



Andreas Schlenker-Rehage

Das Übergangsmandat des
Betriebs- und des Personalrates
und die Bedeutung der Richtlinie
2001/23/EG



PETER LANG

Einführung in die Thematik und Gang der Untersuchung

Bereits ein kurzer Blick in die Medien zeigt, dass insbesondere die fortschreitende Globalisierung und die hiermit einhergehende Verschärfung des Wettbewerbes viele Unternehmen in den vergangenen Jahren veranlasst haben, ihre Strukturen den wirtschaftlichen Verhältnissen anzupassen, um so dem zunehmenden Konkurrenzdruck auch in Zukunft standhalten zu können. Dabei stehen sowohl Unternehmensfusionen, die Synergieeffekte auslösen und so gewonnene Märkte sichern und erschließen sollen, als auch Unternehmensumstrukturierungen, die kleinere selbstständige Einheiten hervorbringen, an der Tagesordnung. Umstrukturierungen können für die Arbeitnehmer jedoch zur Folge haben, dass sie den kollektiven Schutz verlieren. So kann etwa eine betriebliche Umstrukturierung dazu führen, dass der bisherige Betriebsrat wegfällt oder ein Teil der Arbeitnehmerschaft aus dem Zuständigkeitsbereich des Betriebsrates herausfällt. Der Gesetzgeber hat das Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer in der für sie besonders kritischen Phase im Anschluss an eine betriebliche Umstrukturierung anerkannt. Er hat seit 1991 in mehreren Einzelschriften Regelungen über eine zeitlich begrenzte Fortdauer der Amtszeit des Betriebsrates getroffen, um vertretungslose Zeiträume bis zur Wahl einer neuen kollektiven Interessenvertretung zu vermeiden. Leider erfassten die spezialgesetzlichen Regelungen nur einen sehr engen Anwendungsbereich. In diesen Normen kam aber immer der Gedanke zum Ausdruck, dass vertretungslose Zeiträume für die Arbeitnehmer infolge betrieblicher Umstrukturierungen zu vermeiden sind. In Anbetracht des beschränkten Anwendungsbereichs wurden in Rechtsprechung und Schrifttum verschiedene Lösungsansätze herausgearbeitet, um die bei betrieblichen Umstrukturierungen entstehende Schutzlücke zu schließen. Das Meinungsspektrum erstreckte sich von der Auffassung, dass Umstrukturierungen in keinem Fall zum vorzeitigen Ende der Amtszeit des Betriebsrates führten, über eine analoge Anwendung von § 22 BetrVG bzw. einer Heranziehung des Gedankens des Restmandates oder §§ 54 ff. BetrVG analog, bis hin zu einer auf die spezialgesetzlichen Fälle gestützten Gesamtanalogie. Der Siebente Senat des Bundesarbeitsgerichtes hat in seinem Beschluss vom 31. Mai 2000 ein allgemeines Übergangsmandat des Betriebsrates anerkannt.

Das Betriebsverfassungsgesetz 1972 enthielt keine Regelung eines Übergangsmandates des Betriebsrates. Das allgemeine Übergangsmandat des Betriebsrates wurde erst durch das am 28. Juli 2001 in Kraft getretene BetrVerf-Reformgesetz in § 21a BetrVG verankert. So sehr die Schaffung eines allgemeinen Übergangsmandates des Betriebsrates und die Herauslösung dieser Rechtsfigur aus dem Umwandlungsrecht auch zu begrüßen sind, so ist doch festzustellen, dass eine umfassende Ausgestaltung des Übergangsmandates des Betriebsrates nicht erfolgt ist. Die Regelung des § 21a BetrVG lässt zahlreiche – der bislang disku-

tierten – Fragen unbeantwortet. Wegen der Zurückhaltung des Gesetzgebers steht das Übergangsmandat des Betriebsrates auch nach der Normierung des § 21a BetrVG im Rampenlicht der arbeitsrechtlichen Diskussion.

Die Arbeit setzt sich in erster Linie mit dem Übergangsmandat des Betriebsrates und der Norm des § 21a BetrVG auseinander. Bevor diese Regelung näher untersucht wird, werden im ersten Teil die Vorgaben der Richtlinie 2001/23/EG, die die Kontinuität von Arbeitnehmervertretungen bei Umstrukturierungen sicherstellen sollen, als methodischer Maßstab aufgezeigt.

Im zweiten Teil wird erörtert, wie die einschlägigen Vorgaben der Richtlinie 2001/23/EG in den Fällen zur Geltung kommen, in denen ein richtlinienwidriger Zustand besteht.

Im dritten Teil werden zunächst die Grundlagen des Übergangsmandats des Betriebsrats aufgezeigt und die erforderlichen Begriffe bestimmt. Dabei wird insbesondere erörtert, wann eine Umstrukturierung auf betrieblicher Ebene vorliegt und wann eine solche den Wegfall oder eine Zuständigkeitseinbuße des Betriebsrats zur Folge hat. Anschließend werden die in Rechtsprechung und Schrifttum diskutierten Probleme aufgezeigt und einer praktikablen Lösung zugeführt.

Schließlich wird in den Teilen vier bis neun der Arbeit die Frage beantwortet, ob auch anderen kollektiven Gremien ein Übergangsmandat zuzuerkennen ist.