

**Abhandlungen zum deutschen und
internationalen Arbeits- und Sozialrecht**

Band 30

Strukturbetriebsvereinbarungen

**Betriebsratsstrukturen
durch betriebsautonome Zuordnungsvereinbarungen:
Gestaltungen, Hindernisse und Reform**

Von

Gregor Pingel



Duncker & Humblot · Berlin

GREGOR PINGEL

Strukturbetriebsvereinbarungen

Abhandlungen zum deutschen und
internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Band 30

Strukturbetriebsvereinbarungen

Betriebsratsstrukturen
durch betriebsautonome Zuordnungsvereinbarungen:
Gestaltungen, Hindernisse und Reform

Von

Gregor Pingel



Duncker & Humblot · Berlin

Die Juristische Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München
hat diese Arbeit im Jahre 2024 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

Alle Rechte vorbehalten
© 2025 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Satz: L101 Mediengestaltung, Fürstenwalde
Druck: CPI books GmbH, Leck
Printed in Germany

ISSN 2747-9021
ISBN 978-3-428-19482-7 (Print)
ISBN 978-3-428-59482-5 (E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☺

Verlagsanschrift: Duncker & Humblot GmbH, Carl-Heinrich-Becker-Weg 9,
12165 Berlin, Germany | E-Mail: info@duncker-humblot.de
Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

Vorwort

Diese Arbeit wurde im Wintersemester 2024/2025 von der Juristischen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München als Dissertation angenommen. Sie ist auf dem Stand von August 2024.

Herzlicher Dank gilt meinem Doktorvater, Professor Dr. Volker Rieble. Er hat diese Arbeit angeregt, betreut und gefördert. An seinem Lehrstuhl konnte ich mich – zunächst als studentische Hilfskraft und danach als wissenschaftlicher Mitarbeiter – mit der größtmöglichen Freiheit fachlich und persönlich weiterentwickeln. Herrn Professor Dr. Richard Giesen danke ich sehr für die rasche Erstellung des Zweitgutachtens.

Den Kollegen und Freunden am Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht danke ich für ihren Beitrag zum Gelingen dieser Arbeit und die hervorragende Arbeitsatmosphäre. Besonders hervorzuheben sind Romy Eiselt, Dr. Adrian Bromme, PD Dr. Clemens Latzel, Tobias Meyer, Dr. Felix Norbury, Dr. Dirk Stephan und Fabian Vetter.

Der größte Dank gilt meiner Familie und Ricarda Griebel, die mich stets und in jeder Hinsicht bedingungslos unterstützt haben.

München, im März 2025

Gregor Pingel

Inhaltsübersicht

§ 1 (Betriebs-)Autonome Gestaltungen der Betriebsstruktur	23
A. Ausgangspunkt: Gesetzliche Betriebsstruktur	24
I. Normative Vorgaben	25
II. Prinzipien der Organisation	26
B. Gestaltungen der Betriebsstruktur durch Arbeitgeber und Betriebsrat	34
I. Gestaltungen von Leitungsmacht und Arbeitsorganisation	35
II. Errichtung und Aufhebung eines Gemeinschaftsbetriebs	39
III. Verlagerung der Betriebsratszuständigkeit	42
IV. „Verkenennung des Betriebsbegriffs“	44
V. „Alternative Arbeitnehmervertretungen“	48
C. Zusammenfassung von § 1	49
§ 2 Gewillkürte Betriebsstrukturen durch Strukturbetriebsvereinbarungen	51
A. Gestaltungen der Betriebsstruktur durch Strukturbetriebsvereinbarungen	51
I. Organisatorische Gestaltungsmöglichkeiten	52
II. Funktionale Anforderungen	69
B. Parteien von Strukturbetriebsvereinbarungen	75
I. ... bei betriebsinternen Regelungen	75
II. ... bei unternehmensinternen Regelungen	76
III. ... bei konzerninternen Regelungen	77
C. Sperrwirkung von Tarifverträgen	80
I. Tarifsperre für Strukturbetriebsvereinbarungen	80
II. Verhältnis zum Tarifvorbehalt für „Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen“	94
D. Folgen von Strukturbetriebsvereinbarungen	96
I. Betriebsfiktion gewillkürter Organisationseinheiten	97
II. Unwirksam vereinbarte Betriebsstrukturen	112
E. Zusammenfassung von § 2	128
§ 3 Defizite und Hindernisse der Gestaltungen von Betriebsstrukturen durch Strukturbetriebsvereinbarungen	131
A. (Ver-)Hindernde Sperrwirkung des Tarifvertrags	133
I. Keine Anforderungen an den Inhalt des Tarifvertrags	134
II. Unklare Anforderungen an die „Tarifgeltung“	135
B. Begrenzte Regelungskompetenz der Betriebsparteien	136
I. (Unzureichende) Regelungskompetenz für moderne Organisationsstrukturen	137

