

Keine Beseitigung unliebsamer Betriebsräte

§ 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

1. Bei der Prüfung der Sachdienlichkeit der Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 a Alt. 2 BetrVG ist es wichtig, wo die mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen im Betrieb getroffen werden. Bei der Beurteilung der Sachdienlichkeit muss allerdings noch die Ortsnähe der Betriebsvertretung berücksichtigt werden.

2. Soll die Errichtung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats der Erleichterung der Bildung von Betriebsräten nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 a Alt. 1 BetrVG dienen, ist sie vom Zweck der Regelung nicht mehr gedeckt, wenn diese Erleichterung bereits durch die Zusammenfassung von Betrieben erreicht werden kann und sich demgegenüber die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats als weniger sachgerechte Lösung darstellt.

3. Bei der Frage, ob sie von den sich aus § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ergebenden Möglichkeiten Gebrauch machen und eine Betriebsvereinbarung nach § 3 Abs. 2 BetrVG abschließen wollen, kommt den Betriebsparteien ein Einschätzungsspielraum beim Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen sowie ein Beurteilungs- und ein Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung einer Regelung zu. Ob die Betriebsparteien hierbei die gesetzlichen Vorgaben eingehalten oder überschritten haben, unterliegt im Streitfall der gerichtlichen Überprüfung.

4. Für den Abschluss einer derartigen Betriebsvereinbarung ist der Gesamtbetriebsrat zuständig. Es besteht kein Vetorecht eines örtlichen Betriebsrats.

(Leitsätze des Bearbeiters)

BAG, Beschluss vom 24.3.2013 – 7 ABR 71/11

Sachverhalt

Die Betriebsparteien stritten über die Wirksamkeit einer Gesamtbetriebsvereinbarung zum unternehmenseinheitlichen Betriebsrats nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Während der größere Betriebsrat ebenso wie die Arbeitgeberin und der aus zwei Betrieben bestehende Gesamtbetriebsrat von ihrer Wirksamkeit ausgingen, hielt der kleine Betriebsrat sie für unwirksam. Die Arbeitgeberin leitete das Beschlussverfahren zur Beantwortung der Frage ein, ob die Gesamtbetriebsvereinbarung

den bundesweit unternehmenseinheitlichen Betriebsrat wirksam bildete.

Entscheidungsgründe

Ausgangspunkt für die Regelung des unternehmenseinheitlichen Betriebsrats sei das Problem gewesen, dass einem Betriebsrat, der organisatorisch orientiert an den Betriebsformen der siebziger Jahre ist, heute häufig nicht mehr der Personalleiter „seines Betriebes“ als Verhandlungsleiter gegenüberstehe. Der Betriebsrat müsse jedoch dort arbeiten, wo die wichtigen Entscheidungen im Betrieb getroffen würden.

Deshalb böte sich die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats insbesondere dort an, wo die Entscheidungskompetenzen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten zentral auf Unternehmensebene angesiedelt seien. Insoweit seien für die sachgerechte Bildung von Arbeitnehmervertretungen die organisatorischen Vorgaben des Arbeitgebers maßgeblich. Dies gelte nicht nur für die gesetzlichen, sondern sei ebenso bei den gewillkürten Vertretungsstrukturen von Bedeutung. Bei der Beurteilung der Sachdienlichkeit eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats seien allerdings noch weitere Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Insbesondere sei von Bedeutung, ob durch die mit der Errichtung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats häufig verbundenen größeren räumlichen Entfernungen der Kontakt zwischen den Arbeitnehmern und der sie repräsentierenden Betriebsvertretung unangemessen erschwert wird.

Die Nähe und wechselseitige Erreichbarkeit sei für den Gesetzgeber bei der Ausgestaltung der gesetzlichen Betriebsverfassung erkennbar ein wesentlicher Gesichtspunkt gewesen. So gelte nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG ein Betriebsteil dann als selbstständiger Betrieb, wenn er die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erfüllt und räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt ist. Diese Regelung ermögliche den Arbeitnehmern von Betriebsteilen eine effektive Vertretung durch einen eigenen Betriebsrat, wenn wegen der räumlichen Trennung des Hauptbetriebs von dem Betriebsteil die persönliche Kontaktaufnahme so erschwert sei, dass der Betriebsrat des Hauptbetriebs die Interessen der Arbeitnehmer in dem Betriebsteil nicht mit der nötigen Intensität und Sachkunde wahrnehmen könne. Auch lägen die Mitbestimmungsrechte grundsätzlich bei den örtlichen Betriebsräten und nur dann beim Gesamtbetriebsrat, wenn eine Regelung nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe möglich sei. Schließlich gestalte sich auch die Durchführung von Sprechstunden des Betriebsrats und von Betriebsversammlungen bei großen räumlichen Ent-

