



orka Newsletter | Arbeitsrecht

Ferngesteuerte Betriebe?

Digitale Führung und Betriebsstrukturen

Betriebsbegriff bei Steuerung der Arbeitnehmer aus der Ferne

Betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung „ferngesteuerter“ Einheiten

Das Bundesarbeitsgericht hat sich zuletzt mehrfach mit den Folgen der Digitalisierung auf den Betriebsbegriff des BetrVG auseinandergesetzt. Gegenstand war dabei insbesondere die Frage, ob und wann eine digital von einem anderen Ort gesteuerte Organisation einen Betrieb oder selbstständigen

Betriebsteil im Sinne des BetrVG darstellen kann.

Für Arbeitgeber hängt hiervon Einiges ab: Von der Wirksamkeit der Betriebsratswahl über die Zuständigkeit mehrerer Betriebsratsgremien und die Wahl des „richtigen“ Verhandlungspartners kann dies insbesondere für die Wirksamkeit von



Betriebsvereinbarungen und Interessenausgleichen sowie die Zustimmung zu personellen Maßnahmen oder den Betrieb von wichtigen IT-Systemen entscheidend sein.

Problemstellung

Durch zunehmende Digitalisierung und Vernetzung haben sich die betrieblichen Organisationsstrukturen stark verändert. Außerhalb direkter Produktionsbereiche ist die Arbeit regelmäßig nicht mehr zwingend ortsgebunden. Führung und Leitungsstrukturen können entsprechend dezentral organisiert werden. Seitdem gehören standortübergreifende Teams und internationale Matrixorganisationen zum Standard größerer Unternehmen.

Demgegenüber ist das **BetrVG „analog“ geprägt** und basiert noch auf dem Bild vom klassischen Betrieb, bei dem regelmäßig alle Mitarbeiter an ein und demselben Standort arbeiten und auch die Außendienstmitarbeiter des Sales-, Service- und

Montagebereichs diesem Betrieb zugeordnet und von dort geführt werden.

Je mehr die Zusammenarbeit von Menschen virtuell über Unternehmens- und Betriebsgrenzen hinaus erfolgt, desto schwieriger wird die richtige betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung. Die jüngere Rechtsprechung versucht, die neuen Arbeitsformen mit den analogen Betriebsbegriffen in Einklang zu bringen.

Ausgangspunkt: Betriebsratsfähige Einheiten

Außerhalb von vereinbarten Sonderformen kennt das BetrVG zwei betriebsratsfähige Einheiten:

Der klassische **Betrieb** im Sinne von § 1 BetrVG ist nach der Definition des Bundesarbeitsgerichts „eine organisatorische Einheit, innerhalb derer der Arbeitgeber zusammen mit den von ihm beschäftigten Arbeitnehmern bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt und dazu die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für den oder die verfolgten arbeitstechnischen Zwecke zusammenfasst, ordnet, gezielt einsetzt und die menschliche Arbeitskraft von einem einheitliche Leitungsapparat gesteuert werden“¹.

Diesem (Haupt-)Betrieb können weitere nicht betriebsratsfähige Standorte als **unselbstständige Betriebsteile** zugeordnet sein. Ein Betriebsteil ist eine Einheit, die zwar in die Organisation eines (Haupt-)Betriebs eingliedert und an dessen Zweck ausgerichtet ist, gleichwohl aber relativ zu

¹ Ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. Beschl. v. 23.11.2016 – 7 ABR 3/15.

diesem organisatorisch abgrenzbar und verselbständigt ist².

Daneben gibt es **selbstständige Betriebs-teile**, die als eigene Betriebe gelten und damit ebenfalls betriebsratsfähig sind, wenn die Voraussetzungen gemäß § 4 BetrVG erfüllt sind:

- Mindestens fünf ständig wahlberechtigte (und 3 wählbare) Mitarbeiter
- durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig (§ 4 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) **oder**
- räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind (§ 4 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)
- Kein (formloser) Zuordnungsbeschluss zum Hauptbetrieb durch die Belegschaft.

