

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	19
A. Umstrukturierung und Betriebsrat	19
B. Problemstellung: die Lehre von der betrieblichen Identität	20
I. Möglichkeit der Bestimmung des Begriffs der betrieblichen Identität?	20
II. Möglichkeit der Einordnung der Lehre von der Betriebsidentität in das aktuelle Betriebsverfassungsrecht?	22
C. Ziel der Arbeit	23
D. Gang der Untersuchung	23
<i>I. Teil</i>	
Bestandsaufnahme	25
A. Lehre von der betrieblichen Identität	25
I. Wahrung der Betriebsidentität als Voraussetzung für den Fortbestand der Betriebsverfassung	25
II. Grundsatz der Betriebsbezogenheit des Betriebsverfassungsgesetzes als Ausgangspunkt der Lehre von der Betriebsidentität	26
III. Spezifischer Identitätsbegriff der Lehre von der Betriebsidentität	27
1. „Identität“ im Sinne der Logik	28
2. „Identität“ im Sinne der Lehre von der Betriebsidentität	28
IV. Lösungsansatz der herrschenden Meinung: Bewertung der Betriebsidentität anhand von Einzelkriterien	29
1. Ausgangspunkt: die Kriterien des Betriebsbegriffs	29
2. Gesamtbetrachtung zur Feststellung der Betriebsidentität ohne feststehenden Kreis oder abstrakte Rangfolge der Kriterien	30

V. Anwendungsbereich	31
1. Fortbestand des Betriebsrats	31
a) Betriebsübergang	31
b) Betriebliche Umstrukturierung	31
2. Normative Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen	32
a) Betriebliche Identität als Voraussetzung für die normative Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen	32
b) Einheitlicher Identitätsbegriff?	33
B. Betriebsidentität als Tatbestandsmerkmal des § 613a BGB	35
I. Frühere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	35
II. Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs	36
III. Neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	37
C. Zusammenfassung	38
 <i>2. Teil</i>	
Bestimmung der betrieblichen Identität	39
A. Historischer Ursprung	40
I. Keine Abhängigkeit der Betriebsvertretung von der betrieblichen Identität vor Einführung des Betriebsrätegesetzes von 1920	41
II. Selbstständigkeit des Betriebs als Voraussetzung für den Fortbestand des Betriebsrats unter der Geltung des Betriebsrätegesetzes von 1920	42
1. Herrschende Literatur	42
2. Reichsarbeitsminister	44
3. Rechtsprechung	44
4. Zwischenergebnis: Keine inhaltliche Übereinstimmung zwischen der „Selbstständigkeit“ eines Betriebs und der „betrieblichen Identität“	45
III. Betriebsidentität als Voraussetzung für individualrechtlichen Kündigungsschutz unter der Geltung des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten von 1926	46
1. Begriff der Rechtsnachfolge i.S.d. § 2 KSchG 1926	46
2. Kriterium der Betriebsnachfolge	47

3. Betriebsidentität als Voraussetzung der Betriebsnachfolge	48
4. Übernahme des Kriteriums in das Betriebsverfassungsrecht	49
IV. Keine dogmatische Entwicklung der Lehre von der betrieblichen Identität	49
B. Dogmatische Grundlagen für die Konkretisierung der betrieblichen Identität	51
I. Bestimmung der einzelnen Begriffsmerkmale	52
1. Maßgeblicher Betriebsbegriff	52
a) Anknüpfung an „den“ Betriebsbegriff?	52
b) Einheit der Rechtsordnung und Relativität der Rechtsbegriffe	54
c) „Richtiger“ Betriebsbegriff – Übertragbarkeit der Kriterien des § 613a BG auf die Lehre von der Betriebsidentität?	55
aa) Normativität des Betriebsbegriffs	55
bb) Funktion des betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriffs	57
cc) Funktion des Betriebsbegriffs im Rahmen von § 613a BGB	58
(1) Europarechtliche Vorgaben	58
(2) Normzweck	59
(3) Funktion des Betriebsbegriffs im Betriebsübergangsrecht: Abgrenzung einer wirtschaftlichen Einheit	60
dd) Zwischenergebnis: Maßgeblichkeit des betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriffs	61
2. Begriffsmerkmale des betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriffs	62
II. Hierarchie der einzelnen Begriffsmerkmale	63
1. Normativität des Ausdrucks „Betriebsidentität“	64
a) Das Substrat betriebsverfassungsrechtlicher Repräsentation als Gegenstand einer Wertungsfrage	65
b) Bewertungsmaßstab	65
2. Maßgebliche Wertungskriterien der Betriebsverfassung	66
a) Belegschaftsnähe	67
aa) Bedeutung	67
bb) Gesetzliche Verankerung	68
b) Entscheidungsnähe	69
aa) Bedeutung	69
bb) Gesetzliche Verankerung	71

