

AUSWIRKUNGEN VON UMSTRUKTURIERUNGEN AUF DIE INTERESSENVERTRETUNGEN IM BETRIEB, UNTERNEHMEN UND KONZERN

Auswirkungen sind abhängig von der Art und Methode der Umstrukturierung

Die Umstrukturierung von Unternehmen und Betrieben kann unterschiedlichste Auswirkungen sowohl auf bestehende Betriebsratsgremien (Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat) als auch auf die Unternehmensmitbestimmung haben. Welche Auswirkungen mit einer Umstrukturierung jeweils verbunden sind, hängt wesentlich von der Art der Umstrukturierung (Spaltung, Verschmelzung, Vermögensübertragung, Rechtsformänderung, Outsourcing) und teilweise auch von der gewählten Umstrukturierungsmethode (Einzelrechtsnachfolge oder Gesamtrechtsnachfolge) ab.

Auswirkungen auf den Betriebsrat

Keine Auswirkung bei Erhalt der Betriebsidentität

Der Betriebsrat bleibt von einer Umstrukturierung immer dann unberührt, wenn durch die Umstrukturierung die Betriebsidentität erhalten bleibt. Dies wird immer dann angenommen, wenn sich die Betriebsorganisation durch die Umstrukturierung nicht wesentlich ändert (§ 1 (2) Nr. 2 BetrVG). Geringfügige Änderungen in der Betriebsorganisation beeinträchtigen nicht die Betriebsidentität. Entscheidend kommt es nach der Rechtsprechung des BAG auf den Erhalt des einheitlichen Leitungsapparats des Betriebes in personellen und sozialen Angelegenheiten an¹. Solche Fälle liegen vor bei der Verschmelzung oder Spaltung von Mehrbetriebsunternehmen bei Fortbestehen der Einzelbetriebe², bei Rechtsformänderungen und bei Outsourcing. Bei der Zusammenlegung von Betrieben bleibt der Betriebsrat des aufnehmenden Betriebes im Amt, wenn sich durch die Aufnahme des anderen Betriebes die Betriebsidentität nicht wesentlich ändert; dies kann immer nur im Einzelfall beurteilt werden.

Gemeinschaftsbetrieb

Auch bei der Spaltung eines Einbetriebsunternehmens kann nach der Spaltung die Betriebsidentität erhalten bleiben (§ 1 (2) Nr. 1 BetrVG). Man spricht dann von einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen (Gemeinschaftsbetrieb). Die Vermutung eines Gemeinschaftsbetriebes greift auch für den Fall, dass mehrere Unternehmen zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke Betriebsmittel und Arbeitnehmer gemeinsam einsetzen (§ 1 (2) Nr. 1 BetrVG). Die gesetzliche Vermutung des Gemeinschaftsbetriebes ist wohl eher als Rechtsvermutung denn als Tatsachenvermutung zu qualifizieren³. Diese Rechtsvermutung kann von Arbeitgeberseite widerlegt werden. Indizien für das Vorliegen

¹ Vgl. Trümmer, Rn 63 zu § 1 BetrVG, in: Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.): Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. Kommentar für die Praxis, 8. Aufl., Bund-Verlag Frankfurt/M. 2002

² vgl. Hase/Neumann-Cosel/Rupp: Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan. Handlungsmöglichkeiten bei Umstrukturierung von Unternehmen und Betrieb, 3. Aufl. Bund-Verlag Frankfurt/M. 2000, S. 343ff.

³ vgl. Trümmer, Rn 95f. zu § 1 BetrVG, in: Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.): Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. Kommentar für die Praxis, 8. Aufl., Bund-Verlag Frankfurt/M. 2002

eines Gemeinschaftsbetriebes sind nach der neuesten Rechtsprechung des BAG vor allem⁴

Indizien für das Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebes

- gemeinsame räumliche Unterbringung der Beschäftigten
- gemeinsame Nutzung wesentlicher materieller und immaterieller Betriebsmittel
- personelle, technische und vor allem organisatorische Verknüpfung von Arbeitsabläufen
- einheitlicher Leitungsapparat zumindest im personellen und sozialen Bereich

Von überragender Bedeutung ist dabei das letztgenannte Kriterium des einheitlichen Leitungsapparates.