II. Fehlende Regelungskompetenz zu „anderen Arbeitnehmervertre- tungsstrukturen“	155
III. „Erleichterte Betriebsratsbildung und Sachdienlichkeit“	158
C. Blockademöglichkeit aufzulösender Betriebsräte	166
I. Blockademöglichkeit zuständiger Betriebsratsgremien	167
II. Blockademöglichkeit unzuständiger Betriebsratsgremien	168
D. Instabilität gewillkürter Betriebsstruktur	171
I. Instabilität durch Nichtigkeit und nachträglichen Entfall der Tatbe- standsvoraussetzungen	171
II. Stabilität durch ineffektiven Rechtsschutz?	172
E. Zusammenfassung von § 3	173
§ 4 Reform der Strukturbetriebsvereinbarungen	176
A. Rahmen einer Reform der Strukturbetriebsvereinbarungen	177
I. Gesetzlicher Rahmen	177
II. Rechtspolitischer Rahmen	195
B. „Betriebsautonomere“ Organisation gewillkürter Betriebsratsstrukturen im betriebsverfassungsrechtlichen Regelungssystem	203
I. Vorrang von Strukturbetriebsvereinbarungen?	203
II. Erweiterte Regelungskompetenz der Betriebsparteien	211
III. Stabilere gewillkürte Organisationseinheiten durch Nachverhand- lungsanspruch und Wirksamkeitsfiktion	225
IV. Formulierungsvorschlag de lege ferenda	226
C. Verhandlungslösung für die betriebliche Mitbestimmung?	228
I. Potenzielles Regelungsmodell	230
II. Geringe Wahrscheinlichkeit einer Verhandlungslösung de lege ferenda	242
D. Zusammenfassung von § 4	244
§ 5 Ergebnisse	247
 Literaturverzeichnis	 252
Stichwortverzeichnis	270

Inhaltsverzeichnis

§ 1 (Betriebs-)Autonome Gestaltungen der Betriebsstruktur	23
A. Ausgangspunkt: Gesetzliche Betriebsstruktur	24
I. Normative Vorgaben	25
II. Prinzipien der Organisation	26
1. Teilhabe und Ausgleich durch betriebliche Mitbestimmung	27
a) „Teilhabefunktion“	27
b) „Ausgleichsfunktion“	28
2. Effektive Betriebsratsarbeit zwischen Entscheidungs- und Arbeitnehmernähe	29
a) Entscheidungsnähe	29
b) Subsidiarität der Arbeitnehmernähe	31
3. Umfassende und einheitliche Arbeitnehmerrepräsentation	33
4. Ergebnis: Funktionale Betriebsstruktur	34
B. Gestaltungen der Betriebsstruktur durch Arbeitgeber und Betriebsrat	34
I. Gestaltungen von Leitungsmacht und Arbeitsorganisation	35
1. Verselbständigung und Zusammenfassung von (Teil-)Betrieben	36
2. Betriebsteilübergang	38
II. Errichtung und Aufhebung eines Gemeinschaftsbetriebs	39
1. ... durch mehrere Arbeitgeber	39
2. ... durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat?	40
III. Verlagerung der Betriebsratszuständigkeit	42
1. Betriebsverfassungsrechtliche Anforderungen	43
2. Verlagerung der Zuständigkeit	43
IV. „Verkenntung des Betriebsbegriffs“	44
1. Anfechtbarkeitsrisiko	45
2. Vermeidbare Nichtigkeit	46
V. „Alternative Arbeitnehmervertretungen“	48
C. Zusammenfassung von § 1	49
§ 2 Gewillkürte Betriebsstrukturen durch Strukturbetriebsvereinbarungen	51
A. Gestaltungen der Betriebsstruktur durch Strukturbetriebsvereinbarungen	51
I. Organisatorische Gestaltungsmöglichkeiten	52
1. Unternehmenseinheitlicher Betriebsrat	52
2. Zusammenfassung von Betrieben	55
3. Spartenbetriebsrat	58
a) Betriebsverfassungsrechtliche Organisationseinheit „Sparte“	58

aa) Anforderungen an die „Organisation“	58
bb) „Produkt- oder projektbezogener Geschäftsbereich“	59
cc) „Spartenunfähige Reste“	60
b) Spartenleitungsmacht	62
c) Spartenorganisation in Unternehmen und Konzern	63
4. Zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Gremien und Vertretungen	66
5. Keine betriebliche Regelungskompetenz zu „anderen Arbeitnehmervertretungsstrukturen“	67
II. Funktionale Anforderungen	69
1. Repressive Inhaltskontrolle statt präventiver Genehmigungspflicht	70
2. „Erleichterte Betriebsratsbildung und Sachdienlichkeit“	70
a) „Entscheidungsnähe“	72
b) „Ortsnähe“	72
c) Schutz durch Betriebsratsrepräsentation	73
B. Parteien von Strukturbetriebsvereinbarungen	75
I. ... bei betriebsinternen Regelungen	75
II. ... bei unternehmensinternen Regelungen	76
III. ... bei konzerninternen Regelungen	77
1. Errichtung durch Konzernbetriebsrat und Konzernleitung	77
2. Korrektur durch Spartenleitung und Spartenbetriebsrat?	79
C. Sperrwirkung von Tarifverträgen	80
I. Tarifsperre für Strukturbetriebsvereinbarungen	80
1. Keine Anforderungen an den tariflichen Regelungsgegenstand ..	81
a) Sperrwirkung von Strukturtarifverträgen	81
b) Kein Erfordernis von Strukturtarifverträgen	82
c) Keine Reduktion auf Strukturtarifverträge	83
2. Anforderungen an die „Tarifgeltung“	84
a) Normative Tarifgeltung	84
aa) Sperrwirkung bei normativer Tarifgeltung	84
bb) Sperrwirkung bei nachwirkender Tarifgeltung?	84
(1) Kein „Bestehen“ nachwirkender Strukturtarifverträge ..	84
(2) „Geltung“ nachwirkender Tarifverträge?	86
cc) Keine Sperrwirkung bei schuldrechtlicher Tarifgeltung ..	88
b) Autonom oder staatlich veranlasste Tarifbindung	89
aa) Mitgliedschaftliche Tarifbindung	89
(1) Differenzierung nach Inhalts- und Betriebsnormen ..	89
(2) Ausnahme: Tarifikollision	90
bb) Tarifbindung kraft staatlichen Hoheitsaktes	91
c) (Un-)Zulässigkeit tarifvertraglicher Öffnungsklauseln?	92
II. Verhältnis zum Tarifvorbehalt für „Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen“	94