fernungen deutlich schwieriger. Nach § 3 Abs. 1 Nr. 1a Alt. 1 iVm. Abs. 2 BetrVG könne durch Betriebsvereinbarung zudem dann ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat gewählt werden, wenn die Bildung von Betriebsräten erleichtert werde.

Das sei insbesondere dann der Fall, wenn anderenfalls die Gefahr bestehe, dass in einzelnen Betrieben oder Betriebsteilen gar kein Betriebsrat gewählt werde. Die Bestimmung diene dem Zweck, „weiße Flecken“ auf der Betriebsverfassungslandkarte zu vermeiden. Allerdings sei die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats dann vom Zweck nicht mehr gedeckt, wenn die Erleichterung der Bildung von Betriebsräten ohne weiteres bereits durch eine Zusammenfassung von Betrieben nach § 3 Abs. 1 Nr. 1b iVm. Abs. 2 BetrVG erreicht werden könne und sich demgegenüber die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats als weniger sachgerechte Lösung darstelle. Bei der Wahl zwischen den sich aus § 3 Abs. 1 Nr. 1a und b BetrVG ergebenden Möglichkeiten hätten die Betriebsparteien ebenfalls den Grundsatz der Ortsnähe zu berücksichtigen. Bei der Frage, ob sie von den sich aus § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ergebenden Möglichkeiten Gebrauch machen wollten, käme den Betriebsparteien ein Einschätzungsspielraum beim Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen sowie ein Beurteilungs- und ein Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung einer Regelung zu. Dieser sei von den Gerichten bei der Überprüfung einer entsprechenden Regelung zu beachten.

Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers könnten die Vertragsparteien vor Ort angesichts der Vielgestaltigkeit der zu regelnden Sachverhalte die Sachgerechtigkeit von unterneh-

mensspezifischen Arbeitnehmervertretungsstrukturen besser beurteilen als staatliche Stellen. Beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2, Abs. 2 BetrVG sei es daher zunächst Sache der Betriebsparteien, zu beurteilen, ob und in welcher Weise das gesetzliche Repräsentationsmodell ersetzt werden soll. Dies erfordere zum einen die Einschätzung, ob die tatbestandlichen Voraussetzungen für eine vom gesetzlichen Modell abweichende Arbeitnehmervertretungsstruktur vorlägen, sowie zum anderen die Beurteilung, in welcher Weise von der durch das Gesetz eröffneten Regelungsmöglichkeit Gebrauch gemacht werden solle. Ob die Betriebsparteien hierbei die gesetzlichen Vorgaben eingehalten oder überschritten hätten, unterliege allerdings im Streitfall der gerichtlichen Überprüfung.

Bedeutung für die Praxis

Das BAG bejaht zutreffend die zu berücksichtigende Ortsnähe der Beschäftigten für den Betriebsbegriff, die auch dann zu berücksichtigen ist, wenn der Betrieb über keine Leitung verfügt. Im vorliegenden Fall befand sich die Leitung im Betrieb Süd. Aber dennoch kann ein Betrieb Nord gebildet werden, dessen Errichtung am Fehlen des Kriteriums der betrieblichen Leitung richtigerweise die Errichtung eines Betriebsrats nicht scheitern darf. Zutreffend erkennt das BAG weiterhin die Ortsnähe als Kriterium an und hält darüber hinaus weitere Kriterien zur Konkretisierung des

Psychische Belastungen angehen – und dranbleiben!

anerkennen – mitbestimmen – analysieren – abbauen

**Fachtagung für Betriebs- und Personalräte
und andere Beschäftigtenvertretungen**

vom 22. bis 24. April 2015 in Berlin

Orientierung - Handlungshilfen - Erfahrungsaustausch

➔ zur Prävention ➔ zum Abbau psychischer Belastungen ➔ zur Mitbestimmung

Veranstaltet vom TBS-Netz:
tbs berlin GmbH
Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V.
TBS beim DGB Hessen – Thüringen e.V.
BEST Saarland
BTQ Kassel
TBS gGmbH Rheinland-Pfalz

