

Teil 8 Folgen für Arbeitnehmervertreter

§ 24

Rechtsfolgen einer Umstrukturierung für den Betriebsrat und andere Arbeitnehmervertretungen

<p>A. Rechtsfolgen einer Restrukturierung für den Betriebsrat 24.1</p> <p>I. Das reguläre Mandat des Betriebsrats 24.2</p> <p>1. Unveränderter Fortbestand des Betriebs 24.4</p> <p>2. Spaltung des bisherigen Betriebs 24.7</p> <p>3. Zusammenfassung von Betrieben oder Betriebsteilen zu einem neuen Betrieb 24.14</p> <p>4. Eingliederung von Betrieben oder Betriebsteilen in einen bestehenden Betrieb 24.17</p> <p>5. Stilllegung eines Betriebs 24.20</p> <p>II. Das Übergangsmandat des Betriebsrats 24.25</p> <p>1. Entstehungsgeschichte 24.26</p> <p>2. Anwendungsbereich</p> <p style="padding-left: 20px;">a) Verlust der Betriebsidentität aufgrund betrieblicher Strukturänderung 24.27</p> <p style="padding-left: 40px;">aa) Die maßgeblichen Erscheinungsformen der betrieblichen Strukturänderung 24.28</p> <p style="padding-left: 20px;">bb) Feststellung der Betriebsgröße im Zusammenhang mit dem Übergangsmandat 24.39</p> <p style="padding-left: 20px;">cc) Unternehmensinterne und Rechtsträger übergreifende Strukturveränderungen 24.41</p> <p style="padding-left: 20px;">b) Besonderheiten bei der Beteiligung betriebsratsloser Einheiten 24.43</p> <p style="padding-left: 40px;">aa) Bestehen eines Übergangsmandats 24.44</p>	<p style="padding-left: 20px;">bb) Reichweite des Übergangsmandats 24.49</p> <p style="padding-left: 20px;">c) Betriebsratsfähigkeit der neu entstandenen Einheit 24.51</p> <p>3. Inhalt des Übergangsmandats</p> <p style="padding-left: 20px;">a) Sachliche Zuständigkeit des Betriebsrats im Übergangsmandat 24.53</p> <p style="padding-left: 20px;">b) Personelle Zuständigkeit des Betriebsrats im Übergangsmandat 24.59</p> <p style="padding-left: 20px;">c) Räumliche Zuständigkeit des Betriebsrats im Übergangsmandat 24.60</p> <p>4. Dauer des Übergangsmandats 24.61</p> <p>5. Personelle Zusammensetzung des Betriebsrats im Übergangsmandat 24.64</p> <p style="padding-left: 20px;">a) Abspaltung eines Betriebsteils 24.66</p> <p style="padding-left: 20px;">b) Aufspaltung eines Betriebs 24.71</p> <p style="padding-left: 20px;">c) Zusammenfassung von Betrieben oder Betriebsteilen 24.74</p> <p>6. Rechtsfolgen für Ausschüsse und Arbeitsgruppen 24.75</p> <p>7. Kosten des Übergangsmandats 24.76</p> <p>III. Das Restmandat des Betriebsrats</p> <p>1. Entstehungsgeschichte 24.77</p> <p>2. Anwendungsbereich 24.78</p> <p>3. Inhalt des Restmandats 24.83</p> <p>4. Dauer des Restmandats 24.85</p> <p>5. Personelle Zusammensetzung des Betriebsrats im Restmandat 24.86</p> <p>6. Kosten des Restmandats 24.87</p> <p>B. Rechtsfolgen einer Restrukturierung für andere Arbeitnehmervertretungen 24.88</p> <p>I. Betriebsbezogene Arbeitnehmervertretungen 24.89</p>
--	--

1. Der Sprecherausschuss	24.90	2. Begriff und Rechtsfolgen der wesentlichen Strukturänderung . .	24.154
2. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung	24.95	3. Abweichende Vereinbarungen zu wesentlichen Strukturänderungen	24.159
3. Die Schwerbehindertenvertretung	24.96	4. Veränderungen der personellen Zusammensetzung	24.161
4. Der Personalrat	24.102	5. Nachträglicher Wegfall der Anwendungsvoraussetzungen des EBRG	24.163
a) Übergangsmandat	24.103	V. Der SE Betriebsrat	24.165
aa) Bisherige Rechtslage . .	24.104	1. Auswirkungen von Strukturänderungen auf das reguläre Mandat	24.166
bb) Schaffung eines Übergangsmandats durch § 29 Abs. 6 BPersVG n.F.	24.108	2. Veränderungen der personellen Zusammensetzung	24.169
(1) Bestehen des Übergangsmandats	24.109	VI. Der SCE-Betriebsrat	24.170
(2) Inhalt des Übergangsmandats	24.116	VII. Besonderheiten beim Fortbestand als gemeinsamer Betrieb	24.171
(3) Fortgeltung der Dienstvereinbarungen	24.117	C. Besonderheiten für Arbeitnehmervertretungen gemäß § 3 BetrVG	24.175
b) Restmandat	24.119	I. Wechsel von den gesetzlichen Strukturen auf solche nach § 3 BetrVG	24.179
c) Stufenvertretungen, Gesamtpersonalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung	24.120	II. Umstrukturierungen bei Bestehen einer Vereinbarung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 BetrVG	24.182
5. Der Wahlvorstand	24.121	1. Grundsätzliches	24.182
II. Unternehmensbezogene Arbeitnehmervertretungen		2. Umstrukturierungen innerhalb der Organisationseinheit	24.185
1. Der Gesamtbetriebsrat	24.122	3. Herauslösen von Betrieben und Betriebsteilen aus der Organisationseinheit	24.188
2. Der Wirtschaftsausschuss	24.133	4. Aufnahme von Betrieben und Betriebsteilen in die Organisationseinheit	24.198
3. Weitere Arbeitnehmervertretungen	24.140		
III. Konzernbezogene Arbeitnehmervertretungen			
1. Der Konzernbetriebsrat	24.142		
2. Weitere Arbeitnehmervertretungen	24.149		
IV. Der Europäische Betriebsrat	24.150		
1. Auswirkungen von Strukturänderungen auf das reguläre Mandat	24.153		

