

## Betrieb-Rat-Los – Das Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG

Ein Grundsatz, den jeder Jurist in seinem Studium lernt und den jeder Richter frohgemut beherzigt, ist: Ein Gericht fertigt keine Rechtsgutachten – ohne Rechtsschutzbedürfnis kein Urteil. Von diesem Grundsatz gibt es nur sehr wenige Ausnahmen. Manchmal, wenn die Bundesrichter die Geschwätzigkeit überkommt, klären sei Rechtsfragen quasi im Nebensatz (Obiter Dictum), wobei derartige Festlegungen dann eben doch keine Festlegungen sind, keine Rechtsprechung begründen und später durchaus zur Disposition stehen können. Ein formeller Durchbruch des o. g. Grundsatzes findet sich dann allerdings im Betriebsverfassungsrecht. In § 18. Abs. 2 BetrVG wird allen denkbar Beteiligten, also auch dem Arbeitgeber und sogar einer in dem Betrieb vertretene Gewerkschaft, die Berechtigung eingeräumt, im Beschlussverfahren festzustellen, ob eine Organisationseinheit betriebsratsfähig ist oder nicht.

Hintergrund für diese Regelung ist das Bestreben, Wahlanfechtungen nach Möglichkeit im Vorfeld zu vermeiden, welche sich auf die Betriebsratsfähigkeit der Organisationsstrukturen beziehen. Durch das Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 27. Juli 2010 waren, jetzt schon vor geraumer Zeit, verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet worden, sei es auf der Grundlage von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen oder auch auf der Grundlage der gesetzlichen Neuschöpfung des „gemeinsamen Betriebes“, die durch ihre Vielfalt und teilweise Konturlosigkeit eine Abklärung der Betriebsratsfähigkeit im vorhinein dringend erforderlich machten, bevor der Aufwand für Wahlen und deren Anfechtung betrieben wurde.

Aber die Regelung geht weiter. Hatte bis zur Reform des Betriebsverfassungsrechtes der § 18 Abs. 2 BetrVG noch den Zeitraum für die Einholung des richterlichen Spruches „vor der Wahl“ liegen müssen, ist eine bevorstehende Betriebsratswahl nun nicht mehr Voraussetzung. Dementsprechend kann ein Arbeitgeber im Vorfeld, lange bevor es auch nur Ansätze in der Belegschaft gibt, einen Betriebsrat zu wählen, gerichtlich und präjudizierend festlegen lassen, welche Strukturen

betriebsratsfähig sind und welche nicht (vgl. Fitting e. a. Betriebsverfassungsgesetz 24. Auflage § 18 Rz. 53 ff.).

Insbesondere in Hinblick auf Betriebsteile wird sich immer wieder die Frage stellen, ob diese hinreichend durch Aufgabenbereiche und Organisation eigenständig sind, um einen eigenen Betriebsrat wählen zu können.

Auf den ersten Blick wird ein Unternehmen natürlich die Hände über dem Kopf zusammenschlagen, wenn es darum geht, bei einem Filialbetrieb in jeder Filiale einen Betriebsrat zu wählen. Andererseits sollten aber auch nicht die positiven Seiten einer derartigen Aufgliederung verkannt werden. Der Betriebsrat ist regelmäßig näher am Geschehen und an den Problemen vor Ort. Und selbstverständlich kann ein Betriebsrat bei Bewältigung derartiger Probleme auch helfen. Das kommt auf die Zusammensetzung des Betriebsrates und dessen Einstellung an. Wer Betriebsräte von vornherein als Hemmklotz ansieht und behandelt, wird möglicherweise genau das auch erhalten im Sinne einer selbsterfüllenden Prophezeiung.

Darüber hinaus ist die Wahrscheinlichkeit bei einer derartigen Zergliederung, dass eine Freistellung verlangt werden kann bzw. bestimmte Ausschüsse gebildet werden, deutlich geringer, als bei einem großen Zentralbetriebsrat.

Das Vorliegen eines eigenständigen Betriebes bzw. eines selbständigen Betriebsteils im Sinne von § 4 Abs. 1 BetrVG wird sich nicht nach gesetzlich normierten Kriterien feststellen lassen, die gibt es nicht. Es handelt sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der der Beurteilung durch das jeweilige Arbeitsgericht unterliegt und für dessen Beurteilung dieses Arbeitsgericht dann auch einen entsprechenden Spielraum hat. Eine Auslegung nach Sinn zu Zweck wird in Hinblick auf die Selbständigkeit des Betriebsteils oder auch die Eigenständigkeit des Betriebes natürlich das Augenmerk darauf richten, wozu ein Betriebsrat gewählt wird und welche Rechte dieser hat. Ohne eine entsprechend zumindest relativ selbständige Leitungsstruktur, mit der der Betriebsrat zusammenarbeiten und gegenüber der der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte ausüben kann, wird auch die größte Ansammlung von Mitarbeitern nicht zum selbständigen Betriebsteil (vgl. BAG v. 14.01.2004 – 7 ABR 26/03).

In einer nun auch schon wieder fast ein Jahr alten Entscheidung des BAG war die Frage zu klären gewesen, ob überhaupt ein solches Beschlussverfahren vom Arbeitgeber angestrengt werden könne und welche Kriterien für die Annahme eines eigenständigen Betriebsteils anzulegen sind (v. 9.12.2009 – 7 ABR 98/08).

Dieses Urteil ist nur in Teilen neu. In Hinblick auf die Möglichkeit, abstrakt und ohne konkreten Anlass die Betriebsratsfähigkeit feststellen zu lassen, bestätigt es die bisherige BAG-Rechtsprechung, die auch schon vor der Gesetzesänderung so bestand. Die Betriebsratsfähigkeit einer Organisationseinheit ist als Rechtsverhältnis im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO zu erachten, welches gerichtlich gesondert festgestellt werden kann. Auch die Unterscheidung zwischen Betrieb und Betriebsteil wird letztendlich nur erneut bestätigt, der Betrieb als organisatorische Einheit, innerhalb derer der Arbeitgeber zusammen mit den von ihm beschäftigten Arbeitnehmern bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt, wobei die in der Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt durch die menschliche Arbeitskraft von einem einheitlichen Leistungsapparat gesteuert wird.

Der Betriebsteil ist demgegenüber auf den Zweck des Hauptbetriebs ausgerichtet und in dessen Organisation eingegliedert, allerdings gegenüber dem Hauptbetrieb organisatorisch abgrenzbar und relativ verselbständigt. Für einen selbständigen Betriebsteil im Sinne von § 4 Abs. 1 BetrVG reicht ein Mindestmaß an organisatorischer Selbständigkeit. Es reicht aus, dass in der organisatorischen Einheit überhaupt eine den Einsatz der Arbeitnehmer bestimmende Leitung institutionalisiert ist, die Weisungsrechte der Arbeitgeber ausübt. Sollte sich in diesem Betriebsteil die ausgeübte Leitungsmacht auf alle wesentlichen Funktionen des Arbeitgebers in personellen und sozialen Angelegenheiten erstrecken, handelt es sich im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes um einen eigenständigen Betrieb. Die Konsequenz ist für beide jedoch das Gleiche, die Betriebsratsfähigkeit.

Im vorliegenden Falle hatte ein Arbeitgeber im Bereich der freien Wohlfahrtspflege mit insgesamt 2200 Mitarbeitern in mehr als 90 Einrichtungen diese einzelnen Einrichtungen selbständig organisiert. In seiner Zentrale hatte er eine zentrale Personalrechtsabteilung, die unter

anderem einen arbeitsrechtlichen Leitfaden herausgab. Weiter werden Rundschreiben von dieser zentralen Personalrechtsabteilung herausgegeben und die Einrichtungsleitungen einerseits darin bestärkt, völlig autonom entscheiden zu können, andererseits (auf den Fußballen wippend) aufgefordert, vor jeder Entscheidung sich von der zentralen Personalrechtsabteilung beraten zu lassen. Diese Beratung sei obligatorisch. Das Landesarbeitsgericht hatte gleichwohl eine ausreichende Selbständigkeit für die einzelnen Einrichtungen angenommen, so dass jede einzelne Einrichtung betriebsratsfähig ist.

Diese Einschätzung hat das Bundesarbeitsgericht im Ergebnis bestätigt. Auch wenn auf personalrechtlicher Ebene massiv Information und Einfluss genommen wird, besteht gleichwohl die erforderliche Selbständigkeit in einzelnen Betriebsteilen, um Betriebsratsfähigkeit anzunehmen. Das Landesarbeitsgericht hat seinen Beurteilungsspielraum in zulässiger und nachvollziehbarer Weise ausgeübt.

Nachzutragen ist allerdings, dass dieses Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht dann doch seinen Zweck, unnötige Wahlanfechtungen zu vermeiden, nicht erfüllt hat. Es wurde ein zentraler Betriebsrat gewählt, weil von Arbeitnehmerseite die Position vertreten wurde, die einzelnen Einrichtungen seien nicht hinreichend selbständig, sondern lediglich Satelliten der Hauptverwaltung. Und diese Wahl wurde – erfolgreich – auf der Grundlage der Feststellungen in der bezeichneten Entscheidung angefochten.

Uwe Jahn  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

© Rechtsanwalt Uwe Jahn, Schwerin