

Betriebsänderungen

Die Folgen für das Betriebsratsmandat



Ein Großteil der Betriebsräte hat während seiner Amtszeit inzwischen mit Betriebsänderungen infolge von Outsourcing, Spaltungen, Fusionen und anderen Umwandlungen zu tun.

Dass der Betriebsrat hierbei alle Mitarbeiter bis zum Zeitpunkt der Spaltung oder Fusion vertritt, ist klar, aber wie und von welchem Betriebsrat werden die Interessen der ausgegliederten Mitarbeiter nach einer Spaltung oder Fusion vertreten?

Spaltung von Betrieben

Die Spaltung eines Betriebes kann in zwei grundsätzlichen Varianten geschehen:

- ▶ Ein Betrieb kann gespalten werden in den Ursprungsbetrieb und in einen neuen, selbstständigen Betrieb.
- ▶ Der abgespaltene Betriebsteil wird eingegliedert in einen anderen aufnehmenden Betrieb.

BETRIEBSRAT IM URSPRUNGSBETRIEB

Der Betriebsrat des fortbestehenden (Ursprungs-) Betriebes bleibt im Amt, wenn die betriebliche Identität des Ursprungsbetriebes erhalten bleibt. Die Identität des Ursprungsbetriebes bleibt in aller Regel nach einer Abspaltung bestehen.

Nur in Ausnahmefällen wird ein Betrieb so zerlegt sein, dass keine Identität des Ursprungsbetriebes mehr besteht. Dies kann der Fall sein, wenn ein Betrieb in so viele neue Einzelbetriebe zerlegt wird, dass in keinem der neuen Einzelbetriebe der Ursprungsbetrieb wiederzuerkennen ist, der Ursprungsbetrieb somit seine Identität verloren hat. In einem solchen (seltenen) Ausnahmefall bestehen für alle einzelnen neu entstandenen Einheiten dann Übergangsmandate des bisherigen Betriebsrates, in Bezug auf den durch die Aufspaltung untergegangenen Betrieb besteht ein Restmandat des bisherigen Betriebsrates.



Möglicherweise muss im Ursprungsbetrieb nach einer Abspaltung ein neuer Betriebsrat gewählt werden. Dies kann der Fall sein, wenn die Arbeitsverhältnisse von so vielen bisherigen Betriebsratsmitgliedern auf den neuen Betrieb übergegangen sind, dass im alten Betrieb die vorgeschriebene Anzahl von Betriebsratsmitgliedern nicht mehr erreicht wird. Eine Neuwahl ist auch dann durchzuführen, wenn die Anzahl der Beschäftigten an einem festen Stichtag, 24 Monate nach der Wahl, um die Hälfte, mindestens aber um 50 Arbeitnehmer gesunken ist. Bis zur Neuwahl führt der Betriebsrat die Geschäfte fort.

GEMEINSCHAFTSBETRIEB – DER BISHERIGE BETRIEBSRAT BLEIBT

Auch nach einer Aufspaltung in den Ursprungsbetrieb und einen abgespaltenen, neuen Betrieb entstehen im Sinne des Betriebsverfassungsrechtes nicht zwangsläufig zwei neue Betriebe. Wenn der bisherige Rechtsträger (Ursprungsbetrieb) und der neu hinzugekommene Rechtsträger, die bestehenden betrieblichen Organisationsstrukturen weitestgehend wie bisher fortführen, besteht eine gesetzliche Vermutung





für das Entstehen eines Gemeinschaftsbetriebes (§1 Abs. 2 BetrVG). Für einen Gemeinschaftsbetrieb wesentlich ist ein von den beteiligten Unternehmen gebildeter einheitlicher betriebsbezogener Leitungsapparat.

Wenn nach der Abspaltung ein solcher Gemeinschaftsbetrieb entstanden ist, ändert sich an dem Mandat des Betriebsrates nichts. Der bisherige Betriebsrat bleibt in bisheriger Zusammensetzung und Größe der Betriebsrat des neu entstandenen Gemeinschaftsbetriebes. Dieser Betriebsrat ist kein Übergangsbetriebsrat. Der Betriebsrat bleibt für die Dauer der Amtsperiode im Amt.

Das Übergangsmandat endet, sobald in dem abgespaltenen Betriebsteil ein neuer Betriebsrat gewählt ist, spätestens aber sechs Monate nach Wirksamwerden der Spaltung. Die Spaltung wird wirksam, sobald der abgespaltenen Betriebsteil durch den Leitungs- und Führungsapparat des Übernehmers geführt wird. Die Frist von sechs Monaten kann durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung auf zwölf Monate verlängert werden.

