



André Reinhard

Gesamtbetriebsrat und
Gesamtbetriebsvereinbarungen
nach Umstrukturierung



PETER LANG

Kapitel I. Einleitung

§ 1 Themenüberblick

A. Wirtschaftlicher und rechtlicher Zusammenhang

Spätestens seit den 80er Jahren sind Unternehmensumstrukturierungen in der betrieblichen Praxis an der Tagesordnung. So soll den Anforderungen der immer komplexer werdenden Wirtschaft Rechnung getragen werden. Insbesondere in Zeiten rezessions- und konjunkturbedingter Schwäche wird von Seiten der Unternehmensleitung versucht, durch verschiedenste Umstrukturierungsmaßnahmen wirtschaftliche Einbußen gering zu halten oder zu vermeiden. Aber auch in Zeiten von Aufschwung oder Seitwärtsbewegung können dadurch Vorteile geschaffen und die Expansion vorangetrieben werden. Nach dem „Outsourcing“ während der letzten Jahrzehnte versuchen die Unternehmen jetzt, ausgelagerte Geschäftsbereiche wieder einzugliedern. Letztlich sind diese Vorgänge Maßnahmen der Marktanpassung.

Aus der Umsetzung dieser wirtschaftlichen Überlegungen der Unternehmensleitung ergibt sich eine Vielzahl von Fallgestaltungen, für welche die jeweiligen Auswirkungen von solchen Umstrukturierungen auf den Gesamtbetriebsrat als Gremium und der mit dem Arbeitgeber geschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarungen zu klären sind. Während früher dem Gesamtbetriebsrat eine geringe Praxisrelevanz zugestanden wurde, ist sie durch die neue Entwicklung erheblich gestiegen. Der arbeitstechnischen Einheit Betrieb kommt innerhalb eines mehrbetrieblichen Unternehmens in vielen Fällen nicht mehr die alleinige Bedeutung hinsichtlich der Arbeitnehmerrepräsentation zu.¹ Denn der einzelne Arbeitnehmer wird in mehrbetrieblichen Unternehmen immer häufiger von Maßnahmen betroffen, deren Sinn und Zweck oft nur erkennbar ist, wenn man die Aspekte des gesamten Unternehmens berücksichtigt. Ausgangspunkt der Untersuchung sind Entscheidungen des BAG zum Fortbestand des Gesamtbetriebsrats nach Umstrukturierungen² sowie zum kollektivrechtlichen Fortbestand von Gesamtbetriebsvereinbarungen bei Betriebsübergängen.³

In einem ersten Teil sind zunächst die Auswirkungen auf den Gesamtbetriebsrat als Gremium zu untersuchen, da nicht ausgeschlossen werden kann, dass der Bestand oder Wegfall des Gesamtbetriebsrats seinerseits Folgen für die Gesamtbetriebsvereinbarungen als von ihm mitverantwortetes Recht hat. Da-

1 Müller in FS-Küchenhoff, S.295.

2 BAG v. 5.6.2002 – 7 ABR 17/01 – AP Nr.11 zu § 47 BetrVG 1972; v. 16.3.2005 – 7 ABR 37/04 – AP Nr.5 zu § 51 BetrVG 1972 unter B II 3a.

3 BAG v. 18.9.2002 – 1 ABR 54/01 – AP Nr.7 zu § 77 BetrVG 1972 Betriebsvereinbarung.

bei sind sowohl unternehmensinterne als auch unternehmensübergreifende Umstrukturierungen zu betrachten.

Gleiches gilt im Anschluss für die mit dem Arbeitgeber geschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarungen. Dabei muss besonderes Augenmerk darauf gelegt werden, ob und in welchen Fällen diese kollektivrechtlich fortgelten bzw. wann stattdessen § 613a Abs.1 S.2 BGB eingreift. Gerade vor dem Hintergrund der neueren Rechtsprechung des BAG, die einen Hinweis des Arbeitgebers im Rahmen der Unterrichtung nach § 613a Abs.5 BetrVG darauf verlangt, ob eine Gesamt- bzw. Einzelbetriebsvereinbarung kollektiv- oder individualrechtlich weitergilt und ob der Gesamtbetriebsrat fortbesteht,⁴ gewinnen diese Fragen an weiterer Bedeutung. Außerdem möchte der Erwerber wissen, inwieweit er an die ursprünglich beim Veräußerer bestehenden Arbeitsbedingungen gebunden ist und welche Einflussmöglichkeiten er für die Zukunft hat.