c) Umfassende Belegschaftsrepräsentation	72
aa) Bedeutung	72
bb) Gesetzliche Verankerung	72
d) Klare Funktionsabgrenzung zwischen den Repräsentationsorganen	74
aa) Bedeutung	74
bb) Gesetzliche Verankerung	74
e) Effektive Aufgabenwahrnehmung durch Freistellung und Spezialisierung ..	75
aa) Bedeutung	75
bb) Gesetzliche Verankerung	76
3. Merkmale der betrieblichen Identität im Einzelnen	77
a) Betriebszweck	78
aa) Praktikabilität des Merkmals	79
(1) Wesentliche Zweckänderung bei nicht „bereits angelegtem Betriebszweck“?	79
(2) Wesentliche Zweckänderung bei „grundlegender Änderung“ i.S.d. § 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG?	80
(3) Wesentliche Zweckänderung bei Gattungswechsel?	83
(4) Wesentliche Zweckänderung bei Auswirkungen auf die Organisation des Betriebs?	84
(5) Zwischenergebnis: Fehlende Bestimmbarkeit der Wesentlichkeitsgrenze	84
bb) Abstrakte Bedeutung für die fortgesetzte Repräsentierbarkeit der Belegschaft	85
b) Materielle Betriebsmittel	86
aa) Praktikabilität des Merkmals	88
bb) Abstrakte Bedeutung für die fortgesetzte Repräsentierbarkeit der Belegschaft	89
(1) Bedeutung des § 111 S. 3 Nr. 4 und 5 BetrVG	89
(2) Bedeutung der mangelnden mitbestimmungsrechtlichen Relevanz der materiellen Betriebsmittel	90
(3) Bedeutungslosigkeit der Betriebsmittel für die Repräsentierbarkeit der betrieblichen Einheit	91
c) Immaterielle Betriebsmittel	91
aa) Know How	92
bb) Weiterführen der Firma	94
cc) Eintritt in bestehende Verträge	95

dd) Übernahme gewerblicher Schutzrechte	96
ee) Übernahme des Kundenstamms	97
ff) Zusammenfassung	99
d) Betriebsorganisation	100
aa) Innerbetriebliche Organisationseinheiten	100
bb) Arbeitstechnische Betriebsorganisation	102
(1) Praktikabilität des Merkmals	103
(2) Abstrakte Bedeutung für die fortgesetzte Repräsentierbarkeit der Belegschaft	104
cc) Institutionell einheitliche Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten	105
(1) Entscheidendes Merkmal des Betriebsbegriffs	105
(a) Zuständigkeit in personellen und sozialen Angelegenheiten	105
(b) Zuständigkeit im Kernbereich	107
(c) Zentrale Zuständigkeit	107
(2) Abstrakte Bedeutung für die fortgesetzte Repräsentierbarkeit der Belegschaft	108
(a) Fehlende Praktikabilität?	109
(b) Rechtspolitische Implikationen	110
(c) Verkörperung der Entscheidungsnähe	112
(d) Zwischenergebnis: Besondere Bedeutung im Rahmen der Gesamtbetrachtung	113
e) Unternehmensstruktur	113
aa) Organisatorische Selbstständigkeit der betrieblichen Einheit im Unternehmen	114
bb) Gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen	115
cc) Zusammenfassung	116
f) Belegschaft	117
aa) Praktikabilität des Merkmals	117
(1) Fortbestand der Betriebsgemeinschaft?	118
(2) Zahl der betroffenen Arbeitnehmer	118
(a) Anknüpfung an die Rechtsprechung zu § 613a BGB	119
(b) Anknüpfung an die Rechtsprechung zu §§ 111, 112a BetrVG ..	120
(c) Anknüpfung an die materiell-funktionalen Möglichkeiten und Befugnisse des Betriebsrats	122
(d) Anknüpfung an die Schwellenwerte des § 13 Abs. 2 BetrVG ..	123

