

Betriebsverfassungsgesetz

Das Betriebsverfassungsgesetz vom 15. 1. 1972 (BGBl. I S. 13) in der Fassung des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVerf-Reformgesetz) vom 23. 7. 2001 (BGBl. I S. 1852) und der am 25. 9. 2001 bekannt gemachten Neufassung (BGBl. I S. 2518), zuletzt geändert durch Art. 10 des Gesetzes vom 10. 12. 2001 (BGBl. I S. 3443), wird nachstehend in einer den wesentlichen Gehalt der einzelnen Bestimmungen darstellenden Weise erläutert. Soweit es die praxisbezogene Anwendung erfordert, wurde die einschlägige Rechtsprechung und Literatur berücksichtigt. Der Gesetzestext ist jeweils in halbfetter Schrift gesetzt, die sich daran anschließenden Erläuterungen in magerer Schrift. Die besonderen Vorschriften für die Schifffahrt und die Luftfahrt (§§ 114 bis 117), aber auch die §§ 125 und 126 sind lediglich im Wortlaut wiedergegeben und nicht kommentiert. Auf einen Abdruck der §§ 122 bis 124 ist gänzlich verzichtet worden. Gleiches gilt für die Schlussvorschriften der §§ 127–129 sowie der §§ 131 und 132.

Erläuterungen

Erster Teil

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Errichtung von Betriebsräten

(1) In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt. Dies gilt auch für gemeinsame Betriebe mehrerer Unternehmen.

(2) Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen wird vermutet, wenn

- 1. zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke die Betriebsmittel sowie die Arbeitnehmer von den Unternehmen gemeinsam eingesetzt werden oder**
- 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 dabei die Organisation des betroffenen Betriebs wesentlich ändert.**

Die Bestimmung gilt für die Betriebe der **privaten Wirtschaft**. Unter **1** Betrieb wird die organisatorische Einheit verstanden, innerhalb derer

§ 1

der UN allein oder mit seinen AN mithilfe von technischen und immateriellen Mitteln bestimmte **arbeitstechnische Zwecke** fortgesetzt verfolgt (vgl. etwa BAG, NZA 92, 894). Ein **Betrieb i.S. des Abs. 1** liegt daher vor, wenn die in der Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für den oder die verfolgten arbeitstechnischen Zwecke zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird (vgl. etwa BAG, BB 91, 2373). Der Betrieb ist somit die **technisch-organisatorische**, das UN die **wirtschaftliche** Einheit. Zum Begriff der »regelmäßig« beschäftigten AN vgl. § 9 Rn. 2f. Zur Wahlberechtigung und Wählbarkeit der AN vgl. §§ 7, 8.

- 2 Das Gesetz stellt klar, dass nicht nur in Betrieben nach Abs. 1 Satz 1, sondern auch in einem **gemeinsamen Betrieb** mehrerer UN (Gemeinschaftsbetrieb) ein BR zu wählen ist, sofern die in Satz 1 genannten Voraussetzungen erfüllt sind. Die nach dem BetrVG 1972 verlangten alternativen Voraussetzungen, nach denen die beteiligten UN ausdrücklich eine rechtliche Vereinbarung über die einheitliche Leitung des gemeinsamen Betriebs geschlossen haben mussten oder sich eine solche Vereinbarung aus den näheren Umständen des Einzelfalls zu ergeben hatte (vgl. etwa BAG, NZA 98, 723), werden nach dem BetrVG 2001 durch **Vermutungsregelungen** ersetzt, die an zwei unterschiedliche Tatbestände anknüpfen.
- 3 Nach **Abs. 2 Nr. 1** wird ein Gemeinschaftsbetrieb widerlegbar vermutet, wenn von den UN die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für den oder die arbeitstechnischen Zwecke genutzt und die AN gemeinsam eingesetzt werden. Dabei ist nicht entscheidend, zu welchem der UN (AG) die AN in einem Arbeitsverhältnis stehen. Ein typisches Beispiel für einen solchen Gemeinschaftsbetrieb ist ein von mehreren UN betriebenes **Rechenzentrum**. Liegen die Voraussetzungen der gemeinsamen Nutzung der Betriebsmittel bzw. des gemeinsamen Einsatzes der AN vor, was nicht nur in der gemeinsamen räumlichen Unterbringung, sondern auch in der personellen, technischen und organisatorischen Verknüpfung der Arbeitsabläufe sichtbar werden kann, wird gesetzlich eine **einheitliche Leitung vermutet**. Dabei ist nicht erforderlich, dass die Leitungsfunktion auch wirtschaftliche Angelegenheiten umfasst. Es genügt, wenn sie sich auf **soziale und personelle Angelegenheiten** erstreckt (vgl. BAG, NZA 90, 977). Die vom Gesetz vermutete Leitungsfunktion kann von den beteiligten UN, wenn es darüber zu einem Rechtsstreit kommt, in dem dann zu führenden Beschlussverfahren **widerlegt** werden.
- 4 Die zweite Vermutungsregelung (**Abs. 2 Nr. 2**) betrifft den Fall, dass im Zuge der **Spaltung** eines UN von einem Betrieb dieses UN ein oder mehrere Betriebsteile einem anderen UN, das an der Spaltung beteiligt

ist, zugeordnet werden. Der Begriff der Spaltung umfasst die Fälle der **Aufspaltung**, der **Abspaltung** und der **Ausgliederung**. Voraussetzung für die Anwendung der Vermutungsregelung des Abs. 2 Nr. 2 ist, dass sich die Organisation des gespaltenen Betriebs nicht wesentlich ändert. Die an der Spaltung beteiligten UN wollen den Betrieb als gemeinsamen Betrieb weiterführen, um auch zukünftig die Vorteile eines eingespielten Betriebs und seiner Organisation nutzen zu können. Ein wesentliches Indiz dafür, dass sich die Organisation des betroffenen Betriebs nicht wesentlich ändert, besteht in der **gemeinsamen Benutzung** wesentlicher materieller und immaterieller Betriebsmittel; darüber hinaus auch darin, dass die personelle, technische und organisatorische Verknüpfung der Arbeitsabläufe im Wesentlichen gleich bleibt. Die gesetzliche Vermutung eines gemeinsamen Betriebs ist auch bei dieser Vermutungsregelung widerlegbar. Im Streitfall haben die ArbG im Wege des **Beschlussverfahrens** zu entscheiden.

§ 2 Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.

(2) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung des Arbeitgebers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen.

(3) Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

(1) Mit der angesprochenen Zusammenarbeit wird eine **gesetzliche Forderung** 1 aufgestellt, keineswegs aber die betriebliche Wirklichkeit beschrieben. Dem BR muss bewusst sein, dass er AN-Interessen im betrieblichen Bereich zu vertreten hat. Bei der Austragung gegensätzlicher Interessen soll jedoch angestrebt werden, zum Wohl der AN und des Betriebs zusammenzuarbeiten. Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit gebietet daher auch, dass der AG gegenüber dem BR keine vollendeten Tatsachen schafft. Der BR kann andernfalls die Unterlassung mitbestimmungswidriger Maßnahmen verlan-