Schrifttum: *Andelewsky/Brachmann*, Arbeitsrechtliche Fragestellungen bei Fusionen von Trägern der gesetzlichen Sozialversicherung, NZA 2010, 1103; *Annuß*, Grundfragen des gemeinsamen Betriebs, NZA Sonderheft 2001, 12; *Auktor*, Die individuelle Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder bei Wahrnehmung eines Restmandats, NZA 2003, 950; *Bayer/Schmidt*, BB-Gesetzgebungs- und Rechtssprechungsreport europäisches Unternehmensrecht 2015/2016, BB 2016, 1923; *Besgen/Langer*, Zum Übergangsmandat des Personalrats bei der privatisierenden Umwandlung, NZA 2003, 1239; *Blanke*, Das Übergangsmandat der Personalräte (Anmerkung zu den Beschlüssen des LAG Köln vom 11.2. und vom 10.3.2000), PersR 2000, 349; *Dau/Düwell/Joussen/Luik*, SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, 6. Aufl. 2022; *Däubler*, Der Gemeinschaftsbetrieb im Arbeitsrecht, FS Zeuner, 1994, S. 19; *Deinert*, Gesamtbetriebsrat und Umstrukturierung, FS Henssler, 2023, S. 110; *Deinert/Welti/Luik/Brockmann*, Stichwortkommentar Behindertenrecht, 3. Aufl. 2022; *Düwell*, Übergangs-

mandat und erstrecktes Mandat im Schwerbehindertenrecht, FS Moll, 2019, S. 95; *Elking*, Betriebsrat-sanhörung bei betriebsbedingter Kündigung von dem Betriebsübergang widersprechenden Arbeitnehmern – Anmerkung zu BAG, Urteil vom 8.5.2014 – 2 AZR 1005/12, BB 2015, 60; *Feldhaus/Vand-scheidt*, „Strukturelle Änderungen“ der Europäischen Aktiengesellschaft im Lichte von Unternehmenstransaktionen, BB 2008, 2246; *Feudner*, Übergangs- und Restmandate des Betriebsrats, BB 2008, 1934; *Feudner*, Übergangs- und Restmandate des Betriebsrats gem. §§ 21a, 21b BetrVG, DB 2003, 882; *Friese*, Die Bildung von Spartenbetriebsräten nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, RdA 2003, 92; *Fuhlrott/Oltmanns*, Das Schicksal von Betriebsräten bei Betriebs(teil)übergängen, BB 2015, 1013; *B. Gaull/Mückl*, Vereinbarte Betriebsverfassung – Was ist möglich, was sinnvoll?, NZA 2011, 657; *Götte*, Personelle Zusammensetzung der Schwerbehindertenvertretung nach Betriebsspaltung (Anmerkung zu LAG Düsseldorf v. 18.10.2017 – 12 TaBVGa 4/17), DB 2018, 130; *Gragert*, Übers Ziel hinaus? – Das Übergangsmandat nach § 21a BetrVG, NZA 2004, 289; *Hanau*, Die Reform der Betriebsverfassung, NJW 2001, 2513; *Hanau/Becker*, Privatisierung öffentlicher Dienste, 1980; *Heinze*, Arbeitsrechtliche Fragen bei der Übertragung und Umwandlung von Unternehmen, ZfA 1997, 1; *Helm/Müller*, Bildung eines Gesamtbetriebsrats in Unternehmen mit nur einem Betriebsrat, AiB 2001, 449; *Hermann*, Der gemeinsame Betrieb mehrerer Unternehmen, 1993; *Hidalgo/Kobler*, Die betriebsverfassungsrechtlichen Folgen des Widerspruchs bei einem Betriebsübergang wenn alle Arbeitnehmer widersprechen!, NZA 2014, 290; *Hoffmann/Alles*, Der „unternehmensübergreifende“ Gesamtbetriebsrat, NZA 2014, 757; *Hohenstatt*, Das Restmandat von Gesamt- und Konzernbetriebsrat bei Umstrukturierungen, FS Henssler, 2023, S. 229; *von Hoyningen-Huene/Windbichler*, Der Übergang von Betriebsteilen nach § 613a BGB, RdA 1977, 329; *Jaeger/Röder/Heckelmann*, Praxishandbuch Betriebsverfassungsrecht, 2003; *Jung*, Das Übergangsmandat des Betriebsrats, 1999; *Junker*, Anmerkungen zu BAG, Beschl. v. 8.12.2009 – 1 ABR 41/09, EWiR 2010, 273; *Kast/Freyhuber*, Privatisierung öffentlicher Arbeitgeber, DB 2004, 2530; *O. Kittner*, Beschränkter Umfang des Übergangsmandats nach § 21a BetrVG, NZA 2012, 541; *Kleinebrink*, Bundesteilhabegesetz: Stärkung der Rechte der Schwerbehindertenvertretung, DB 2017, 126; *Kleinebrink/Commandeur*, Möglichkeit der Zuordnung von Arbeitsverhältnissen bei einer Spaltung von Unternehmen, ArbRB 2019, 246; *Kossens/von der Heide/Maaß*, Kommentar zum SGB IX, 5. Aufl. 2023; *Krause*, Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gesellschaft (SE), BB 2005, 1221; *Kreßel*, Arbeitsrechtliche Aspekte des neuen Umwandlungsbereinigungs-gesetzes, BB 1995, 925; *Kreutz*, Übergangsmandate in Gemeinschaftsbetrieben, FS I. Schmidt, 2021, S. 235; *Lepper*, Die Ausgliederung kommunaler Unternehmen in der notariellen Praxis, RNotZ 2006, 313; *Linssenmaier*, Identität und Wandel – zur Entstehung von Übergangsmandaten nach § 21a BetrVG, RdA 2017, 128; *Löw*, Übergangs- oder Restmandat bei Widerspruch gegen den Betriebsüber-gang?, AuR 2007, 194; *Löwisch*, Betriebsratsamt und Sprecherausschußamt bei Betriebsübergang und Unternehmensänderung, BB 1990, 1698; *Löwisch/Schmidt-Kessel*, Die gesetzliche Regelung von Über-gangsmandat und Restmandat nach dem Betriebsverfassungsreformgesetz, BB 2001, 2162; *Löwisch/Tarantino*, Betriebsübergang: Betriebliche Stellung widersprechender Arbeitnehmer, FS Bepler, 2012, S. 403; *Ludwig/Glau*, Betriebsänderung und gewillkürte Betriebsstruktur – Worauf es in der Praxis ankommt!, BB 2019, 309; *Lunk*, Übergangs- und Restmandate – eine Zwischenbilanz, FS Willemssen, 2018, S. 299; *Lunk*, Schwerbehinderten-Kündigungsschutz für GmbH-Geschäftsführer (Anmerkung zu OLG Düsseldorf v. 18.10.2012 I-6 U 47/12), ArbRB 2013, 77; *Lunk*, Betriebsstilllegung und Verset-zung (BAG, Beschl. v. 8.12.2009 – 1 ABR 41/09; LAG Saarland – 2 TaBV 7/08), ArbRB 2010, 144; *Lutter/Bayer/Schmidt*, Europäisches Unternehmens- und Kapitalmarktrecht, 5. Aufl. 2011; *Masch-mann*, Betriebsrat und Betriebsvereinbarung nach einer Umstrukturierung, NZA-Beilage 2009/1, 32; *Meyer*, Neue betriebsverfassungsrechtliche Fragen zum Teil-Betriebsübergang, NZA 2018, 900; *Meyer/Rabe*, Umstrukturierungsrechtliche Fragen des Carve-out unter Verwendung einer Vorrats- oder Mantelgesellschaft, NZA 2016, 78; *Moll/Ersfeld*, Betriebsratsstruktur nach Betriebsübergang, DB 2011, 1108; *Nagel*, Die Europäische Aktiengesellschaft (SE) in Deutschland – der Regierungsentwurf zum SE-Einführungsgesetz, NZG 2004, 833; *Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Westphal/Krohne*, Sozialge-setzbuch IX, 15. Aufl. 2024; *Pauken*, Der Gesetzentwurf zum Bundesteilhabegesetz (BTHG) – eine erste Bestandsaufnahme, ArbRAktuell 2016, 494; *Pawlak/Leydecker*, Die Privatisierung öffentlicher Un-ternehmen: Übergangsmandat des Personalrats und Fortbestand kollektiver Regelungen, ZTR 2008, 74; *Reichold*, Die reformierte Betriebsverfassung 2001 – Ein Überblick über die neuen Regelungen des Betriebsverfassungs-Reformgesetzes, NZA 2001, 857; *Richter/Muschler*, Das Ende der Amtszeit des Be-

triebsrates – Auswirkungen auf anhängige Beschlussverfahren, ArbRAktuell 2016, 29; *Ricken*, Kontinuität des Betriebsrats als Strukturprinzip der Betriebsverfassung, FS 100 Jahre Betriebsverfassungsrecht, 2020, S. 629; *Rieble*, Das Übergangsmandat nach § 21a BetrVG, NZA 2002, 233; *Rieble*, Übergangsmandat bei Betriebsverschmelzung: Streit zwischen Betriebsräten und Durchsetzung, ZIP 2004, 693; *Rieble*, Betriebsverfassungsrechtliche Folgen der Betriebs- und Unternehmensumstrukturierung, NZA 2003, Sonderbeilage zu Heft 16, 62; *Rieble*, Schutz vor paritätischer Unternehmensmitbestimmung, BB 2006, 2018; *Röder/Hausmann*, Die Geltung von Gesamtbetriebsvereinbarungen nach einer Umwandlung, DB 1999, 1754; *Salamon*, Die Anbindung des Gesamtbetriebsrats an das Unternehmen – Insbesondere: Mitbestimmung im gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen, RdA 2008, 24; *Schiefer*, Arbeitsrechtliche Voraussetzungen und Folgen des Betriebsübergangs gem. § 613a BGB, FS Willemsen, 2018, S. 427; *Schimanski*, Das Rest- und Übergangsmandat der Schwerbehindertenvertretung, Behindertenrecht 1999, 132; *Schipp*, Arbeitsrechtliche Probleme bei der Privatisierung öffentlicher Einrichtungen, NZA 1994, 865; *Schlenker-Rehage*, Das Übergangsmandat des Betriebs- und des Personalrates, 2010; *Schnelle*, Die Schwerbehindertenvertretung: Was ändert sich durch das Bundesmitbestimmungsgesetz?, NZA 2017, 880; *Schönhöft/Brahmstaedt*, Betriebsvereinbarungen und Gemeinschaftsbetrieb, NZA 2010, 851; *Schönhöft/Schönleber*, Zur Frage der Reduzierung von Mitbestimmungsgremien durch einen Gemeinschaftsbetrieb, BB 2013, 2485; *Schubert*, Das „Restmandat“ bei Betriebsrat und Personalrat, AuR 2003, 132; *Schwarzburg*, Zum Restmandat und Übergangsmandat des Personalrats, öAT 2010, 79; *Teusch*, Organisationstarifverträge nach § 3 BetrVG, NZA 2007, 124; *Thüsing*, Vereinbarte Betriebsratsstrukturen – Zum Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien im Rahmen des § 3 BetrVG, ZIP 2003, 693; *Thüsing*, Das Übergangsmandat und das Restmandat des Betriebsrats nach § 21a und § 21b BetrVG, DB 2002, 738; *Thüsing/Forst*, Konzernweite Strukturierung von Organen der Betriebsverfassung – klassische und neue Fragen insb. zum Teilkonzernbetriebsrat, Konzern 2010, 1; *Wolff*, Europäische Betriebsräte nach dem Brexit, BB 2016, 1784; *Wollenschläger*, Betriebsverfassungsrechtliche Fragen des Betriebsübergangs nach § 613a BGB unter Berücksichtigung des Rechts der Europäischen Union, FS Gitter, 1995, S. 1067; *Wollenschläger/von Harbou*, Arbeitsrechtliche Fragen bei Privatisierungs- und Outsourcingmaßnahmen in öffentlichen Krankenhäusern, NZA 2005, 1081; *Wollwert*, Zulässigkeit der Errichtung eines Konzernbetriebsrats durch den konzernweit einzigen Gesamtbetriebsrat, NZA 2011, 437.

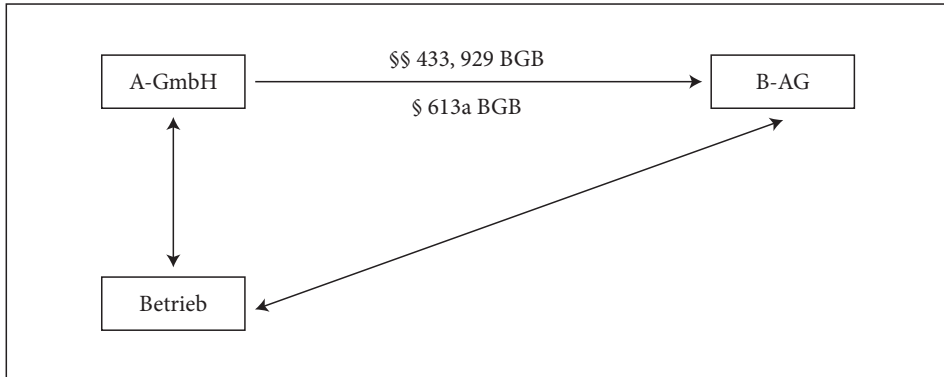
A. Rechtsfolgen einer Restrukturierung für den Betriebsrat

- 24.1 Ein Betriebsrat wird stets für eine bestimmte betriebsverfassungsrechtliche Organisationsstruktur gewählt. In der Regel ist dies ein Betrieb i.S.v. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Diese Organisationsstruktur kann sich infolge von Restrukturierungen ändern oder sogar entfallen. In solchen Fällen stellt sich die Frage, welche Auswirkungen dies auf den Bestand und das Mandat des Betriebsrats hat. Sollte das Betriebsratsamt erlöschen, stünden die Arbeitnehmer ohne Schutz da, obwohl sie insbesondere bei grundlegenden Strukturänderungen auf ihre betriebliche Interessenvertretung besonders angewiesen sind. Um Schutzlücken zu vermeiden, verhindern die Vorschriften zum Rest- und Übergangsmandat, dass eine Einheit „von heute auf morgen“ betriebsratslos wird. Das liegt häufig zugleich im Unternehmensinteresse. Dem Arbeitgeber bleibt auf diese Weise auch nach einer Umstrukturierung ein Verhandlungspartner zur Regelung kollektiver Arbeitsbedingungen erhalten.

I. Das reguläre Mandat des Betriebsrats

- 24.2 **Beispiel 1:**
Die A-GmbH ist ein Automobilzulieferer. Neben Betrieben in Hamburg und Bremen existiert ein Betrieb in Ettlingen, in dem ein Betriebsrat besteht. Dort befindet sich die Forschung und die Produktion für Tanks. Da die A-GmbH aus dem Geschäft mit Tanks aussteigen möchte, verkauft und überträgt

sie alle Betriebsmittel des Ettliger Betriebs an die B-AG. Diese möchte den Betrieb unverändert als eigenständigen Betrieb fortführen. Die Arbeitnehmer der A-GmbH in Ettlingen werden informiert, dass ihre Arbeitsverhältnisse im Wege eines Betriebsübergangs von der A-GmbH auf die B-AG übergehen. Der Ettliger Betriebsrat fragt nach seinem Schicksal.



Das Amt des Betriebsrats endet infolge einer Umstrukturierungsmaßnahme nur unter zwei Voraussetzungen: Die Maßnahme muss sich zunächst überhaupt auf die betriebsverfassungsrechtliche Organisationsstruktur auswirken¹. Sie muss dies zudem in einer Weise tun, die zum Verlust der Identität dieser Struktur führt (zum Identitätsbegriff vgl. Rz. 22.10, 22.14 ff. und Rz. 24.35)². Fehlt es an einer dieser Voraussetzungen, bleibt der Betriebsrat unverändert im Amt. 24.3

1. Unveränderter Fortbestand des Betriebs

Umstrukturierungsmaßnahmen sind nicht notwendigerweise mit einem Eingriff in die betriebliche Organisation verbunden. So bleiben z.B. rein gesellschaftsrechtliche Maßnahmen ohne Auswirkung auf die betriebsverfassungsrechtliche Organisationsstruktur. Gemeint sind Vorgänge, die sich nur auf das **Unternehmen** auswirken, nicht aber auf den Betrieb als solchen. Die Änderung der Rechtsform (§§ 190 ff. UmwG), der Gesellschafterwechsel (sog. Share Deal), die Anwachsung oder die Verschmelzung von Unternehmen (§§ 2 ff. UmwG) zählen dazu. Diese Maßnahmen haben keine Auswirkungen auf das Amt des (örtlichen) Betriebsrats. Sie betreffen nur den Rechtsträger, lassen die betriebliche Organisation aber unverändert. Gleiches gilt für die Unternehmensspaltung (§§ 123 ff. UmwG), es sei denn, diese führt zugleich zur Spaltung eines Betriebs (zur Möglichkeit der Errichtung eines Gemeinschaftsbetriebs in diesen Fällen vgl. Rz. 22.129). Neuwahlen finden erst nach Ablauf der regulären Amtsperiode statt, soweit der Betriebsrat nicht ausnahmsweise zuvor nach § 13 Abs. 2 BetrVG neu zu wählen ist. 24.4

Betrifft eine Umstrukturierungsmaßnahme nicht nur das Unternehmen, sondern auch den **Betrieb**, ist weiter zu prüfen, ob damit Auswirkungen auf die Betriebsidentität einhergehen. 24.5

1 BAG v. 24.5.2012 – 2 AZR 62/11, NZA 2013, 277 Rz. 23 = ArbRB 2013, 44 (Mues); ErfK/Koch, § 21a BetrVG Rz. 2.

2 BAG v. 15.10.2014 – 7 ABR 53/12, NZA 2015, 1014; BAG v. 19.11.2003 – 7 AZR 11/03, NZA 2004, 435, 436 = ArbRB 2004, 108 (Braun); BAG v. 24.5.2012 – 2 AZR 62/11, NZA 2013, 277 Rz. 48 = ArbRB 2013, 44 (Mues); Fitting, § 21a BetrVG Rz. 6 f.

Solange die Betriebsidentität fortbesteht, behält der Betriebsrat als Organ das ihm durch die Wahl übertragene Mandat zur Vertretung der Belegschaftsinteressen und zur Wahrnehmung der betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben³. Wird ein Betrieb z.B. vollständig an einen anderen Ort verlegt, bleibt seine Identität i.d.R. erhalten und der Betriebsrat im Amt. Eine Verlegung kann allerdings im Einzelfall zu einer Stilllegung und damit zum Verlust der Betriebsidentität führen. Das ist insbesondere bei großen räumlichen Entfernungen und dem Zurückbleiben der Hauptbelegschaft der Fall⁴. Bei der bloßen Änderung des Betriebszwecks wird man entsprechend entscheiden müssen⁵. Die Übertragung sämtlicher Vermögensgegenstände eines Betriebs auf einen Erwerber im Wege der Einzelrechtsnachfolge betrifft – wie im *Beispiel 1* – das Organ des (örtlichen) Betriebsrats ebenfalls nicht. Ein solcher sog. Asset Deal führt zwar zu einem Betriebsübergang. Die betriebliche Struktur ändert sich dadurch jedoch nicht. Der Betriebsrat bleibt folglich im Amt.

- 24.6 Für einen **selbstständigen Betriebsteil** i.S.d. § 4 Abs. 1 BetrVG, in dem ein Betriebsrat gewählt wurde, gelten die vorstehenden Grundsätze entsprechend⁶. Er wird wie ein eigenständiger Betrieb behandelt. Eine Ausnahme ist lediglich zu machen, wenn die Arbeitnehmer dieses Betriebsteils den Betriebsrat im Hauptbetrieb gemäß § 4 Abs. 1 Satz 2, 3 BetrVG mitgewählt haben. Dann sind beide Einheiten als ein einziger Betrieb zu behandeln. Damit bewirkt die Übertragung des ursprünglich selbstständigen Betriebsteils auf einen Dritten eine Betriebspaltung. Denn es fehlt bei mindestens einer der beiden Einheiten die für den Fortbestand der betriebsbezogenen Arbeitnehmervertreter notwendige betriebsverfassungsrechtliche Identität mit dem bisherigen Betrieb. Gleiches gilt, wenn zwei selbstständige Betriebe eines Unternehmens auf der Grundlage eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer Entscheidung der Arbeitnehmer gemäß § 3 BetrVG zu einem einheitlichen Betrieb zusammengeschlossen werden und später einer der ursprünglich selbstständigen Betriebe auf einen neuen Inhaber übertragen wird. Auch dieser Vorgang ist regelmäßig eine Spaltung. Denn auch hier werden die beiden Betriebe bis zum Übertragungsvorgang wie ein einziger Betrieb i.S.d. BetrVG behandelt (§ 3 Abs. 5 BetrVG), der durch die Übertragung eines der ursprünglich selbstständigen Betriebe in seiner Identität verändert wird (näher Rz. 24.188 ff.). Wird in diesem Fall nur ein Betriebsteil auf einen anderen Rechtsträger übertragen, ohne dass die betriebliche Organisation nach dem Wirksamwerden des Übertragungsvorgangs wesentlich geändert wird, besteht der bisherige Betrieb im Zweifel als **gemeinsamer Betrieb** der beteiligten Rechtsträger fort⁷. Wie an anderer Stelle gezeigt (vgl. Rz. 22.129), wird diese Vermutung durch § 1 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Nr. 2 BetrVG ausdrücklich festgeschrieben. Damit besteht auch der Betriebsrat – jetzt als Betriebsrat des gemeinsamen Betriebs mehrerer Unternehmen – fort⁸.

3 BAG v. 15.10.2014 – 7 ABR 53/12, NZA 2015, 1014; *Fuhlrott/Oltmanns*, BB 2015, 1013.

4 Dazu näher GK/*Oetker*, § 111 BetrVG Rz. 133 ff.; BAG v. 26.5.2011 – 8 AZR 37/10, NZA 2011, 1143 = ArbRB 2011, 328 (*Grimm*); und BAG v. 29.8.2013 – 2 AZR 809/12, NZA 2014, 730 = ArbRB 2014, 99 (*Windeln*), sowie LAG Baden-Württemberg v. 2.7.2013 – 22 Sa 63/12, ArbRAktuell 2014, 60 (*Klagges*).

5 ErfK/*Koch*, § 21a BetrVG Rz. 2.

6 *Fitting*, § 21a BetrVG Rz. 9; *von Hoyningen-Huene/Windbichler*, RdA 1977, 329, 335.

7 *Kallmeyer/Willemsen/Müller-Bonanni*, § 132 UmwG Rz. 5; *Richardi/Annufß*, § 111 BetrVG Rz. 132; ähnlich *Wollenschläger*, FS Gitter, 1995, S. 1067, 1074.

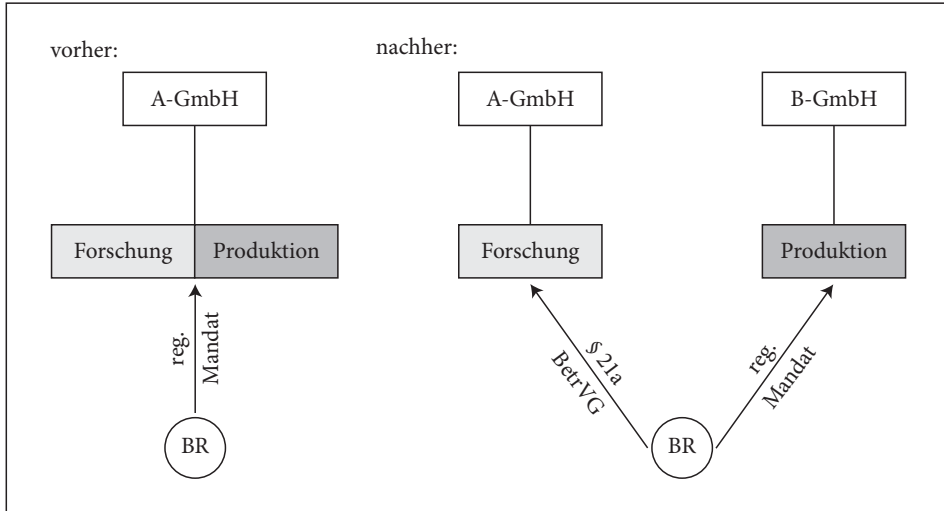
8 WHSS/*Hohenstatt/Sittard*, Umstrukturierung, D Rz. 16; *Bauer/Haußmann/Krieger*, 4 B Rz. 43.

2. Spaltung des bisherigen Betriebs

Beispiel 2:

Die A-GmbH (s. *Beispiel 1*, Rz. 24.2) möchte die Tanks zukünftig nicht mehr selbst produzieren, sondern nur die Forschung eigenständig fortführen. Sie verkauft und überträgt deshalb die Betriebsmittel des Betriebsteils Produktion an die B-GmbH. Davon sind 120 der 150 Arbeitnehmer der A-GmbH betroffen. Der Betriebsrat fragt nach seinem Schicksal.

24.7



Eine Betriebsspaltung ist die Teilung des Betriebs in tatsächlicher Hinsicht (näher Rz. 2.15 ff.)⁹. Aus dem bisherigen Betrieb entstehen durch Veränderung von Aufgabenbereich und Organisation neue Einheiten. Entscheidend ist die Aufhebung der bislang einheitlichen Leitungsstruktur¹⁰. Denn die organisatorische Einheit „Betrieb“ wird maßgebend durch den Leitungsapparat bestimmt. Es gibt zwei Formen der Betriebsspaltung: Die Auf- und die Abspaltung¹¹. Die **Aufspaltung** führt zum Verlust der Identität des Ursprungsbetriebs. Dieser – es kann auch ein Gemeinschaftsbetrieb sein – wird aufgelöst¹². Damit endet das reguläre Mandat sei-

24.8

9 BAG v. 1.6.2022 – 7 ABR 41/20, NZA 2022, 1542 Rz. 25 = ArbRB 2022, 361 (Esser); BAG v. 15.10.2014 – 7 ABR 53/12, NZA 2015, 1014; BAG v. 24.5.2012 – 2 AZR 62/11, NZA 2013, 277 Rz. 48 = ArbRB 2013, 44 (Mues); BAG v. 18.3.2008 – 1 ABR 77/06, NZA 2008, 957 Rz. 12 = ArbRB 2008, 269 (Braun).