bb) Abstrakte Bedeutung für die fortgesetzte Repräsentierbarkeit der Belegschaft	125
g) Geographische Lage	126
aa) Räumliche Lage	126
bb) Räumliche Verbindung	127
h) Äußeres Erscheinungsbild	130
4. Hierarchie der einzelnen Merkmale	131
a) Zweistufigkeit	131
b) Dreistufigkeit?	132
aa) Zielkonflikt zwischen Belegschaftsnähe und Entscheidungsnähe	132
bb) Abwägung	134
(1) Ausgangspunkt: Notwendigkeit von Vertrauen	134
(2) Systematische Argumente	135
(3) Teleologische Argumente	136
(4) Abwägungsergebnis	138
cc) Zwischenergebnis: Leitungsapparat in personellen und sozialen Angelegenheiten als wichtigstes Kennzeichen der betrieblichen Identität	139
C. Zusammenfassung	139
 <i>3. Teil</i>	
Einordnung der Lehre von der Betriebsidentität in die Systematik des Betriebsverfassungsrechts	141
A. Die Lehre von der Betriebsidentität und das Übergangsmandat gem. § 21a BetrVG ..	141
I. Prinzipien des § 21a BetrVG	142
1. Änderung der Anzahl der betrieblichen Einheiten	142
2. Regelmandat vor Übergangsmandat	143
a) Übergangsmandat als brückenschlagendes Mandat	143
b) Subsidiarität oder teleologische Reduktion?	144
c) Zwischenergebnis	146
3. Übergangsmandat als zeitlich befristetes, betriebsbezogenes Vollmandat	146
4. Besetzungskontinuität	147

II. Betriebliche Identität und Übergangsmandat im Einzelnen	149
1. Bedeutung der betrieblichen Identität bei der Spaltung von Betrieben	149
a) Vorrang des Regelmandats bei der Spaltung von Betrieben	150
aa) Begriffsbildung der herrschenden Meinung: Unterscheidung zwischen Auf- und Abspaltung	150
bb) Schwächen dieser Begriffsbildung – die Kritik von Kreutz	151
cc) Eignung der Begriffe Auf- und Abspaltung zur Unterscheidung zwischen identitätswahrender und identitätsverändernder Umstrukturierung	152
b) Kein Übergangsmandat nach § 21a Abs. 1 S. 1 BetrVG bei Eingliederung ..	154
2. Bedeutung der betrieblichen Identität bei der Zusammenfassung von Betrieben ..	154
a) Der Vorrang des Regelmandats bei der Zusammenfassung von Betrieben ..	155
aa) Begriffsbildung der herrschenden Meinung: Unterscheidung zwischen Zusammenfassung und Eingliederung	155
bb) Schwächen dieser Begriffsbildung – die Kritik von Kreutz	155
cc) Eignung der Begriffe Zusammenfassung und Eingliederung zur Unterscheidung zwischen identitätswahrender und identitätsverändernder Umstrukturierung	156
dd) Teleologische Reduktion oder analoge Anwendung des § 21a Abs. 1 S. 1 BetrVG?	156
(1) Wesen der Analogie	157
(2) § 21a Abs. 2 S. 2 BetrVG als Tatbestands- oder Rechtsfolgenverweisung?	158
(3) Zwischenergebnis	159
b) Übergangsmandat bei Beteiligung betriebsratsloser Einheiten	159
aa) Zusammenfassung mit einer betriebsratslosen Einheit	160
bb) Betriebsratslosigkeit der größten Einheit	162
cc) Eingliederung in eine betriebsratslose Einheit	164
dd) Zwischenergebnis	165
3. Mehrfaches Übergangsmandat bei mehrfachem Identitätsverlust	165
4. Übergangsmandat und Gemeinschaftsbetrieb	167
III. Fazit	168
1. Verhältnis von § 21a BetrVG zur Lehre von der Betriebsidentität	168
a) Wegfall der Betriebsidentität als notwendige Bedingung für ein Übergangsmandat nach § 21a BetrVG	168