Der bisherige Betriebsrat hat die Wahl in dem abgespaltenen Betriebsteil einzuleiten und hierzu unverzüglich Wahlvorstände zu bestellen.

ÜBERGANGSMANDAT IM ABGESPALTENEN BETRIEB

Entsteht durch die Spaltung kein Gemeinschaftsbetrieb, kann dem Betriebsrat für den abgespaltenen Betriebsteil ein Übergangsmandat gemäß §21 a BetrVG zustehen.

Das Entstehen eines Übergangsmandates setzt voraus, dass die abgespaltenen Einheit betriebsratsfähig (fünf Arbeitnehmer oder mehr) ist und nicht in einen Betrieb eingegliedert wird, der bereits einen Betriebsrat hat.

Entsteht ein Übergangsmandat, bleibt der Betriebsrat in seiner bisherigen personellen Zusammensetzung bestehen. Auch die Betriebsratsmitglieder, die zukünftig in dem abgespaltenen Betriebsteil beschäftigt werden, bleiben für die Dauer des Übergangsmandats Mitglied des bisherigen Betriebsrates. Der Übergangsbetriebsrat ist auch für den abgespaltenen Betriebsteil in allen Fragen zuständig. Das Übergangsmandat ist hinsichtlich der Rechte und Befugnisse eines Betriebsrates nicht eingeschränkt.

KOSTEN DES ÜBERGANGSMANDATES

Die im Rahmen der Wahrnehmung des Übergangsmandates im Sinne von §21 a BetrVG entstehenden Kosten müssen vom Arbeitgeber gezahlt werden, §40 Abs. 1 BetrVG.

Das Betriebsverfassungsgesetz enthält keine besondere Regelung, welcher Arbeitgeber – der bisherige Arbeitgeber, der neue Arbeitgeber oder beide Arbeitgeber zusammen – die Kosten des Übergangsmandates zu tragen haben.

Nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichtes Leipzig vom 05.05.2006 haftet der alte Inhaber zumindest auch als Gesamtschuldner neben dem neuen Inhaber für die Kosten, die durch die Wahrnehmung des Übergangsmandates nach §21 a BetrVG entstehen.

FREISTELLUNG UND ÜBERGANGSMANDAT

Die Freistellung muss von dem Arbeitgeber gewährt werden, bei dem das jeweilige Betriebsratsmitglied nach der Spaltung seinen Arbeitsvertrag hat. Dieser Freistellungsanspruch gilt auch dann, wenn das freizustellende Betriebsratsmitglied im Rahmen





seines Übergangsmandates für den anderen, den ausgegliederten Betrieb tätig wird.

Durch das Übergangsmandat erhöht sich die Anzahl der freigestellten Betriebsratsmitglieder nicht.

Da die bisherigen Betriebsratsmitglieder sowohl im bisherigen Betriebsrat als auch im Übergangsbetriebsrat, also praktisch in zwei Betriebsräten, arbeiten, kann sich durch diese Mehrbelastung ein zusätzlicher Freistellungsanspruch ergeben (§37 Abs. 2 BetrVG).

Über zusätzliche Freistellungen sollte bei den Verhandlungen anlässlich einer Betriebsausgliederung eine Regelung getroffen werden.

RESTMANDAT

Wenn für den Betriebsteil, welcher abgespalten wird, die Verhandlungen über einen Interessenausgleich sowie Sozialplan bis zum Zeitpunkt der tatsächlichen Abspaltung noch nicht abgeschlossen bzw. abgewickelt wurden, erhalten die Betriebsräte, die bisher für diesen abgespaltenen Betriebsteil zuständig waren, ein Restmandat, um die bei der Abspaltung eines Betriebsteils entstehenden betriebsverfassungsrechtlichen Komplexe, wie z.B. Interessenausgleich bzw Sozialplan gestalten sowie begleiten zu können (§21 b BetrVG).

Dieses Restmandat besteht auch dann, wenn in dem aufnehmenden Betrieb ein Betriebsrat existiert.

Das Restmandat ist nicht auf eine Laufzeit von sechs bzw. zwölf Monate begrenzt, sondern besteht solange bis die Ansprüche aus Interessenausgleich und/oder Sozialplan abschließend geregelt sind.

Auch bezüglich entstehender Restmandate sollten Regelungen zu Kosten dieses Restmandates und zu gegebenenfalls notwendigen zusätzlichen Freistellungen getroffen werden, wenn über eine Abspaltung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber verhandelt wird.

Fusion von Betrieben

Werden mehrere Betriebe oder Betriebsteile zu einem neuen Betrieb zusammengeschlossen, so liegt eine Fusion vor, wenn die einzelnen Betriebe ihre bisherige betriebliche Identität verlieren. Dies ist in der Regel dann der Fall, wenn alle bisherigen Betriebe gemeinsam unter einen neuen Leitungsapparat gestellt werden.