D. Folgen von Strukturbetriebsvereinbarungen	96
I. Betriebsfiktion gewillkürter Organisationseinheiten	97
1. Betriebsfiktion als gesetzlicher Anknüpfungspunkt	98
a) Betriebsfiktion im materiellen Betriebsverfassungsrecht und Recht der Unternehmensmitbestimmung	98
aa) „Betrieb“ im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes	98
bb) „Betrieb“ im Sinne des materiellen Betriebsverfassungs- rechts	99
cc) „Betrieb“ im Sinne der Unternehmensmitbestimmung	101
b) Keine Anknüpfung an Betriebsfiktion außerhalb des materiel- len Betriebsverfassungsrechts	102
2. Folgen für die gewillkürte Betriebsstruktur	103
a) Einheitlichkeit der Betriebsstruktur?	103
b) Ausschließliche Gestaltung der untersten Vertretungsebene	104
3. Auswirkungen auf die gesetzliche Betriebsstruktur	108
a) Wegfall der gesetzlichen Betriebsstruktur	108
b) Verlust der Legitimation bestehender Betriebsratsmaßnahmen	109
II. Unwirksam vereinbarte Betriebsstrukturen	112
1. Gerichtliche Überprüfung	113
a) Statthafte Verfahren	113
aa) Feststellung der betriebsratsfähigen Organisationseinheit	114
bb) Wahlanfechtungsverfahren	116
cc) Feststellung der Nichtigkeit einer Betriebsratswahl	117
b) Gerichtlicher Prüfungsmaßstab	118
2. Nichtigkeit als Fehlerfolge	119
a) Nichtigkeit der Strukturbetriebsvereinbarung	119
b) Nichtigkeit der Betriebsratswahl?	121
3. Nachträglicher Entfall der Tatbestandsvoraussetzungen	122
a) Nachträgliche Unwirksamkeit der Strukturbetriebsvereinbar- ungen	123
aa) Gründe nachträglicher Unwirksamkeit	123
bb) Folge: Unwirksamkeit <i>ex nunc</i>	125
b) Vereinbarungsdauer als Dauer des Betriebsratsamts?	125
E. Zusammenfassung von § 2	128
§ 3 Defizite und Hindernisse der Gestaltungen von Betriebsstrukturen durch Strukturbetriebsvereinbarungen	131
A. (Ver-)Hindernde Sperrwirkung des Tarifvertrags	133
I. Keine Anforderungen an den Inhalt des Tarifvertrags	134
1. Beliebige tarifliche Regelungsmaterie	134
2. Konsequenz: (Rechtsmissbräuchliche) Blockademöglichkeiten der Tarifparteien	135
II. Unklare Anforderungen an die „Tarifgeltung“	135
B. Begrenzte Regelungskompetenz der Betriebsparteien	136

I. (Unzureichende) Regelungskompetenz für moderne Organisationsstrukturen	137
1. Moderne Organisationsstrukturen als Rahmenbedingungen betrieblicher Mitbestimmung	138
a) Spartenorganisationen	138
b) Matrixorganisationen	139
aa) Mehrdimensionale Organisationsstruktur	139
bb) Mehrliniensystem der Leitungsstruktur	141
c) Unternehmen ohne physische Betriebsstätte	143
2. Organisatorischer Regelungsgegenstand und moderne Organisationsstrukturen	144
a) „Unternehmen mit mehreren Betrieben“	144
aa) (K)ein Betriebsrat in Spartenorganisationen	145
bb) (K)ein Betriebsrat in Matrixorganisationen	146
cc) Betriebsräte für Unternehmen ohne physische Betriebsstätte	148
b) Spartenbetriebsräte	149
aa) ... in Spartenorganisationen	149
(1) Fehlende Regelungskompetenz für funktions-, regionen- und kundengruppenbezogene Spartenorganisationen	149
(a) Unterschied zwischen betriebsverfassungsrechtlicher „Sparte“ und betriebswirtschaftlicher „Sparte“	149
(b) Spartenbezogene Betriebsratsarbeit im Gesamt- oder Konzernbetriebsrat	151
(2) Spartenleitungsmacht	152
bb) ... in Matrixorganisationen	153
II. Fehlende Regelungskompetenz zu „anderen Arbeitnehmervertretungsstrukturen“	155
III. „Erleichterte Betriebsratsbildung und Sachdienlichkeit“	158
1. Unbestimmte Rechtsbegriffe	159
2. Umfassende Zweckmäßigkeitskontrolle	160
a) Sachdienliche, nicht optimale Betriebsstruktur	160
b) Beispiel: Unternehmenseinheitlicher Betriebsrat für Filialnetz von Kfz-Werkstätten	162
3. Gestaltungsalternativen ohne funktionale Voraussetzungen	165
C. Blockademöglichkeit aufzulösender Betriebsräte	166
I. Blockademöglichkeit zuständiger Betriebsratsgremien	167
II. Blockademöglichkeit unzuständiger Betriebsratsgremien	168
1. Kein Widerspruchsrecht unzuständiger Betriebsratsgremien	168
a) Kein unmittelbares Widerspruchsrecht	168
b) Kein mittelbares Widerspruchsrecht	169