b) Wegfall der Betriebsidentität als hinreichende Bedingung für ein Übergangsmandat nach § 21a BetrVG	169
2. Unmöglichkeit von Rückschlüssen auf die Begriffsmerkmale der betrieblichen Identität	171
B. Die Lehre von der Betriebsidentität und der Grundsatz der Betriebsratskontinuität	171
I. Vorrang der Betriebsratskontinuität als Normzweck des § 613a BGB	172
1. Fortbestand des Betriebsrats in seiner konkreten Zusammensetzung als Normzweck des § 613a BGB	173
2. Fortbestand des Organs „Betriebsrat“ als Normzweck des § 613a BGB?	175
a) Wille des Normgebers?	175
b) Kontinuität des Betriebsrats als betriebsverfassungsrechtliches Problem ..	176
c) Unmöglichkeit betriebsverfassungsrechtlicher Veränderungen durch den Übergang eines Betriebs	177
3. Zwischenergebnis: Kontinuität des Betriebsrats kein Normzweck des § 613a BGB	178
II. Vorrang der Betriebsratskontinuität als Gebot des Gemeinschaftsrechts (Art. 6 RL 2001/23/EG)?	178
1. Eröffnung des Anwendungsbereichs von Art. 6 Abs. 1 RL 2001/23/EG?	179
2. „Wahrung der Selbstständigkeit“ i.S.d. Art. 6 Abs. 1 Unterabsatz 1 RL 2001/23/EG	180
a) „Wahrung der Selbstständigkeit“ i.S.d. Richtlinie als Wahrung der Betriebsidentität	180
b) „Wahrung der Selbstständigkeit“ i.S.d. Richtlinie als Wahrung des Wahlbezirks	182
3. Zwischenergebnis: Vorrang der Kontinuität des Betriebsrats keine Folge des Vorrangs des Gemeinschaftsrechts	183
III. Vorrang der Betriebsratskontinuität zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen? 183	
1. Bloße Anfechtbarkeit der Betriebsratswahl bei fehlerhafter Betriebsabgrenzung 184	
2. Wertungswiderspruch	186
3. Lösung durch die Anerkennung des Vorrangs der Betriebsratskontinuität	186
4. Lösung des Gesetzes	187
5. Zwischenergebnis: Kein Vorrang der Betriebsratskontinuität zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen	188
IV. Fazit: Betriebsratskontinuität setzt Betriebsbezogenheit voraus	188

C. Die Lehre von der Betriebsidentität und die gewillkürte Betriebsverfassung nach § 3 BetrVG	189
I. „Betriebliche Identität“ vor dem Hintergrund der durch § 3 BetrVG gewährten Freiheit bei der Gestaltung der Betriebsverfassung	190
1. Gestaltungsmöglichkeiten nach § 3 BetrVG	190
a) Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats, § 3 Abs. 1 Nr. 1 lit. a BetrVG	192
aa) Aufhebung der Unterscheidung zwischen Betrieb und Unternehmen ..	192
bb) Begrenzung der Gestaltungsmöglichkeiten durch das Erfordernis der Dienlichkeit	192
b) Bildung eines betriebsübergreifenden Betriebsrats, § 3 Abs. 1 Nr. 1 lit. b BetrVG	193
aa) Aufhebung der Betriebsgrenzen innerhalb eines Unternehmens	193
bb) Begrenzung der Gestaltungsmöglichkeiten durch das Erfordernis der Dienlichkeit	194
c) Bildung von Spartenbetriebsräten, § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG	195
aa) Produkt- und Projektgruppen als Abgrenzungsmerkmale für den betriebsverfassungsrechtlichen Repräsentationsbereich	195
bb) Begrenzung der Gestaltungsmöglichkeiten durch die Anknüpfung an Leitungsbefugnisse bei der Abgrenzung der Sparten sowie das Erfordernis der Dienlichkeit	197
d) Schaffung anderer Arbeitnehmervertretungsstrukturen, § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG	198
aa) Lösung von bestehenden Strukturen	198
bb) Begrenzung der Gestaltungsmöglichkeiten durch das Erfordernis der Dienlichkeit	199
e) Zusammenfassung	200
2. Gesetzestechnik: Fiktion	201
a) Bedeutung des § 3 BetrVG für die Bindung einer Arbeitnehmervertretung an die ihr zugrunde liegende Einheit	202
b) Bedeutung des § 3 BetrVG für den betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriff	202
3. Zwischenergebnis: Vereinbarkeit der Lehre von der betrieblichen Identität mit § 3 BetrVG	203