10 *Fitting*, § 21a BetrVG Rz. 10; HWK/Reichold, § 21a BetrVG Rz. 5; GK-BetrVG/Kreutz, § 21a Rz. 20 f.; Rieble, NZA 2002, 233, 233.

11 BAG v. 24.5.2012 – 2 AZR 62/11, NZA 2013, 277 Rz. 48 = ArbRB 2013, 44 (Mues); zur Abgrenzung vgl. LAG Düsseldorf v. 11.1.2011 – 17 Sa 828/10, BeckRS 2011, 68242; LAG Hamm v. 22.10.2010 – 10 TaBVGa 19/10, BeckRS 2011, 68101; *Linsenmaier*, RdA 2017, 128, 129; *Bauer/Haußmann/Krieger*, 4 B Rz. 43.

12 BAG v. 8.3.2022 – 1 ABR 19/21, NZA 2022, 1068 Rz. 18 f.; BAG v. 8.3.2022 – 1 ABR 20/21, NZA 2022, 1134 Rz. 19 f. = ArbRB 2022, 265 (Esser); BAG v. 1.6.2022 – 7 ABR 41/20, NZA 2022, 1542 Rz. 25 f. = ArbRB 2022, 361 (Esser); BAG v. 24.5.2012 – 2 AZR 62/11, NZA 2013, 277 Rz. 48 = ArbRB 2013, 44 (Mues); *Fitting*, § 21a BetrVG Rz. 9a; HWK/Reichold, § 21a BetrVG Rz. 5; *ErfK/Koch*, § 21a BetrVG Rz. 2.

ner Mitglieder¹³. Denn der Betriebsrat ist in seinem Bestand als Organ der Betriebsverfassung an einen Fortbestand des Betriebs geknüpft, für den er gewählt wurde¹⁴. Er behält allerdings ein Restmandat für den Ursprungsbetrieb¹⁵. Die neu entstehenden Einheiten können als eigenständige Betriebe oder selbstständige Betriebsteile gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG fortgeführt werden. Für diese Einheiten können Übergangsmandate entstehen¹⁶. Der ehemalige Betriebsrat hat in diesem Fall gleichzeitig ein Rest- und zwei Übergangsmandate. Ersteres bezieht sich auf den Betrieb in seiner Form vor der Aufspaltung, letzteres auf die nach der Aufspaltung entstehenden Betriebe.¹⁷

- 24.9 Bei einer **Abspaltung** besteht der Ursprungsbetrieb fort¹⁸. Er behält seine Identität (vgl. Rz. 24.12 zu möglichen Ausnahmen). Der Betriebsrat bleibt somit im Amt¹⁹. Er hat unter den Voraussetzungen des § 21a BetrVG für die abgespaltenen Betriebsteile ein Übergangsmandat. Ob der Ursprungsbetrieb oder die abgespaltenen Betriebsteile auf einen anderen Rechtsträger übertragen werden, ist insoweit unerheblich. *Beispiel 2* behandelt eine typische Abspaltung.
- 24.10 Ob nach einer Abspaltung **im Ursprungsbetrieb Neuwahlen** erforderlich sind, beurteilt sich nach § 13 Abs. 2 BetrVG. Dies ist insbesondere der Fall, wenn sich die Belegschaftsstärke infolge der Abspaltung in dem in § 13 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG vorgesehenen Ausmaß zum maßgeblichen Stichtag (24 Monate nach der letzten Betriebsratswahl) ändert. Der Betriebsrat des Ursprungsbetriebs ist auch dann neu zu wählen, wenn die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder im Ursprungsbetrieb nach der Abspaltung unter die vorgeschriebene Mindestzahl sinkt (§ 13 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG). Dazu kann es sowohl bei Umstrukturierungen innerhalb eines Rechtsträgers kommen als auch bei Vorgängen, die mit einem Rechtsträgerwechsel verbunden sind. Letzteres ist z.B. der Fall, wenn der Ursprungsbetrieb als Restbetrieb beim übertragenden Rechtsträger fortbesteht, aber das Arbeitsverhältnis des Betriebsratsmitglieds dem abgespaltenen Betriebsteil zuzuordnen ist und daher gemäß § 613a BGB auf den übernehmenden Rechtsträger übergeht. In der **Praxis** erfolgt eine Neuwahl häufig auch durch **Rücktritt des bisherigen Betriebsrats** (§ 13 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG), um auf diesem Wege einen Betriebsrat zu wählen, der die geänderte Personalstruktur widerspiegelt.

13 BAG v. 24.5.2012 – 2 AZR 62/11, NZA 2013, 277 Rz. 48 = ArbRB 2013, 44 (*Mues*); BAG v. 31.5.2000 – 7 ABR 78/98, NZA 2000, 1350, 1353; *Henssler*, FS Kraft, 1998 S. 219, 234 f.; *Bauer/Haußmann/Krieger*, 4 B Rz. 43.