2. „Erste“ Betriebsratswahl als faktische Blockademöglichkeit	170
D. Instabilität gewillkürter Betriebsstruktur	171
I. Instabilität durch Nichtigkeit und nachträglichen Entfall der Tatbe-	
standsvoraussetzungen	171
II. Stabilität durch ineffektiven Rechtsschutz?	172
E. Zusammenfassung von § 3	173
§ 4 Reform der Strukturbetriebsvereinbarungen	176
A. Rahmen einer Reform der Strukturbetriebsvereinbarungen	177
I. Gesetzlicher Rahmen	177
1. Unionsrecht	177
a) Primärrecht: Recht auf Anhörung und Unterrichtung	177
b) „Mindestvoraussetzungen“ des Sekundärrechts	179
aa) Richtlinien mit Mindestvoraussetzungen zum Zwecke der	
Unterrichtung und Anhörung	179
bb) Richtlinien zur Vertretung und kollektiven Wahrnehmung	
der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen bei grenz-	
überschreitenden Sachverhalten	180
c) Europäisches Grundrecht auf Mitbestimmung als Pflicht zur	
Verhandlungslösung?	181
2. Grundgesetz	182
a) Kein Grundrecht auf betriebliche Mitbestimmung	182
b) Grundrechte der Arbeitgeber	184
aa) Berufs- und „Unternehmerfreiheit“	185
bb) Eigentumsgarantie	185
c) Grundrechte der Arbeitnehmer	186
d) Rechtsstaats- und Demokratieprinzip	187
e) Koalitionsfreiheit	188
aa) Vorgaben für die Organisation der Betriebsverfassung . .	188
bb) Anforderungen an eine verfassungsgemäße Tarifsperre	
i. R. gewillkürter Betriebsstrukturen	190
3. Völkerrecht	192
a) Keine Bindung des Gesetzgebers	192
b) Keine Vorgaben für die Struktur betrieblicher Mitbestimmung	
aa) Keine strukturellen Vorgaben der Revidierten Europäi-	
schen Sozialcharta	193
bb) Keine Vorgaben durch Gewerkschaftsfreiheit nach	
EMRK	194
cc) Allgemeine Völkerrechtsgrundsätze nach ILO-Überein-	
kommen	194
II. Rechtspolitischer Rahmen	195
1. Prinzipien der Organisation für gewillkürte Betriebsstruktur	195
2. Rechtspolitische (An-)Forderungen an die Tarifsperre	196
a) Stärkere Legitimation der Betriebsparteien	196

b) Größere Sachnähe der Betriebsparteien	198
c) Höhere Flexibilität von Strukturbetriebsvereinbarungen	199
d) Keine höhere Richtigkeitsgewähr des Strukturtarifvertrags ..	200
e) Gefahr „missbräuchlicher“ Gestaltungen	201
B. „Betriebsautonome“ Organisation gewillkürter Betriebsratsstrukturen im betriebsverfassungsrechtlichen Regelungssystem	203
I. Vorrang von Strukturbetriebsvereinbarungen?	203
1. Potenzielle Reformen der Tarifsperre	204
a) Umkehr des Verhältnisses zwischen Strukturtarifvertrag und Strukturbetriebsvereinbarung	204
b) Reduktion auf Strukturtarifverträge	206
c) Tariföffnungsklausel für Strukturbetriebsvereinbarungen	207
d) Zustimmungserfordernis der zuständigen Behörde	208
e) Widerspruchsrecht der zuständigen Gewerkschaften	209
2. Verhältnis zwischen Strukturtarifvertrag und Strukturbetriebsver- einbarung de lege ferenda	210
II. Erweiterte Regelungskompetenz der Betriebsparteien	211
1. Organisatorischer Regelungsgegenstand de lege ferenda	211
a) Strukturbetriebsvereinbarungen zu unternehmensübergreifen- den Betriebsräten	212
b) Strukturbetriebsvereinbarungen zu Spartenorganisationen ...	214
aa) Spartenbetriebsräte für funktions-, regionen- und kunden- gruppenbezogene Spartenorganisationen	214
bb) Verzicht auf tatbestandliche Anknüpfung an Spartenlei- tungsmacht	215
cc) Keine Normierung von Spartengesamt- und Spartenkon- zernbetriebsräten	216
c) Strukturbetriebsvereinbarungen zu „anderen Arbeitnehmer- vertretungen“	216
d) Strukturbetriebsvereinbarungen zu „Matrixorganisationen“ ..	218
2. Funktionale Voraussetzungen de lege ferenda	219
a) Verzicht auf funktionale Voraussetzungen?	220
aa) Zulässiger Verzicht auf Sachdienlichkeitskontrolle	220
bb) Unzulässiger Verstoß gegen Rechtsstaats- und Demokra- tieprinzip i. R. „anderer Arbeitnehmervertretungsstruk- turen“	221
b) Vermutung der Sachdienlichkeit	222
III. Stabiler gewillkürte Organisationseinheiten durch Nachverhand- lungsanspruch und Wirksamkeitsfiktion	225
IV. Formulierungsvorschlag de lege ferenda	226
C. Verhandlungslösung für die betriebliche Mitbestimmung?	228
I. Potenzielles Regelungsmodell	230
1. Vereinbarungsparteien	230