II. Betriebsidentität als Voraussetzung für den Fortbestand der gewillkürten Betriebsvertretung	204
1. Ausgangspunkt: Keine besondere Regelung der Amtszeit	204
2. Gewillkürte Betriebsvertretung und Betriebsübergang	205
a) Besonderheiten bei tariflicher Regelung	205
b) Besonderheiten bei der Regelung durch Betriebsvereinbarung	207
c) Zwischenergebnis: Keine Abhängigkeit der gewillkürten Betriebsvertretung vom Bestand des ihr zu Grunde liegenden Kollektivvertrags	208
3. Gewillkürte Betriebsvertretung und betriebliche Umstrukturierungen	208
a) „Betriebliche“ Identität einer gewillkürten Organisationseinheit	209
aa) Bestimmung der maßgeblichen Kriterien	209
bb) Hierarchie der einzelnen Merkmale	210
b) Übergangsmandat	211
III. Fazit	212
D. Zusammenfassung	213

4. Teil

Konsequenzen für Gesamt- und Konzernbetriebsrat	214
A. Gesamtbetriebsrat und die Lehre von der betrieblichen Identität	214
I. Auswirkungen des Hinzukommens oder Wegfallens einzelner Betriebe	215
1. Abhängigkeit des Gesamtbetriebsrats vom Fortbestand seiner Errichtungsvoraussetzungen	215
2. Untergang des Gesamtbetriebsrats bei Verlust der Unternehmensidentität? ..	217
a) „Austauschbarkeit“ von Einzel- und Gesamtbetriebsrat	217
b) Gesamtbetriebsrat als Dauereinrichtung	218
c) Zwischenergebnis: Keine Übertragbarkeit des Begriffs „Betriebsidentität“ .	218
II. Auswirkungen der Übertragung sämtlicher Betriebe auf eine Vorratsgesellschaft – der Beschluss des BAG vom 5.6.2002	219
1. Ausgangspunkt: Bindung des Gesamtbetriebsrats an das Unternehmen, in dem er errichtet wurde	219
2. Ausnahme bei Wahrung der Unternehmensidentität	220
a) Unternehmensidentität als Kontinuitätsmerkmal?	221

b) Zweckmäßigkeit als Legitimationsgrund für den Fortbestand des Gesamtbetriebsrats	222
c) Zwischenergebnis: Unternehmensidentität kein Kontinuitätsmerkmal	223
3. Definition der Unternehmensidentität	224
4. Zwischenergebnis: Funktioneller Unterschied zwischen Betriebs- und Unternehmensidentität	225
III. Zusammenfassung	225
B. Konzernbetriebsrat und die Lehre von der betrieblichen Identität	226
I. Auswirkungen des Hinzukommens oder Wegfallens einzelner Unternehmen	228
1. Abhängigkeit des Konzernbetriebsrats vom Fortbestand seiner Errichtungsvoraussetzungen	228
a) Eingliederung des Konzerns in einen anderen Konzern	229
aa) Konzern im Konzern	229
bb) Einheitliche Leitung als Voraussetzung eines Konzerns?	230
cc) Zwischenergebnis: Fortbestand beider Konzernbetriebsräte bei Vorliegen eines Konzerns im Konzern	231
2. Unterschreiten des Quorums	231
2. Zwischenergebnis: Keine Übertragbarkeit des Begriffs Betriebsidentität	232
II. Auswirkungen der Übertragung sämtlicher Unternehmen auf eine Vorratsgesellschaft	232
III. Zusammenfassung	233
Zusammenfassung der Ergebnisse und Schluss	234
A. Kein Abschied von der Betriebsidentitätslehre	234
I. Möglichkeit der Bestimmung des Begriffs der betrieblichen Identität	234
II. Möglichkeit der Einordnung der Lehre von der Betriebsidentität in das aktuelle Betriebsverfassungsrecht	235
III. Gesamt- und Konzernbetriebsrat und die Lehre von der betrieblichen Identität ..	236
B. Abschied von alten Begrifflichkeiten	236

Literaturverzeichnis	238
Sachwortverzeichnis	251