



*Professor Dr. Volker Rieble,
Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht*

„Gestaltung der Betriebsstruktur durch Betriebsräte und Arbeitgeber – einvernehmlich oder konfliktorisch“

Vortrag am 11. Juli 2024

Professor Volker Rieble referierte zum Thema "Gestaltung der Betriebsstruktur durch Betriebsräte und Arbeitgeber – einvernehmlich oder konfliktorisch".

Einleitend ging Professor Rieble auf die Motive für die Gestaltung von Betriebsstrukturen und -grenzen ein. Er erläuterte die Motive sowohl des Betriebsrats als auch des Arbeitgebers. Für den Betriebsrat nannte er Machterhalt, Machtausweitung und den Zugang zu mehr Ressourcen in größeren Betrieben. Beim Arbeitgeber unterschied er zwischen Motiven für mehrere kleinere Betriebe (z.B. differenzierte Arbeitsbedingungen, Machtbegrenzung des Betriebsrats) und Motiven für größere Einheiten (z.B. einheitlicher Verhandlungspartner, geringere Gesamtkosten).

Anhand mehrerer Praxisbeispiele veranschaulichte Professor Rieble die Auswirkungen unterschiedlicher Betriebsstrukturen und Betriebsratskonstellationen und demonstrierte, wie durch betriebliche Reorganisation bestimmte betriebsverfassungsrechtliche Ziele erreicht werden können.

Des Weiteren thematisierte Professor Rieble in seinem Vortrag den seltenen Fall eines „Aufstands“ einer Teilbelegschaft. Er erläuterte, dass eine solche Situation entstehen kann, wenn eine Teilbelegschaft mit der Arbeit des bestehenden Betriebsrats unzufrieden ist, weil dieser ihre Interessen nicht ausreichend berücksichtigt. Wenn diese Arbeitnehmer keine Möglichkeit sehen, durch ihr Stimmverhalten etwas zu ändern, können sie versuchen, einen eigenen Betriebsrat zu wählen. Professor Rieble verwies dabei auf ein Beispiel des Bundesarbeitsgerichts (BAG 21.7.2004 – 7 ABR 57/03) zum RIAS-Orchester in Berlin. Er betonte, dass es zunächst nicht darauf ankommt, ob die Teilbelegschaft tatsächlich einen selbständigen Betrieb im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG oder einen verselbständigten Betriebsteil nach § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bildet. Vielmehr sei die Wahl eines separaten Betriebsrats "unter Verkennung des Betriebsbegriffs" wirksam und lediglich anfechtbar. Als Konsequenz ergebe sich ein Wettlauf um die "erste Wahl" nach Ablauf einer Amtszeit, da die zweite Wahl die erste nicht verdrängen könne und ihrerseits (teil-)nichtig sei.

Anschließend erklärte Professor Rieble, dass die Korrektur falscher Betriebsgrenzenhandhabung durch verschiedene rechtliche Mittel erfolgen kann. Er betonte zunächst, dass ein gewählter Betriebsrat im Amt bleibt, auch wenn die Betriebsgrenzen falsch festgelegt wurden. Als primäre rechtliche Abhilfemöglichkeit nannte er die Anfechtung der erfolgten Wahl wegen "Verkennung des Betriebsbegriffs" nach § 19 BetrVG. Professor Rieble wies darauf hin, dass die Vorfrage der Betriebsgrenzen in diesem



Verfahren nicht in Rechtskraft erwächst. Als seltene Ausnahme nannte er die Nichtigkeit der Betriebsratswahl, die nur bei offenkundiger und grober Verkennung der Betriebsgrenzen in Betracht kommt. Weiter wies Professor Rieble auf die Betriebsgrenzenfeststellung im Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG hin, wobei er die unmittelbare Rechtskraft für die Betriebsgrenzen betonte, die nur durch erhebliche Tatsachenänderungen begrenzt wird. Abschließend nannte er die Möglichkeit des vorbeugenden Rechtsschutzes gegen den Wahlvorstand, der jedoch nur bei erwartbarer Nichtigkeit der Wahl und damit selten in Betracht kommt.

Daraufhin stellte Professor Rieble die einseitigen Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitgebers den einseitigen Gestaltungsmöglichkeiten von Betriebsrat und Wahlvorstand gegenüber. Er betonte, dass der Arbeitgeber Herr seiner Arbeitsorganisation ist und die Leitungsmacht sowie die konkrete Zusammenarbeit der Arbeitnehmer definiert. Professor Rieble erläuterte, dass die Restrukturierung der Arbeitsorganisation für den Arbeitgeber zwar aufwendig ist, sich aber die Leitungsmacht in wesentlichen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten (§ 87 BetrVG ohne Entgelt, § 99 BetrVG) effektiv ändern lässt. Dabei müsse der Arbeitgeber in der zu verselbständigenden Einheit nicht die volle betriebliche Autonomie des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erreichen; die relative Selbständigkeit des Betriebsteils nach § 4 Abs. 1 BetrVG reiche aus. Im Gegensatz dazu könne der Betriebsrat den Arbeitgeber an der Gestaltung – auch mit Blick auf das Interessenausgleichsverfahren – nicht hindern und habe zudem selbst keine Initiativrechte. Professor Rieble wies jedoch darauf hin, dass der Betriebsrat den Wahlvorstand beruft, der im Wahlausschreiben die maßgebliche Betriebsgrenze als Wahlbezirk festlegt. Dies könne manipulativ eingesetzt werden – einseitig oder in Absprache mit dem Arbeitgeber. Komme es dann zu einer Betriebsratswahl "in Verkennung des Betriebsbegriffes", sei diese nur anfechtbar.

Abschließend wies Professor Rieble auf die einvernehmlichen Gestaltungsmöglichkeiten hin. Er erläuterte die rechtlichen Rahmenbedingungen für Betriebsvereinbarungen über die Betriebsstruktur gemäß § 3 Abs. 2 BetrVG und hob hervor, dass diese Vereinbarungen Unternehmensbetriebsräte, Regionalbetriebsräte und Spartenbetriebsräte regeln können, jedoch keine sonstigen Arbeitnehmervertretungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Als Vertragsparteien kämen allein der Gesamtbetriebsrat und das Unternehmen bzw. der Konzernbetriebsrat und die Konzernspitze in Betracht. Besonders betonte er die "doppelte" Tarifsperrung, die eine Betriebsstruktur-Betriebsvereinbarung im Falle eines normativ wirkenden Tarifvertrags sperrt und keine Öffnungsklausel zulässt.

Konstantin Hebl
Wissenschaftlicher Mitarbeiter