Auswirkungen bei Verlust der Betriebsidentität

Der Betriebsrat erlischt in all den Fällen, in denen durch die Umstrukturierung die Betriebsidentität nicht erhalten bleibt, sondern durch Zusammenlegung von Betrieben ein neuer Betrieb entsteht oder durch die Spaltung von Betrieben neue Betriebe entstehen. Um in diesen Fällen eine betriebsratslose Zeit zu vermeiden, hat der Gesetzgeber ein Übergangsmandat geregelt (§ 21a BetrVG). Wird ein Betrieb gespalten, so bleibt dessen Betriebsrat im Amt und führt die Geschäfte für die im ihm bislang zugeordneten Betriebsteile weiter, soweit diese über mindestens 5 Arbeitnehmer verfügen und nicht in einen Betrieb eingegliedert werden, in dem bereits ein Betriebsrat besteht (§ 21a (1) BetrVG).

Übergangsmandat

Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem Betrieb zusammengefasst, so nimmt der Betriebsrat des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten Betriebes oder Betriebsteils das Übergangsmandat wahr (§ 21a (2) BetrVG). Die Betriebsräte der übrigen an dem Zusammenschluss beteiligten Betriebe erlöschen. Das Schicksal der Betriebsräte der am Zusammenschluss beteiligten Betriebsteile richtet sich danach, was mit den verbleibenden Betriebsteilen geschieht. Bleiben diese als eigenständige Betriebe fortbestehen, bleibt auch der Betriebsrat im Amt, wenn die Betriebsidentität des Restbetriebes wesentlich gewahrt bleibt.

Zusammensetzung und Aufgaben des Übergangsbetriebsrates

Der Übergangsbetriebsrat bleibt als Organ in seiner vorherigen personellen Zusammensetzung bestehen⁵. Der Übergangsbetriebsrat hat ein Vollmandat, d.h. ihm stehen sämtliche Rechte aus dem BetrVG zu⁶. Er hat insbesondere die Verpflichtung, durch die unverzüglich Bestellung von Wahlvorständen Betriebsratswahlen einzuleiten.

Zeitliche Befristung des Übergangsmandats

⁴ vgl. Bachner/Köstler/Trittin/Trümner: Arbeitsrecht bei Unternehmensumwandlung. Handbuch für Praktiker, Köln, Bund-Verlag 1997, S. 61

⁵ vgl. Buschmann, Rn 32 zu § 21a BetrVG, in: Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.): Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. Kommentar für die Praxis, 8. Aufl., Bund-Verlag Frankfurt/M. 2002

⁶ vgl. Buschmann, Rn 7 zu § 21a BetrVG, in: Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.): Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. Kommentar für die Praxis, 8. Aufl., Bund-Verlag Frankfurt/M. 2002

Das Übergangsmandat endet, sobald in den Betriebsteilen ein neuer Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist, spätestens jedoch nach 6 Monaten. Das Übergangsmandat kann durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung um längstens weitere 6 Monate verlängert werden (§ 21a (1) BetrVG).

Auswirkungen auf den Gesamt- und Konzernbetriebsrat

Gesamtbetriebsrat

Der Gesamtbetriebsrat hat im Unterschied zum Betriebsrat keine Amtszeit, sondern stellt eine Dauereinrichtung dar⁷. Seine Amtszeit wird nur dadurch beendet, dass die Voraussetzung für seine Errichtung – ein Unternehmen mit mindestens zwei Betrieben mit Betriebsrat – entfallen (§ 47 (1) BetrVG). Ein Gesamtbetriebsrat entfällt somit immer dann, wenn in einem Unternehmen mehrere Betriebe zu einem Betrieb zusammengelegt oder aus einem Mehrbetriebsunternehmen alle Betriebe bis auf einen einzigen abgespalten werden.

Auch wenn ein Gesamtbetriebsrat durch Umstrukturierungen bestehen bleibt, so ändert sich doch häufig die Größe und personelle Zusammensetzung des Gremiums.