Weitere Informationen und Anmeldung unter
www.tbs-gesundheit.de

oder
tbs berlin GmbH
Kleiststr. 19-21
10787 Berlin

Tel. (030) 23 62 56 70
Fax: (030) 23 62 56 71
E-Mail: gesundheit@tbs-berlin.de

TBS-Netz Mit freundlicher Unterstützung von



Betriebsbegriffs für denkbar. In völlig betriebsmittellosen Betrieben gewinnen sie an Bedeutung, wie das Beispiel eines IT-Unternehmens verdeutlicht: Es wollte vergeblich die Mietverträge fast aller bundesweit für die Niederlassungen angemieteten Geschäftsräume kündigen, den betroffenen Beschäftigten Home-Office Arbeitsplätze anbieten, sie der Zentrale zuordnen und den Fortbestand aller bei den Filialen errichteten Betriebsräte beenden.

Die Wahl von Betriebsräten setzt nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die Initiative von Beschäftigten voraus („...werden gewählt“). Wollen sie einen bereits errichteten Betriebsrat auch behalten, dann spricht dies für das Vorliegen des Betriebs, den danach der gegenteilige Wille des Arbeitgebers nicht beseitigen kann. Können die Betriebsparteien ihre Meinungsverschiedenheit nicht beigelegen, dann haben die Auffassungen der Beschäftigtenvertreter Vorrang, weil es um ihre Vertretung geht.

Nach dem Schutzzweck der §§ 21a, 21b BetrVG will der Gesetzgeber den Erhalt des Betriebsrats und der Mitbestimmung bei der Spaltung oder Auflösung des Betriebs. Haben Beschäftigte deshalb bereits längere Zeit in einem Betrieb zusammengearbeitet, dann spricht diese Zielsetzung für seinen Fortbestand auch dann, wenn sonstige Voraussetzungen des Betriebs entfallen sollten. Haben die Betriebsparteien betriebliche Vereinbarungen abgeschlossen, dann spricht auch dies für seinen Fortbestand. Je länger eine solche Zusammenarbeit dauert, desto weniger kann der Arbeitgeber den Fortbestand eines Betriebs in Frage stellen.

Hat der Arbeitgeber die Wahl von Betriebsräten nicht angefochten und mit ihm jahrelang zusammen gearbeitet, dann spricht dies für das Vorliegen eines Betriebsrats. Nicht nur mit dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG wäre es unvereinbar, wenn der Arbeitgeber die Wahl einerseits nicht nach § 19 BetrVG anfechtet, ihn damit als Betrieb anerkennt und ihn andererseits auflösen könnte. Dieser Konsens hat auch Auswirkungen auf den Betriebsbegriff selbst, sichert die Grundlage des Betriebs, auf dessen Fortbestand die Beschäftigten vertrauen können und den der Arbeitgeber nicht einfach einseitig beseitigen kann.

Nicht der Arbeitgeber entscheidet aufgrund seiner unternehmerischen Entscheidungsfreiheit über den Fortbestand von Betriebsräten, sondern die Beschäftigten. Das BetrVG bezweckt die Errichtung einer betrieblichen Vertretung der Interessen der Beschäftigten und deshalb müssen ihre Interessen bei der Weiterentwicklung von Kriterien für den Betriebsbegriff im Zentrum stehen. Die unternehmerischen Interessen haben also keinen Vorrang, sondern die der Beschäftigten. Wo Menschen in welcher Form auch immer zusammenwirken, sollen sie nach dem Willen des Gesetzgebers einen Betriebsrat wählen können.

Wolfgang Trittin, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Trittin Rechtsanwälte, Frankfurt am Main.

