

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. „Verkennung 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 Arbeitnehmervertretungsstrukturen“	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 Tatbestandsvoraussetzungen	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 Nachverhandlungsanspruch 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. „Verkennung 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: Tarifkollision	90
bb) Tarifbindung kraft staatlichen Hoheitsaktes	91
c) (Un-)Zulässigkeit tarifvertraglicher Öffnungsklauseln?	92
II. Verhältnis zum Tarifvorbehalt für „Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen“	94

Inhaltsverzeichnis	11
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 Strukturbetriebsvereinba- rungen	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	193
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.	„Betriebsautonomere“ 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.	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
1.	Vereinbarungsparteien	230

Inhaltsverzeichnis	15
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