Schon in der traditionellen Arbeitswelt tat sich die Praxis bei der Abgrenzung zwischen Betrieb, unselbstständigen und selbstständigen Betriebsteilen oft schwer. Dies ist durch den Einfluss digitaler und dezentraler Arbeitsformen nicht leichter geworden.

Lieferdienstentscheidung: Remote cities?

Im Januar 2026 hatte sich das Bundesarbeitsgericht³ mit der Frage befasst, ob Auslieferungsfahrer eines Lieferdienstes, die gemeinsam in einem fest definierten Liefergebiet eingesetzt werden („remote cities“), eine betriebsratsfähige Einheit bilden können. Die fachliche und disziplinarische Führung erfolgte via App durch Mitarbeiter, die an anderen Standorten („hub cities“) arbeiten.

Die Arbeitnehmer hatten in mehreren remote cities Betriebsratswahlen mit dem Argument durchgeführt, dass eine sinnvolle Betriebsratsarbeit nur vor Ort im direkten Kontakt mit der Belegschaft möglich sei. Die Arbeitgeberin hatte die Wahlen angefochten und argumentiert, dass die Liefergebiete keine Betriebe und auch keine selbstständigen Betriebsteile nach § 4 BetrVG darstellen könnten, da es an einer physischen Leitungsmacht vor Ort fehle.

Das Bundesarbeitsgericht gab der Arbeitgeberin im Ergebnis, aber nicht in der Argumentation recht. Auch unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Digitalisierung bleibt es dabei, dass ein selbstständiger Betrieb (steil) über eine organisatorische Eigenständigkeit verfügen muss. Diese wird primär durch die Führungs- und Leitungsstruktur geprägt, was nach dem Bundesarbeitsgericht aber nicht notwendig das Vorhandensein einer Person mit Leitungsmacht „vor Ort“ erfordere.

Entscheidend ist nicht die räumliche, sondern die funktionale Leitung.

Vielmehr komme es in erster Linie auf eine funktionale Betrachtung an. So verneinte das Bundesarbeitsgericht eine relative Verselbstständigung, weil in den jeweiligen Liefergebieten keine (dezentrale) einheitliche Führung vorhanden war und die Führungskräfte in den hub cities jeweils für mehrere remote cities gleichzeitig zuständig waren. Damit fehle es an dem

² BAG, Beschluss vom 17.1.2007 – 7 ABR 63/05,

³ BAG, Beschl. v. 28.1.2026 – 7 ABR 23/24, vgl. auch 7 ABR 26/24 und 7 ABR 40/24 vom selben Tage.

erforderlichen Mindestmaß an organisatorischer Eigenständigkeit für einen selbstständigen Betriebsteil.

Ob das Bundesarbeitsgericht zu einem anderen Ergebnis gelangt wäre, wenn die Führungskräfte in den hub cities ausschließlich für ein bestimmtes Liefergebiet verantwortlich gewesen wären, bleibt allerdings offen. Hier ist die weitere Rechtsprechungsentwicklung abzuwarten.

Air-Malta-Entscheidung: Fernsteuerung aus dem Ausland?

In einer umgekehrten Konstellation war der Arbeitgeber dagegen mit einer – vermeintlich – ähnlichen Argumentation gescheitert:⁴

„Allein, dass der Hauptbetrieb im Ausland ist, führt nicht zur Unanwendbarkeit des BetrVG auf Betriebsteile im Inland.“

Eine maltesische Fluggesellschaft wollte festgestellt wissen, dass ihre Base am Flughafen BER mit ca. 320 Mitarbeitern keine eigenständige betriebsratsfähige Einheit sei. Sie hatte argumentiert, dass das BetrVG keine Anwendung finde, da es sich bei der Base um einen unselbstständigen Betriebsteil handele, der der maltesischen Konzernzentrale bzw. einer Konzerngesellschaft in Dublin als Hauptbetrieb

zuzuordnen sei. Da auf den Hauptbetrieb das BetrVG nicht anwendbar sei, müsse dies auch für den deutschen Betriebsteil gelten. Zudem würden alle wesentlichen fachlichen und disziplinarischen Entscheidungen im Ausland getroffen. Vor Ort in Berlin hätten im operativen Alltag nur der „Base Captain“ und der „Base Supervisor“ in geringem Umfang gewisse Leitungsfunktionen.