a) Arbeitgeberseite	230
b) Arbeitnehmerseite	231
aa) Betriebsratsgremien in bestehenden Betriebsstrukturen . .	231
bb) „Verhandlungsgremium“ in betriebsratslosen Strukturen	233
2. Vereinbarungsgegenstand	234
a) Keine umfassende Regelungsbefugnis der Vereinbarungsparteien	234
b) Gestaltungsfreiheit über den organisatorischen Regelungsgegenstand	234
aa) Regelungsinhalt	234
bb) Vereinbarkeit mit dem Rechtsstaats- und Demokratieprinzip?	236
(1) Fehlende Verfassungsgemäßheit	236
(2) Verfassungsgemäßheit qua Belegschaftsabstimmung?	236
c) Gesetzliche Betriebsstruktur als Auffanglösung	237
aa) ... gescheiterter Verhandlungen	237
bb) ... beendeter Vereinbarungen	238
3. Missbrauchskontrolle	239
4. Belegschaftsabstimmung als Wirksamkeitsvoraussetzung	240
II. Geringe Wahrscheinlichkeit einer Verhandlungslösung de lege ferenda	242
D. Zusammenfassung von § 4	244
§ 5 Ergebnisse	247
 Literaturverzeichnis	 252
Stichwortverzeichnis	270

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Gewillkürte Betriebsstruktur bei betriebsinterner Spartenorganisation, § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.....	64
Abbildung 2:	Gewillkürte Betriebsstruktur bei betriebsübergreifender Spartenorganisation in Unternehmen eines Konzerns, § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.	64
Abbildung 3:	Gewillkürte Betriebsstruktur bei unternehmensübergreifender Spartenorganisation im Konzern, § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.	65
Abbildung 4:	Gewillkürte Betriebsstruktur bei betriebsübergreifender Spartenorganisation im Konzern, § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.	106
Abbildung 5:	Funktions- und produktbezogene Matrixorganisation	141
Abbildung 6:	Gewillkürte Betriebsstruktur in funktions- und produktbezogener Matrixorganisation	158

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzungen sind verwendet wie bei *H. Kirchner* (Begr.), Abkürzungsverzeichnis der Rechtssprache, 11. Aufl. 2024. Abgekürzte zitierte Literatur ist ebenfalls im Literaturverzeichnis erläutert. Im Übrigen bedeutet:

a. A.	anderer Ansicht
Abb.	Abbildung
ABl.	Amtsblatt der Europäischen Union
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, 9.5.2008, ABl. 2016 C 202, 47
ArbeitsschutzRL	Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, 29.6.1989, ABl. L 183, 1
AuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
BBKKWW	Blank/Blanke/Klebe/Kümpel/Wendeling-Schröder/Wolter, Arbeitnehmerschutz bei Betriebsaufspaltungen und Unternehmensteilung
BeckOKArbR	Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht
BeckRS	Beck-Rechtsprechung
BetriebsräteRL	Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen, 16.5.2009, ABl. L 122, 28
BetriebsübergangsRL	Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen, 22.3.2001, ABl. L 82, 16
BetrVerf-Reformgesetz	Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23. Juli 2001, BGBl. I 27.7.2001, 1852 ff.
BetrVG 1972	Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972, BGBl. I 18.1.1972, 13 ff.
Bsp.	Beispiel

