

Kein Betriebsrat per GPS: Liefergebiete sind keine Betriebe!

Die Schlagzeile „Ein Betrieb ist da, wo die Personalabteilung sitzt“ klingt prägnant – trifft aber weder die Dogmatik des Betriebsbegriffs noch den Gehalt der Entscheidungen des 7. Senats vom 28.1.2026 (7 ABR 23/24 ua, bisher liegt nur die PM vor, s. NZA aktuell H. 3/2026, S. VI). Der Senat hat keinen Ortswechsel der Betriebsverfassung angeordnet, sondern ihren klassischen Anknüpfungspunkt bestätigt: institutionalisierte Leitungsmacht in personellen und sozialen Angelegenheiten.

Im Lieferdienst-Fall ist die Organisationsrealität dreigeteilt: ein zentraler Standort mit HR, daneben „Hub-Cities“ mit Führungskräften und Backoffice, schließlich „Remote-Cities“ als reine Liefergebiete, in denen ausschließlich Fahrer tätig sind und nahezu vollständig per App gesteuert werden. In mehreren dieser Remote-Cities hatten Beschäftigte lokale Betriebsräte gewählt; die Arbeitgeberin focht die Wahlen an – mit Erfolg. Die Landesarbeitsgerichte und nun das BAG haben festgestellt, dass dort weder Betriebe noch selbstständige Betriebsteile iSv §§ 1, 4 BetrVG bestehen.



Entscheidend ist nicht das bloße Vorhandensein von Arbeitnehmern in einem Gebiet, sondern wo die Arbeitgeberfunktionen ausgeübt werden. Dienst- und Schichtpläne, Urlaubsentscheidungen, Beginn und Ende der Arbeitszeit, Überstundenanordnungen – also die klassischen Kernmaterien der Mitbestimmung – werden unstreitig in den Hubs getroffen. Die Remote-Cities sind demgegenüber Einsatzorte ohne eigene Entscheidungsträger. Daran ändert auch die digitale Tourensteuerung nichts. Die App generiert keine „Leitungsmacht vor Ort“, sondern setzt zentral vorgegebene Parameter technisch um. Software ersetzt keine Verantwortungsinstanz im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne. Der Senat knüpft damit konsequent an seine Rechtsprechung zur institutionalisierten Leitungsmacht an: Ein Betriebsteil entsteht nicht durch räumliche Entfernung, sondern durch ein Mindestmaß organisatorischer Verselbstständigung einschließlich Leitungspersonen mit Entscheidungsbefugnissen vor Ort.

Für die Fahrer bedeutet dies gerade keinen „betriebsratsfreien Raum“. Betriebsratsfähig ist die Einheit aus Hub-City und den von dort gesteuerten Remote-Cities; dort werden die betriebsverfassungsrechtlich konstitutiven Entscheidungen getroffen, dort sitzt der Ansprechpartner für Mitbestimmung. Fahrer in Remote-Cities wählen mit und werden über die hubbasierten Gremien vertreten. Mitbestimmung folgt damit den Entscheidungszentren statt symbolischen „örtlichen Belegschaften“ ohne Gegenspieler. Die Alternative wäre eine Zersplitterung in zahlreiche „Insel-Betriebsräte“: mehrere Betriebsräte für ein und dieselbe Entscheidung, divergierende Betriebsvereinbarungen, unklare Zuständigkeiten und verlängerte Abstimmungswege – mit der Folge einer faktisch geschwächten, nicht gestärkten Mitbestimmung. Genau vor diesem Szenario warnen die Vorinstanzen und die Arbeitgeberseite zu Recht.

Verfassungs- und unionsrechtlich ist dieser Kurs unspektakulär: Art. 9 III GG schützt Koalitionen, nicht bestimmte Betriebsratszuschnitte; auch das Unionsrecht zwingt nicht zu einem Betriebsbegriff, der jede lokal verdichtete Präsenz von Arbeitnehmern zum Betrieb erhebt. Ob die Plattformökonomie dennoch Anlass für eine gesetzgeberische „Feinjustierung“ der Betriebsverfassung bietet, ist eine politische Frage. Der 7. Senat hat mit bemerkenswerter Klarheit markiert, dass er dafür nicht der Ersatzgesetzgeber ist.

Digitalisierung verändert Arbeitsmittel und Kommunikationswege. Sie hebt nicht die Einsicht auf, dass betriebliche Mitbestimmung dort am wirksamsten ist, wo reale Verantwortung getragen wird – und nicht dort, wo der Algorithmus eine Lieferzone einzeichnet.

Rechtsanwalt Dr. Markus Janko, Düsseldorf/Hamburg