Konzernbetriebsrat

Für den Konzernbetriebsrat gelten die Ausführungen zum Gesamtbetriebsrat entsprechend. Der Konzernbetriebsrat hört grundsätzlich auf zu bestehen, wenn durch die Umstrukturierung die Konzernvoraussetzung – Existenz eines Unterordnungskonzerns gem. § 18 Abs. 1 AktG - nicht mehr gegeben sind (§54(1) BetrVG).

Auch wenn ein Konzernbetriebsrat durch Umstrukturierungen bestehen bleibt, so ändert sich doch häufig die Größe und personelle Zusammensetzung des Gremiums.

Kein Errichtungszwang

Da die Bildung eines Konzernbetriebsrates nicht zwingend vorgeschrieben ist, kann er jederzeit durch qualifizierten Mehrheitsbeschluss der Betriebs- bzw. Gesamtbetriebsräte der einzelnen Konzernunternehmen aufgelöst werden⁸.

Auswirkungen auf die Rechtsstellung der einzelnen Betriebsratsmitglieder

Die Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder im Falle von Umstrukturierungen ist eng verknüpft mit der Frage des Fortbestehens des Betriebsrates als Gremium.

Fortbestehen des Betriebsratsmandats

Bei Fortbestehen des Betriebsrates bleiben auch grundsätzlich auch die Betriebsratsmitglieder im Amt. Eine Ausnahme liegt dann vor, wenn ein Betriebsteil eines

⁷ vgl. Trittin, Rn 7 zu § 47 BetrVG, in: Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.): Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. Kommentar für die Praxis, 8. Aufl., Bund-Verlag Frankfurt/M. 2002

⁸ Trittin, Rn 54 zu § 54 BetrVG, in: Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.): Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. Kommentar für die Praxis, 8. Aufl., Bund-Verlag Frankfurt/M. 2002

Betriebes abgespalten wird und dennoch der Restbetrieb seine Betriebsidentität beibehält und somit auch der Betriebsrat als Gremium fortbesteht. Während die Betriebsratsmitglieder des Restbetriebes im Amt bleiben, verlieren die Betriebsratsmitglieder des abgespaltenen Teilbetriebes ihr Betriebsratsmandat, es sei denn, sie widersprechen dem mit der Abspaltung verbundenen Betriebsübergang gem. § 613a BGB. Sie verbleiben dann im Restbetrieb und behalten auch ihr Betriebsratsmandat. Ist eine Weiterbeschäftigung im Restbetrieb aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so kann der Arbeitgeber dem dem Betriebsübergang widersprechenden Betriebsratsmitglied kündigen (§ 15 Abs. 5 KSchG).

Beendigung des Betriebsratsmandats

Besteht für den Betriebsrat lediglich ein Übergangsmandat gem. § 21a BetrVG, dann behalten die Betriebsratsmitglieder ihr Betriebsratsmandat für die Dauer des Übergangsmandats. Mit Ablauf des Übergangsmandats beginnt der nachwirkende Kündigungsschutz für diejenigen Betriebsratsmitglieder mit Übergangsmandat; für Mitglieder ohne Übergangsmandat beginnt der nachwirkende Kündigungsschutz mit dem Vollzug der Umstrukturierung.

Möglichkeit der Sicherung bestehender Beteiligungsrechte des Betriebsrates durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag

Die Umstrukturierung von Betrieben und Unternehmen kann dazu führen, dass durch die Spaltung oder Vermögensübertragung (verbunden mit einem Teilbetriebsübergang) betriebsverfassungsrechtliche Schwellenwerte unterschritten und damit Beteiligungsrechte des Betriebs- bzw. Gesamtbetriebsrates und Informationsrechte der Arbeitnehmer außer Kraft gesetzt werden.

Wird durch die Umstrukturierung die Betriebsgröße von 21 Arbeitnehmern unterschritten, so entfällt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei personellen Einzelmaßnahmen (§ 99 BetrVG) und die vierteljährliche Unterrichtungspflicht des Unternehmers über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens gegenüber den Arbeitnehmern (§ 110 (2) BetrVG).