AIB – Arbeitsrecht im Betrieb 12 | 2014
35. Jahrgang

ISSN 0174-1225

Zitiervorschlag
AIB 12/2014, 23

Redaktion

Eva-Maria Stoppkotte (verantwortlich),
Claudia Stiel, Christian Köhler
(aib-web.de und Informationsdienst
Arbeitsrecht)

Anschrift für Redaktion und Verlag

Heddernheimer Landstraße 144
60439 Frankfurt/Main
Tel. +49 (0)69/79 50 10-0
Fax +49 (0)69/79 50 10-18

E-Mail der Redaktion
redaktion@aib-web.de

Verlag

Bund-Verlag GmbH
Geschäftsführer
Rainer Jöde

Geschäftsbereich Zeitschriften
Bettina Frowein

Leser- und AboService

Bund-Verlag GmbH
60424 Frankfurt/Main
Tel. +49 (0) 69/795010-96
Fax +49 (0)69/795010-12
E-Mail: abodienste@bund-verlag.de

Layoutkonzept

Sandra Kimmel, www.kimmel-design.de

Gestaltung und Satz

felixschramm Visuelle Kommunikation,
Bochum

Urheber- und Verlagsrechte

Alle in dieser Fachzeitschrift und in
ihren Online-Diensten veröffentlichten
Beiträge und Abbildungen sind urheber-
rechtlich geschützt. Jede Verwertung
– auch auszugsweise – bedarf der vor-
herigen Genehmigung des Verlages.

Bildnachweise

Titelbild, S. 4, 10: ©iStock.com,
joebelanger | S. 6, 7, 8, 17, 24, 26, 29,
36, 39, 45, 47, 49, 52, 55: Inzyx, ftwitty,
PeopleImages, im DeLillo, antikainen,
Squaredpixels, AlexRaths, arturbo,
MachineHeadz, gynane, aluxum,
gradyreese, PeopleImages, STEEX | S. 33:
Wikimedia Commons cc-by-sa-3.0, Usien

Druck

alpha print medien AG, Darmstadt

Mit Namen gezeichnete Beiträge sowie
Beilagen und Anzeigen geben nicht
unbedingt die Meinung der Redaktion
oder des Verlages wieder.

Redaktionschluss dieser Ausgabe

6.10.2014

Ihre Ansprechpartner in der Redaktion



Eva-Maria Stoppkotte
(Arbeitsrecht im Betrieb)
Tel. +49 (0)221/3557699
eva-maria.stoppkotte@
bund-verlag.de



Claudia Stiel
(Arbeitsrecht im Betrieb)
Tel. +49 (0)69/795010-630
claudia.stiel@
bund-verlag.de



Christian Köhler
(aib-web.de,
Rechtsprechungs-Newsletter)
Tel. +49 (0)69/795010-622
christian.koehler@
bund-verlag.de

Ihre Ansprechpartnerinnen im Kundendienst



Marianne Schmidt
(AboService,
Helpdesk AIB Online)
Tel. +49 (0)69/795010-96
abodienste@
bund-verlag.de



Karin Steier
(AboService,
Helpdesk AIB Online)
Tel. +49 (0)69/795010-96
abodienste@
bund-verlag.de

Ihr Ansprechpartner Werbung / Anzeigen



Thorsten Kauf
(AIB Anzeigen)
Tel. +49 (0)69/795010-602
Fax +49 (0)69/795010-12
thorsten.kauf@
bund-verlag.de

Peter Beuther (verantwortlich)
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 16,
gültig ab 1.1.2014.

AIB Arbeitsrecht im Betrieb erscheint
elfmal jährlich einschließlich Online-
Version, Online-Archiv, Rechtspre-
chungs-Newsletter | Jahresbezugspreis
einschließlich 7% MwSt. 142,20 € |
Einzelheft 14,- € | Ausland 144,- €
zzgl. Versandkosten | Institutionspreis
(inkl. IP-Adresse für Online-Nutzung)
198,60 € | Abbestellungen mit einer
Frist von sechs Wochen zum Jahresende.
Die zur Abwicklung des Abonnements
erforderlichen Daten werden nach den
Bestimmungen des BDSG verwaltet.

Verlagsmittlung

Lohn- und Kostenentwicklungen erfor-
dern eine Anpassung der Bezugspreise
der Arbeitsrecht im Betrieb. Ab 2015
kostet das Jahresabonnement 156 Euro.
Wir bitten Sie dafür um Ihr Verständnis.
Redaktion und Verlag erweitern im
Gegenzug die Leistungen Ihres Abonne-
ments mit neuen Online-Inhalten und
zusätzlichen Online-Lizenzen (siehe S. 5).