Die bisher weit überwiegende Meinung in Literatur und Rechtsprechung stellt im Hinblick auf den Fortbestand des Betriebsrats⁵ und der Betriebsvereinbarungen⁶ auf die Wahrung der sog. Betriebsidentität ab. Danach kann sowohl ein Betriebsrat als auch eine Betriebsvereinbarung nach einem Betriebsübergang beim neuen Betriebsinhaber fortbestehen, wenn sich der Betrieb nicht wesentlich ändert. Es wird zu klären sein, inwieweit dies zutreffend ist und welche Rückschlüsse daraus für den Fortbestand des Gesamtbetriebsrats und der Gesamtbetriebsvereinbarungen zu ziehen sind.

4 BAG v. 13.7.2006 – 8 AZR 303/05 – AP Nr.311 zu § 613a BGB unter II 2b bb (1); v.14.12.2006 – 8 AZR 763/05 – AP Nr.318 zu § 613a BGB unter II 1b ff; der Arbeitgeber muss hierbei eine korrekte Darstellung der rechtlichen Folgen des Betriebsübergangs abgeben, wobei er zumindest gewissenhaft geprüft haben und einen vertretbaren Rechtsstandpunkt einnehmen muss.

5 BAG v. 28.9.1988 – 1 ABR 37/87 – AP Nr.55 zu § 99 BetrVG 1972 unter B I 2a; v. 5.2.1991 – 1 ABR 32/90 – AP Nr.89 zu § 613a BGB unter IV 2c bb; *Fitting* § 1 BetrVG Rn.115 und § 21 BetrVG Rn.34; *GK/Franzen* § 1 BetrVG Rn.58; *Gussen/Dauck* Rn.63; *Kittner/Zwanziger/Bachner* Arbeitsrecht § 97 Rn.38; *Hergenröder* in AR-Blattei SD 500.1 Rn.991; *Kleinebrink* ArbRB 2004, 341; *Preis/Richter* ZIP 2004, 927 f.; *Reichel/Schmandt* C Rn.117; s.u. Kapitel II, § 4C.I.1 (S.56 ff.).

6 BAG v. 19.7.1957 – 1 AZR 420/54 – AP Nr.1 zu § 53 BetrVG 1952 LS; v. 5.2.1991 – 1 ABR 32/90 – AP Nr.89 zu § 613a BGB unter B IV 2c bb; v. 27.7.1994 – 7 ABR 37/93 – AP Nr.118 zu § 613a BGB unter B II; *DKK/Berg* § 77 BetrVG Rn.50; *Hohenstatt/Müller-Bonanni* NZA 2003, 770; *Gaul*, Das Arbeitsrecht der Betriebs- und Unternehmensspaltung § 25 Rn.117; *HSWGN/Worzalla* § 77 BetrVG Rn.233; *Kallmeyer/Willemsen* Vor § 322 UmwG Rn.71 f.; *Lindemann/Simon* BB 2003, 2511; *Löwisch/Kaiser* § 77 BetrVG Rn.42; *Müller* RdA 1996, 291; *Mohnke/Betz* BB 2008, 502; s.u. Kapitel III, § 16B.I (S.216 ff.).

B. Überblick über Umstrukturierungsmöglichkeiten

Sowohl zur Klärung des kollektivrechtlichen Fortbestandes von Gesamtbetriebsvereinbarungen als auch des Gesamtbetriebsrats ist entscheidend, wie die Umstrukturierung im Einzelnen ausgestaltet ist. Das BetrVG regelt sowohl den Betriebsrat als auch den Gesamt- und Konzernbetriebsrat im zweiten Teil. Innerhalb dieses Teils enthält es im ersten bis dritten Abschnitt die Bestimmungen über den Betriebsrat (§§ 7 ff. BetrVG), im fünften jene über den Gesamtbetriebsrat (§§ 47 ff. BetrVG) und im sechsten Abschnitt jene über den Konzernbetriebsrat (§§ 54 ff. BetrVG). Das BetrVG unterscheidet somit nach Repräsentationsebenen. Da der Gesamtbetriebsrat nach § 47 Abs.1 BetrVG „im Unternehmen“ errichtet wird, ist die Differenzierung zwischen dem Betrieb einerseits und dem Unternehmen bzw. dem Rechts-/Unternehmensträger andererseits von Bedeutung. Es ist also zu betrachten, welche Auswirkungen die denkbaren Umstrukturierungen im Hinblick auf die verschiedenen Repräsentationsebenen haben.

I. Betriebliche Umstrukturierungen

Hinsichtlich der betrieblichen Konstellationen ist zwischen unternehmensübergreifenden und unternehmensinternen Umstrukturierungen zu unterscheiden.

1. Unternehmensinterne Umstrukturierungen

Unternehmensinterne Umstrukturierungen mit betriebsverfassungsrechtlicher Relevanz sind auf betriebliche Veränderungen zurückzuführen. Diese können innerhalb eines Betriebes ablaufen. Dazu gehört die Stilllegung oder der Neuaufbau eines einzelnen Betriebes. Andererseits gehören zu diesen Umstrukturierungen auch die Spaltung eines Betriebes, die Zusammenlegung zweier oder mehrerer Betriebe zu einem neuen Betrieb und die Eingliederung eines Betriebes oder Betriebsteils in einen bestehenden Betrieb.⁷

2. Unternehmensübergreifende Umstrukturierungen

Mit unternehmensübergreifenden Umstrukturierungen sind alle Umstrukturierungen gemeint, die mit Übergängen von Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Unternehmensträger, also eine andere juristische oder natürliche Person als Arbeitgeber,⁸ verbunden sind. Betriebsübergänge haben für die Arbeitnehmer einen Arbeitgeberwechsel zur Folge.

⁷ Ausführlich zu den Begriffen und deren Abgrenzung, s.u. Kapitel II.§ 4C.II (S.66 ff.).

⁸ Zur Abgrenzung dieses Begriffs zum Unternehmen i.S.d. BetrVG s.u. Kapitel II.§ 5B.I.1 (S.76 ff.).

3. Mischformen von Umstrukturierungen

Bleibt die betriebliche Organisation – etwa weil ein Betrieb im Ganzen auf einen Erwerber übertragen wird – erhalten, wird die Betriebsebene nicht berührt.⁹ Komplexität erhalten die Umstrukturierungsmöglichkeiten aber dadurch, dass sie nahezu beliebig miteinander verbunden werden können. So können beispielsweise im Zusammenhang mit der Übertragung aller Betriebe einer Gesellschaft einzelne oder mehrere Betriebe gespalten oder andere zusammengelegt werden. Als weitere Beispiele seien die Spaltung eines Betriebes beim Veräußerer und die Übertragung eines abgespaltenen Betriebsteils an den Erwerber genannt. Der Erwerber hat dann wiederum die Möglichkeit, den Betriebsteil als eigenständigen Betrieb zu führen. Er kann ihn aber auch mit einem anderen eigenen Betrieb zusammenlegen oder ihn in einen eigenen Betrieb eingliedern.

II. Gesellschafterwechsel/Anteilsveräußerung

Von den vorgenannten Veränderungen sind solche Veränderungen zu unterscheiden, die ausschließlich auf Gesellschafterebene stattfinden. Gesellschafterwechsel und Anteilsveräußerung sind rein gesellschaftsrechtliche Vorgänge.¹⁰ Bei einer Übertragung von Anteilen einer Gesellschaft, die zu einem Austausch einzelner oder mehrerer Gesellschafter einer Personen- oder Kapitalgesellschaft führt („share deal“), wird sowohl die Identität aller Betriebe als auch jene des Unternehmensträgers nicht berührt.¹¹ Bei diesen Vorgängen bleibt folglich die rechtliche Zuordnung der Betriebe und Arbeitnehmer ebenso wie die betriebliche Organisation unverändert.¹² Es liegt somit kein Betriebsübergang nach § 613a BGB vor.¹³ Diese Veränderungen können zwar dadurch erhebliche Auswirkungen haben, dass nun andere Mehrheitsverhältnisse herrschen und die neuen Anteilseigner u.U. andere Vorstellungen von der Führung des Unternehmens haben. Die betriebsverfassungsrechtlichen Repräsentationsebenen bleiben jedoch im bisherigen Zustand erhalten. Damit bleiben auch der Gesamtbetriebsrat sowie die Gesamtbetriebsvereinbarungen von solchen Veränderungen unangetastet.¹⁴

9 *Bauer/Haußmann/Göpfert/Krieger* Teil 1 A Rn.4.

10 *Gaul*, Das Arbeitsrecht der Betriebs- und Unternehmensspaltung § 7 Rn.36 ff.; *Silberberger*, Veränderungsprozesse, S.37 ff.; WHSSS/*Hohenstatt* D Rn.109.