bspw.	beispielsweise
BT-Drs.	Drucksachen des Deutschen Bundestages (1949 ff.)
DAG-Entwurf	DAG-Vorschlag zur Novellierung des BetrVG
DAX-40-Unternehmen	40 Unternehmen im Deutschen Aktienindex
ders.	derselbe
DGB BetrVG-E	DGB Gesetzesentwurf für ein Betriebsverfassungsgesetz
dies.	dieselbe
DKW	Däubler/Klebe/Wedde, BetrVG Betriebsverfassungsgesetz – Kommentar für die Praxis mit Wahlordnung und EBR-Gesetz
EAS	Europäisches Arbeits- und Sozialrecht
EBR	Europäischer Betriebsrat
Einl.	Einleitung
ErfK	Erfurter Kommentar
etc.	et cetera
EUV	Vertrag über die Europäische Union in der Fassung des Vertrags von Lissabon, 13.7.2008, ABl. 2016 C 202, 13
F/G/O	Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht
FS 100 Jahre BetrVR	Festschrift 100 Jahre Betriebsverfassungsrecht
FS ARGE	Festschrift zum 25-jährigen Bestehen der Arbeitsgemeinschafts Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein
ggf.	gegebenenfalls
GK-BetrVG	Gemeinschaftskommentar Betriebsverfassungsgesetz
GmbH & Co. KG	Gesellschaft mit beschränkter Haftung & Compagnie Kommanditgesellschaft
GRC	Charta der Grundrechte der Europäischen Union, 12.12.2007, ABl. 2016 C 202, 389
Grdl.	Grundlagen
GTAW	Gross/Thon/Ahmad/Woitaschek, Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz
HMB	Henssler/Moll/Bepler, Der Tarifvertrag
HN	Handbuch der Europäischen Grundrechte
HWGNRH	Hess/Worzalla/Glock/Rose/Huke, BetrVG Kommentar
HWK	Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar
i. d. R.	in der Regel
i. Erg.	im Ergebnis
i. F.	in Form

ILO-Übereinkommen	Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation
ILO-Übereinkommen Nr. 87	Internationale Arbeitsorganisation Übereinkommen 87, Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrecht, 1948
ILO-Übereinkommen Nr. 98	Internationale Arbeitsorganisation Übereinkommen 98, Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, 1949
ILO-Übereinkommen Nr. 135	Internationale Arbeitsorganisation Übereinkommen 135, Übereinkommen über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb, 23.6.1971
ILO-Übereinkommen Nr. 151	Übereinkommen 151, Übereinkommen über den Schutz des Vereinigungsrechts und über Verfahren zur Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst, 25.2.1981
ILO-Übereinkommen Nr. 154	Übereinkommen 154, Übereinkommen über die Förderung von Kollektivverhandlungen, 11.8.1981
insb.	insbesondere
i. R.	im Rahmen
juris-Rn.	Randnummer einer Veröffentlichung in der juris-Datenbank, www.juris.de
Koalitionsvertrag 2021	Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP), Mehr Fortschritt wagen, 24.11.2021
KonsultationsRL	Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft, 23.3.2002, ABl. L 80, 29
KRHS	Klebe/Ratayczak/Heilmann/Spoo, Basiskommentar Betriebsverfassungsgesetz
krit.	kritisch
lit.	littera
MassenentlassungsRL	Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über Massenentlassungen, 12.8.1998, ABl. L 225, 16
MgVG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung vom 21. Dezember 2006 (BGBl. I S. 3332), zuletzt geändert durch Art. 2 Gesetz zur Umsetzung der Bestimmungen der Umwandlungsrichtlinie über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei grenzüberschreitenden Umwand-

	lungen, Verschmelzungen und Spaltungen vom 4.1. 2023, BGBl. I 2023 I Nr. 10
MHdbArbR	Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht
Montan-MitbestErgG	Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 7. August 1956, BGBl. I S. 707
NK-EMRK	Nomos Kommentar Europäische Menschenrechtskonvention
NK-GA	Nomos Kommentar Gesamtes Arbeitsrecht
NK-GRC	Nomos Kommentar Charta der Grundrechte der Europäischen Union
n. v.	nicht veröffentlicht
NZA-Beil.	NZA Beilage (Zeitschrift)
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
RESC	Europäische Sozialcharta (revidiert) vom 3. Mai 1996, SEV Nr. 163
Rz.	Randziffer
SCE-BeteiligungsRL	Richtlinie 2003/72/EG des Rates vom 22. Juli 2003 zur Ergänzung des Status der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, 10.11.2001, ABl. L 207, 25
SE-BeteiligungsRL	Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Status der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, 10.11.2001, ABl. L 294, 22
SEV	Sammlung der Europäischen Verträge
sog.	sogenannt
st. Rspr.	ständige Rechtsprechung
u. a.	unter anderem
UmwandlungsRL	Richtlinie 2019/2121/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 zur Änderung der Richtlinie (EU) 2017/1132 in Bezug auf grenzüberschreitende Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen, 12.12.2019, ABl. L 321
WahlO	Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung) vom 11. Dezember 2001, BGBl. I S. 3494, zuletzt geändert durch Art. 1 VO zur Änd. der WahlO, der WahlO Seeschifffahrt und der VO zur Durchführung der Betriebsratswahlen bei den Postunternehmen vom 8.10.2021, BGBl. I S. 4640

WHSS	Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt, Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen
WPK	Wlotzke/Preis/Kreft, Betriebsverfassungsgesetz Kommentar
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung
zust.	zustimmend

§ 1 (Betriebs-)Autonome Gestaltungen der Betriebsstruktur

Die gesetzliche Betriebsratsstruktur¹ gibt die Organisation der Betriebsverfassung vor.² Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) knüpft dabei an eine starre und zentral-hierarchische Organisationsstruktur an (sogleich →Rn. 6 ff.). Arbeitgeber und Betriebsrat können u. a. aufgrund komplexer Unternehmens- und Konzernstrukturen, divergierender Interessen verschiedener Belegschaftsgruppen oder des möglichen Erreichens von Schwellenwerten ein Interesse daran haben, die gesetzliche Betriebsstruktur (§§ 1, 4 BetrVG) anzupassen.³

Um die Passform der gesetzlichen Betriebsstruktur zu verändern, erlaubt das BetrVG gewillkürte Betriebsstrukturen vor allem durch Tarifvertrag („Strukturtarifvertrag“), Betriebsvereinbarung („Strukturbetriebsvereinbarung“)⁴ und vereinzelt durch Urabstimmung der Belegschaft (§ 3 BetrVG) sowie die Selbstständigkeit von Betriebsteilen (§ 4 Abs. 1 BetrVG).

Zwar können die Betriebsparteien einvernehmlich die Betriebsstruktur nur durch Strukturbetriebsvereinbarungen nach § 3 Abs. 2 BetrVG mit normativer Wirkung anpassen. Daneben gibt es aber noch weitere Gestaltungsmöglichkeiten für Arbeitgeber und Betriebsrat, die gesetzliche Betriebsstruktur einseitig oder gemeinsam zu ändern (→Rn. 35 ff.): Der Arbeitgeber kann z. B. den Leitungsapparat und seine Arbeitsorganisation gestalten und so Betriebe schaffen oder mit anderen Arbeitgebern durch eine Führungsvereinbarung Gemeinschaftsbetriebe errichten. Der Wahlvorstand kann allein oder gemeinsam mit dem Arbeitgeber unter „Verkennung des Betriebsbegriffs“ im Wahlausschreiben die Betriebsgrenzen faktisch bestimmen. Ausgangspunkt der betriebsautonomen Gestaltungen ist die gesetzliche Betriebsstruktur:

¹ Nachfolgend teilweise vereinfacht als „Betriebsstruktur“.

² Statt aller: *Rieble/Klebeck*, in: FS Richardi (2007) 693, 693.

³ *Ferne*, in: Giesen/Junker/Rieble (Hrsg.), Gestaltung der betrieblichen Mitbestimmung (2024) 63, 64.

⁴ Betriebsratsstruktur-Betriebsvereinbarungen nachfolgend vereinfacht als: „Strukturbetriebsvereinbarung“; weiter z. B.: *Heinkel*, Organisationseinheit (2004) 243 ff. „Organisationsbetriebsvereinbarung“.

A. Ausgangspunkt: Gesetzliche Betriebsstruktur

- 4 Die Struktur der betrieblichen Mitbestimmung ist im Gegensatz zur Unternehmensmitbestimmung rechtsformunabhängig.⁵ Zentraler Anknüpfungspunkt der Betriebsstruktur ist der „Betrieb“.⁶ Er ist der durch das Gesetz geschaffene Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats⁷ und „dispositiver Ausgangspunkt“ für die Gestaltung der betrieblichen Mitbestimmungsstruktur.⁸
- 5 Das BetrVG verzichtet bewusst auf eine Definition des Betriebsbegriffs und überlässt es Rechtsprechung und Wissenschaft, die betriebsratsfähige Organisationseinheit zu bestimmen.⁹ Mangels hinreichender normativer Vorgaben für die gesetzliche Betriebsstruktur (sogleich →Rn. 6 ff.)¹⁰ definieren sie die betriebsratsfähige Einheit funktional nach den Organisationsprinzipien der Betriebsverfassung (→Rn. 13 ff.) als:

„Eine organisatorische Einheit, innerhalb derer der Arbeitgeber zusammen mit den von ihm beschäftigten Arbeitnehmern bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt. Dazu müssen die in der Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt und die menschliche Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert werden.“¹¹

⁵ Statt aller: *Preis/Greiner*, Arbeitsrecht (2024) § 159 Rz. 2739.

⁶ *Gamillscheg*, ZfA 1975, 357, 357; *Richardi/Maschmann*, BetrVG, § 1 Rn. 20; *Löwisch/Kaiser/Klump/Löwisch*, BetrVG, § 1 Rn. 1; *ErfK/Koch*, § 1 BetrVG Rn. 10; *DKW/Däubler*, BetrVG, Einl. Rn. 55 „Betrieb ist die ‚Domäne der institutionalisierten Mitbestimmung‘“, Rn. 110; *DKW/Trümner*, BetrVG, § 1 Rn. 33 „Grundbegriff“ des BetrVG als wesentliche Funktionsvoraussetzung des Gesetzes“; *WPK/Preis*, BetrVG, § 1 Rn. 13; *ders./Greiner*, Arbeitsrecht (2024) § 143 Rz. 1716 „Nukleus der Betriebsverfassung“; ebenso *Henssler*, in: FS Kittner (2021) 146, 146.

⁷ *Reichold*, Betriebsverfassung als Sozialprivatrecht (1995) 495 „Kunstfigur“ des Betriebsrats“; *Rieble*, Arbeitsmarkt und Wettbewerb (1996) Rn. 933 „Betriebsrat als Staatsveranstaltung“; *ders.*, RdA 1996, 151, 152; *Gistel*, Gewillkürte Betriebsverfassungsstruktur und Umstrukturierung (2006) 88; *WPK/Preis*, BetrVG, § 1 Rn. 13 „Ohne den Betrieb gibt es keinen Betriebsrat“.

⁸ *Rieble*, ZIP 2001, 133, 137; ähnlich: *Giesen*, BB 2002, 1480, 1480.

⁹ Statt aller: *Richardi/Maschmann*, BetrVG, § 1 Rn. 15.

¹⁰ *ErfK/Koch*, § 1 BetrVG Rn. 7; *Fitting*, BetrVG, § 1 Rn. 88; *DKW/Wedde*, BetrVG, Einl. Rn. 111; *GK-BetrVG/Franzen*, § 1 Rn. 26.

¹¹ St. Rspr.: BAG 17.5.2017 – 7 ABR 21/15, NZA 2017, 1282 Rn. 17; 23.11.2016 – 7 ABR 3/15, NZA 2017, 1003 Rn. 31 m.w.N.; *GK-BetrVG/Franzen*, § 1 Rn. 28; *Fitting*, BetrVG, § 1 Rn. 93 m.w.N.; krit.: *DKW/Wedde*, BetrVG, Einl. Rn. 113; a.A.: *Joost*, Betrieb und Unternehmen (1988) 265; *DKW/Trümner*, BetrVG, § 1 Rn. 49 „weitestgehend untauglich“.

I. Normative Vorgaben

Das BetrVG setzt den Betriebsbegriff¹² als selbstverständlich bestehend voraus.¹³ Das Gesetz regelt nur, wie viele Arbeitnehmer ein (Gemeinschafts-) Betrieb in der Regel mindestens haben muss, damit ein Betriebsrat gewählt werden kann (§ 1 Abs. 1 Satz 1, 2 BetrVG), wann ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen widerlegbar vermutet wird (§ 1 Abs. 2 BetrVG), wann ein Betriebsteil als selbständiger Betrieb gilt (§ 4 Abs. 1 BetrVG) und wann ein Kleinstbetrieb dem Hauptbetrieb zuzuordnen ist (§ 4 Abs. 2 BetrVG).

Neben dem Betrieb knüpft die betriebsverfassungsrechtliche Organisationsstruktur an das „Unternehmen“ und den „Konzern“ an. Die drei Organisationsebenen dienen insbesondere der Zuständigkeitsverteilung im BetrVG zwischen Betriebsrat, Gesamt- und Konzernbetriebsrat:

Das Unternehmen ist Anknüpfungspunkt für den Gesamtbetriebsrat (§§ 47 ff. BetrVG) und die Betriebsversammlung (§ 53 BetrVG).¹⁴ Das BetrVG setzt auch den Unternehmensbegriff als selbstverständlich bestehend voraus.¹⁵ Die in anderen Gesetzen (z. B. AktG, GmbHG, HGB und BGB) für Unternehmen und deren Rechtsträger geregelten „Organisationsformen“ sind auch für die Bestimmung des Unternehmens im BetrVG maßgeblich.¹⁶

In einem Unternehmen mit mehreren Betriebsräten ist ein Gesamtbetriebsrat zu errichten (§ 47 Abs. 1 BetrVG). Der Gesamtbetriebsrat ist zuständig für Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte geregelt werden können (§ 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Der Gesamtbetriebsrat ist auch für betriebsratslose Betriebe zuständig (§ 50 Abs. 1 Satz 1 Hs. 2 BetrVG). Seine Rechte und Pflichten entsprechen in seinem Zuständigkeitsbereich denen der einzelnen Betriebsräte (§ 51 Abs. 5 BetrVG).¹⁷ Er ist den Betriebsräten nicht übergeordnet (§ 50 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).

Der (Unterordnungs-)Konzern i. S. des § 18 Abs. 1 AktG ist der Anknüpfungspunkt für den Konzernbetriebsrat (§§ 54 ff. BetrVG). Ein Konzernbetriebsrat kann durch Beschlüsse einzelner Gesamtbetriebsräte errichtet werden

¹² Soweit nicht anders benannt, ist mit Betrieb der betriebsverfassungsrechtliche Betrieb bezeichnet.

¹³ Z. B.: „In Betrieben (...) werden Betriebsräte gewählt“, § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG; statt aller: GK-BetrVG/*Franzen*, § 1 Rn. 26; ErfK/*Koch*, § 1 BetrVG Rn. 7; Fitting, BetrVG, § 1 Rn. 88; DKW/*Wedde*, BetrVG, Einl. 111.

¹⁴ Statt aller: GK-BetrVG/*Wiese*, Einl. Rn. 113.

¹⁵ Statt aller: Richardi/*Annuß*, BetrVG, § 47 Rn. 5.

¹⁶ BAG 9.8.2000 – 7 ABR 56/98, NZA 2001, 116, 117; ErfK/*Koch*, § 47 BetrVG Rn. 2.

¹⁷ Statt aller: Richardi/*Annuß*, BetrVG, § 50 Rn. 1.