ÜBERGANGSMANDAT

Bestanden in allen Ursprungsbetrieben Betriebsräte, so nimmt der Betriebsrat des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmern größten Betriebes das Übergangsmandat wahr.

Wenn der größte Betrieb keinen Betriebsrat gewählt hatte, so nimmt der Betriebsrat das Übergangsmandat wahr, der die meisten wahlberechtigten Arbeitnehmer repräsentiert.

Der Übergangsbetriebsrat vertritt alle Arbeitnehmer des neu gebildeten Betriebes, auch die Arbeitnehmer, die aus Ursprungsbetrieben kommen, welche keinen Betriebsrat gewählt hatten.

Auch der Übergangsbetriebsrat nach einer Fusion hat die vollen Rechte eines Betriebsrates

Der Übergangsbetriebsrat kann sechs Monate im Amt bleiben, diese Amtsperiode kann durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung auf zwölf Monate verlängert werden.

Der Übergangsbetriebsrat hat unverzüglich die Wahl eines neuen Betriebsrates einzuleiten.



RESTMANDAT

Wenn in den Ursprungsbetrieben Interessen- ausgleichsverhandlungen/Sozialpläne bis zum Zeitpunkt der tatsächlichen Fusion noch nicht abgeschlossen bzw. abgewickelt wurden, erhalten die Betriebsräte dieser Ursprungsbetriebe ein Restmandat, um die mit der Fusion des ursprünglichen Betriebes entstehenden betriebsverfassungsrechtlichen Komplexe, wie z.B. Interessenausgleich, Sozialplan gestalten zu können.

Auszug aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

§ 1 ERRICHTUNG VON BETRIEBSRÄTEN

(1) In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt. Dies gilt auch für gemeinsame Betriebe mehrerer Unternehmen.

(2) Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen wird vermutet, wenn

1. zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke die Betriebsmittel sowie die Arbeitnehmer von den Unternehmen gemeinsam eingesetzt werden oder
2. die Spaltung eines Unternehmens zur Folge hat, dass von einem Betrieb ein oder mehrere Betriebsteile einem an der Spaltung beteiligten anderen Unternehmen zugeordnet werden, ohne dass sich dabei die Organisation des betroffenen Betriebs wesentlich ändert.

§ 21 a ÜBERGANGSMANDAT *)

(1) Wird ein Betrieb gespalten, so bleibt dessen Betriebsrat im Amt und führt die Geschäfte für die ihm bislang zugeordneten Betriebsteile weiter, soweit sie die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllen und nicht in einen Betrieb eingegliedert werden, in dem ein Betriebsrat besteht (Übergangsmandat). Der Betriebsrat hat insbesondere unverzüglich Wahlvorstände zu bestellen. Das Übergangsmandat endet, sobald in den Betriebsteilen ein neuer Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist, spätestens jedoch sechs Monate nach Wirksamwerden der Spaltung. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann das Übergangsmandat um weitere sechs Monate verlängert werden.

(2) Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem Betrieb zusammengefasst, so nimmt der Betriebsrat des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten Betriebs oder Betriebsteils das Übergangsmandat wahr. Absatz 1 gilt entsprechend.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn die Spaltung oder Zusammenlegung von Betrieben und Betriebsteilen im Zusammenhang mit einer Betriebsveräußerung oder einer Umwandlung nach dem Umwandlungsgesetz erfolgt.

§ 21 b RESTMANDAT

Geht ein Betrieb durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt dessen Betriebsrat so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.

Die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer

unterstützt und begleitet betriebliche Interessenvertretungen im Land Bremen.

Wir unterstützen und beraten ...

- ▶ persönlich (nach Termin)
- ▶ telefonisch
- ▶ bei der Erstellung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen
- ▶ bei betrieblichen Veränderungsprozessen

Die Schwerpunkte sind ...

- ▶ Arbeitsrecht und Mitbestimmung
- ▶ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ▶ Arbeitsgestaltung und -organisation
- ▶ Informations- und Kommunikationstechnologie
- ▶ Personalarbeit
- ▶ Wirtschaftliche Mitbestimmung
- ▶ Zusammenarbeit im Gremium

→ Weitere Informationen und Beratung bei:

Georg Schaff,
Telefon 0421-36301-88,
schaff@arbeitnehmerkammer.de |
www.arbeitnehmerkammer.de

Herausgeber: Arbeitnehmerkammer Bremen

Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
Telefon 0421-36301-962 oder -965
mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung/