeitnehmer die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats beschließen. Es handelt sich um keine Angelegenheit, für die der Arbeitskampf als ultima ratio in Betracht kommt. Wenn die Tarifvertragsparteien keine Einigung erzielen, bleibt es bei der gesetzlichen Regelung. Ein Streik scheidet auf jeden Fall aus.²²

Praxistipp

Die Regelung des § 3 BetrVG ermöglicht angepasste Lösungen. Klassische Betriebs- und Unternehmensstrukturen verlieren zunehmend an Bedeutung. Die damit einhergehenden Unsicherheiten bei der Bestimmung der betriebsratsfähigen Organisationseinheit können mit einer Vereinbarung nach § 3 BetrVG vermieden werden. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass Vertragspartner einer solchen Vereinbarung in erster Linie die Gewerkschaft ist.

²¹ Gesetzesbegründung BT-Dr. 14/5741 S. 34.

²² Richardi, BetrVG § 3 Rn. 59; zumindest für Nr. 1 bis Nr. 3 Fitting, BetrVG § 3 Rn. 20; a. A. DK-Trümner, BetrVG § 3 Rn. 153 ff., BAG vom 29. Juli 2009 – 7 ABR 27/08, SAE 2010, 30 ff.

3. Betriebsteile, Kleinstbetriebe, § 4 BetrVG

Durch die Regelung des § 4 BetrVG wird der Grundsatz durchbrochen, dass für den Betrieb und seine Betriebsteile ein einheitlicher Betriebsrat gewählt wird. Betriebsteile gelten danach als selbständige Betriebe, wenn sie

- (Nr. 1) **räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt** sind. Dabei kommt es nicht allein auf die tatsächliche Entfernung, d. h. auf die zwischen Betriebsteil und Hauptbetrieb liegenden Kilometer an. Entscheidend ist, ob trotz räumlicher Entfernung die Einheit der Belegschaft noch gewahrt ist, um einen gemeinsamen Betriebsrat bilden zu können, der in der Lage ist, für den gesamten Betrieb die Beteiligungsrechte auszuüben.²³ Damit kommt auch der Verkehrsanbindung entscheidende Bedeutung zu. Während bei schlechter Verkehrsanbindung ggf. 25 km schon ausreichen, um von einer räumlich weiten Entfernung auszugehen, kann bei guter Verkehrsanbindung selbst bei 50 km Entfernung noch ein einheitlicher Betrieb vorliegen. Neben der Entfernung spielen aber auch die Besonderheiten der Interessenlage der Belegschaft eine Rolle.²⁴

- (Nr. 2) **durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig** sind. Die dem Betriebsteil obliegenden Aufgaben müssen von den sonst im Betrieb verfolgten Aufgaben deutlich abgrenzbar sein. Daneben muss eine Eigenständigkeit in der Organisation bestehen.

Unter den genannten Voraussetzungen kann in dem Betriebsteil ein eigener Betriebsrat gewählt werden, für dessen Größe und Zusammensetzung die Arbeitnehmer im Betriebsteil maßgeblich sind. Gegebenenfalls kann es zu Schwierigkeiten bei der Zurechnung der Arbeitnehmer führen.

²³ BAG vom 24. Februar 1976 – 1 ABR 62/75, DB 1976, 1579 ff.; SAE 1977, 52 ff.

²⁴ Richardi, BetrVG § 4 Rn. 21 f.

Die Arbeitnehmer eines Betriebsteils, in dem kein eigener Betriebsrat besteht, können sich gem. § 4 Abs. 1 Satz 2 und 3 BetrVG auch an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb beteiligen. Dafür bedarf es eines formlosen Beschlusses der Arbeitnehmer, der auch vom Betriebsrat des Hauptbetriebs veranlasst werden kann.

Kleinstbetriebe mit weniger als fünf Arbeitnehmern, d. h. Betriebe, welche die Voraussetzungen des § 1 Satz 1 BetrVG nicht erfüllen, werden dem Hauptbetrieb zugeordnet. Hauptbetrieb ist der räumlich nächstgelegene Betrieb oder selbständige Betriebs-²⁵teil.

4. Streitigkeiten

Bei Streitigkeiten über das Vorliegen einer betriebsratsfähigen Organisationseinheit können der Arbeitgeber, die beteiligten Betriebsräte und Wahlvorstände und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften gem. § 18 Abs. 2 BetrVG eine Entscheidung des Arbeitsgerichts beantragen. Diese Entscheidung kann unabhängig von einer Betriebsratswahl herbeigeführt werden.²⁶ Das Arbeitsgericht entscheidet im Beschlussverfahren. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts ist mit Rechtskraft bindend, berührt jedoch nicht die Wirksamkeit der Betriebsratswahl, weil eine Verkennung des Betriebsbegriffs grundsätzlich nur eine Wahlanfechtung rechtfertigt.²⁷ Der Betriebsrat bleibt bis zur nächsten turnusmäßigen Wahl im Amt.

Praxistipp

Auch wenn bereits ein Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG eingeleitet ist, muss im Anschluss an eine gleichwohl durchgeführte Betriebsratswahl diese gem. § 19 BetrVG angefochten werden.

²⁵ Richardi, BetrVG § 4 Rn. 47.

²⁶ BAG vom 9. April 1991 – 1 AZR 488/90, NZA 1991, 812 ff.

²⁷ Fitting, BetrVG § 4 Rn. 37; Richardi, BetrVG § 18 Rn. 31; ErfK/Koch, BetrVG § 18 Rn. 5.