Das Argument, dass das BetrVG auf einen inländischen Betriebsteil eines ausländischen Hauptbetrieb nicht anwendbar sei, lehnte das Bundesarbeitsgericht ab und ging davon aus, dass die Base zumindest über so viel organisatorische Selbstständigkeit verfügt, dass es sich um einen abgrenzbaren Betriebsteil handelt, der dem Geltungsbereich des BetrVG unterliegt. Ob dieser Betriebsteil darüber hinaus durch Aufgabenbereich und Organisation auch eigenständig i.S.d. § 4 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist, konnte offenbleiben, da der Hauptbetrieb jedenfalls weit entfernt war (§ 4 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG). Die Base war nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts daher in jedem Fall betriebsratsfähig.

Zuordnung von Matrixmanagern

In diesem Zusammenhang erhält die bereits vielfach diskutierte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts⁵ zur betriebsverfassungsrechtlichen Zuordnung von Matrixmanagern weitere Relevanz. Hiernach können Führungskräfte sowohl in den eigenen Betrieb als auch die Betriebe, in denen sie Mitarbeiter remote führen, betriebsverfassungsrechtlich eingegliedert sein. Liegen die Voraussetzungen eines

⁴ BAG, Beschl. v. 13.5.2026 – 7 ABR 7/25, bislang nur als Pressemitteilung veröffentlicht.

⁵ BAG, Beschl. v. 22.5.2025 – Az. 7 ABR 28/24.

selbstständigen Betriebs(teils) vor, können daher auch externe Führungskräfte aus anderen Betrieben (auch) diesem Betrieb angehören.

Fazit

In Zeiten betriebsübergreifender und virtueller Führungsstrukturen verliert der räumliche Bezugspunkt zum Betrieb auch betriebsverfassungsrechtlich immer mehr an Relevanz.

Arbeiten Menschen an unterschiedlichen Orten arbeitsteilig zusammen, kommt es für die Frage, ob ein oder mehrere betriebsverfassungsrechtliche Einheiten vorliegen, weniger darauf an, wo die Arbeit physisch verrichtet wird, sondern ob diese durch eine einheitliche (ggf. virtuelle) Leitung zu einer eigenständigen Einheit zusammengefasst sind, die von der übrigen Organisation ausreichend funktional abgrenzbar ist. Ist dies der Fall, können auch ortsfremde Führungskräfte Teil dieser Organisation sein.

Auch wenn die dem zugrunde liegenden Gedanken nicht gänzlich neu sind, verlagert das Bundesarbeitsgericht den Fokus auf eine funktionelle Betrachtung und überträgt so den tradierten Betriebsbegriff in die digitale Arbeitswelt.

Damit werden auch rein virtuelle Betriebsstrukturen denkbar, die ausschließlich remote „fern-gesteuert“ werden.

Solange sie von den übrigen betrieblichen Strukturen ausreichend funktional abgrenzbar sind, könnte dies die Gestaltungsmöglichkeiten von Unternehmen im virtuellen Raum erheblich erweitern.



Ihre Ansprechpersonen



Dr. Simon Grosse-Brockhoff
Rechtsanwalt, Partner
T +49 211 60035-404
simon.grosse-brockhoff@orka.law



Maren Wellhausen
Rechtsanwältin, Senior Associate
T +49 211 60035-407
maren.wellhausen@orka.law



One Team.
One Goal.