11 *Gaul*, Das Arbeitsrecht der Betriebs- und Unternehmensspaltung § 7 Rn.36, 38; WHSSS/*Willemsen* B Rn.6.

12 *Bauer/Haußmann/Göpfert/Krieger* Teil 1 A Rn.8.

13 BAG v. 12.7.1990 – 2 AZR 39/90 – AP Nr.87 zu § 613a BGB unter B II 2; *Gaul*, Das Arbeitsrecht der Betriebs- und Unternehmensspaltung § 7 Rn.37.

14 *Kittner/Zwanziger/Bachner* Arbeitsrecht § 97 Rn.38; *Picot/Schnitker* Teil III B Rn.73; *Silberberger*, Veränderungsprozesse, S.38.

III. Rechts-/Unternehmensträger und Unternehmen

Das BetrVG kennt die Begriffe des Rechts- oder Unternehmensträgers, die dasselbe bezeichnen, nicht. Der Begriff des Rechtsträgers wird im UmwG gebraucht, wo sich der Gesetzgeber bewusst gegen die Verwendung des Begriffs Unternehmen entschieden hat, und ist rein gesellschaftsrechtlich zu verstehen. Er meint jede rechtstechnische Einheit, die Träger von Rechten und Pflichten sein kann.¹⁵ Folglich ist der Inhaber aller Rechte und Pflichten, also auch Inhaber der Betriebe, gemeint. Dieser Inhaber kann eine natürliche oder eine juristische Person sein.

Betriebliche Umstrukturierungen, wie sie oben dargestellt wurden, berühren den Rechts-/Unternehmensträger nicht. Unternehmensinterne betriebliche Umstrukturierungen ändern nichts an seiner Existenz. Gleiches gilt für Betriebsübergänge. Bei letzteren ändert sich nur die rechtliche Zuordnung der Betriebe. Selbst wenn ein Unternehmensträger, z.B. eine GmbH, alle Betriebe an einen anderen Rechtsträger abgibt, existiert er weiter. Die Gesellschaft bleibt arbeitnehmerlos bestehen, bis ggf. eine Liquidation erfolgt.

Weil das BetrVG den Begriff des Rechtsträgers nicht kennt, ist aber von Bedeutung, ob der betriebsverfassungsrechtliche Begriff des „Unternehmens“ dem Rechtsträger gleichzusetzen ist. Wäre dem so, könnte der Gesamtbetriebsrat als nach § 47 Abs.1 BetrVG „im Unternehmen“ errichtetes Repräsentationsorgan fest mit dem Rechtsträger verbunden sein. Die h.M. sieht das Unternehmen in diesem Sinne dagegen als eine organisatorische Einheit an.¹⁶ Versteht man die betriebsverfassungsrechtliche Repräsentationsebene „Unternehmen“ als organisatorische Einheit, könnte sich der Gesamtbetriebsrat gleichsam über diese legitimieren und an sie gebunden sein. Für die aufgeworfenen Fragen wird daher zusätzlich zu klären sein, ob eine Verbindung des Gesamtbetriebsrats mit dem Rechtsträger besteht.¹⁷

IV. Rechtlicher Vollzug der Umstrukturierung

Zu untersuchen ist weiterhin, ob sich unterschiedliche Ergebnisse aus dem rechtlichen Vollzug der Umstrukturierung ergeben. Bei unternehmensinternen Umstrukturierungen beruht die Veränderung auf der Umsetzung der Entscheidungen des Arbeitgebers durch dessen tatsächliches Handeln. Bei unterneh-

15 Semler/Stengel-Semler § 1 UmwG Rn.20; Widmann/Mayer-Heckschen § 1 UmwG Rn.15, 32.

16 BAG v. 3.12.1954 – 1 ABR 7/54 – AP Nr.1 zu § 88 BetrVG 1952; ErfK/Koch § 1 BetrVG Rn.7, § 47 BetrVG Rn.2, 3 ff.; *Fitting* § 1 BetrVG Rn.145, § 47 BetrVG Rn.9 ff.; *Grobys* NJW-Spezial 2006 Heft 3, 129; HSWGN/Rose § 1 BetrVG Rn.13; *Sick* BB 1992, 1129; v. *Hoyningen-Huene* BetrVR § 3 Rn.15.

17 S.u. Kapitel II, § 5B.I. (S.75 ff.).