14 Vgl. BAG v. 31.5.2000 – 7 ABR 78/98, NZA 2000 1350, 1352 f.; so letztlich auch *Sowka*, DB 1988, 1318, 1320 f.; *WHSS/Hohenstatt/Sittard*, Umstrukturierung, D Rz. 51.

15 BAG v. 18.3.2008 – 1 ABR 77/06, NZA 2008, 957 Rz. 12 = ArbRB 2008, 269 (*Braun*); *Linsenmaier*, RdA 2017, 128, 130.

16 BAG v. 18.3.2008 – 1 ABR 77/06, NZA 2008, 957 Rz. 12 = ArbRB 2008, 269 (*Braun*); *Linsenmaier*, RdA 2017, 128, 130.

17 Zum Übergangsmandat *Rieble*, NZA 2002, 233, 235.

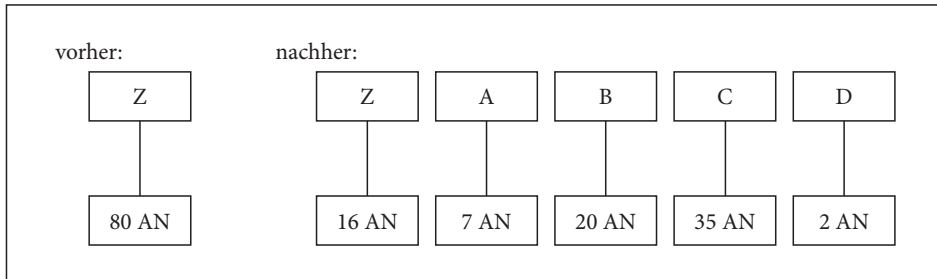
18 BAG v. 8.3.2022 – 1 ABR 19/21, NZA 2022, 1068 Rz. 18 f.; BAG v. 8.3.2022 – 1 ABR 20/21, NZA 2022, 1134 Rz. 19 f. = ArbRB 2022, 265 (*Esser*); BAG v. 1.6.2022 – 7 ABR 41/20, NZA 2022, 1542 Rz. 25 f. = ArbRB 2022, 361 (*Esser*); LAG Düsseldorf v. 18.10.2017 – 12 TaBVGa 4/17, BeckRS 2017, 132754 Rz. 39; BAG v. 24.5.2012 – 2 AZR 62/11, NZA 2013, 277 Rz. 48 = ArbRB 2013, 44 (*Mues*); *Fitting*, § 21a BetrVG Rz. 10; *HWK/Reichold*, § 21a BetrVG Rz. 5; *ErfK/Koch*, § 21a BetrVG Rz. 2.

19 LAG Düsseldorf v. 18.10.2017 – 12 TaBVGa 4/17, BeckRS 2017, 132754 Rz. 39; BAG v. 24.5.2012 – 2 AZR 62/11, NZA 2013, 277 Rz. 48 = ArbRB 2013, 44 (*Mues*); *Fitting*, § 21a BetrVG Rz. 10; *HWK/Reichold*, § 21a BetrVG Rz. 8.

Beispiel 3:

Die Z-GmbH entwirft, produziert und verkauft Damenmode. Sie hat einen Betrieb in Berlin mit 80 Arbeitnehmern. Dort besteht ein Betriebsrat. Um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern und um Synergieeffekte im Konzern besser zu nutzen, überträgt die Z-GmbH folgende Funktionen an verschiedene Konzernunternehmen: Administrative Aufgaben (Buchhaltung, Rechtsabteilung etc.) an die A-GmbH (sieben Arbeitnehmer), die Lagerhaltung und den Versand an die B-GmbH (20 Arbeitnehmer) und die gesamte Produktion mit 35 Arbeitnehmern an eine Tochtergesellschaft C. Die Facility Management Aufgaben werden an D fremdvergeben (zwei Arbeitnehmer). Es verbleiben 16 von vormals 80 Arbeitnehmern bei der Z-GmbH.

24.11



Eine Reihe von Abspaltungen, von denen jede für sich genommen die Identität des Betriebs nicht beseitigt, kann in ihrer Summe zum Verlust der Betriebsidentität führen. Es lässt sich dann – wie in *Beispiel 3* – nicht länger von einem Ursprungsbetrieb, dessen betriebliches Substrat weitgehend unverändert geblieben ist²⁰, und daraus hervorgegangenen Einheiten sprechen²¹. In diesem Fall erlischt das originäre Mandat des bisherigen Betriebsrats („**Atomisierung**“). Eine Spaltung kann zugleich eine Betriebsänderung gemäß § 111 Satz 3 Nr. 3 BetrVG darstellen.

24.12

Im **abgespaltenen Betriebsteil** kann ein **neuer Betriebsrat** gewählt werden, sofern der Betriebsteil eigenständig bleibt und betriebsratsfähig ist. Letzteres setzt voraus, dass es sich entweder um einen Betrieb i.S.d. § 1 Abs. 1 BetrVG handelt oder um einen als selbstständig geltenden Betriebsteil gemäß § 4 Abs. 1 BetrVG. Der Betriebsrat des Ursprungsbetriebs hat im Rahmen seines Übergangsmandats unverzüglich Wahlvorstände zu bestellen. Die Eigenständigkeit geht verloren, wenn der abgespaltene Betriebsteil in einen bereits bestehenden Betrieb eingegliedert wird (näher Rz. 24.18). Besteht dort bereits ein Betriebsrat, erstreckt sich dessen Zuständigkeit fortan auch auf die Arbeitnehmer des abgespaltenen Betriebsteils. Ist der aufnehmende Betrieb betriebsratsfähig, aber betriebsratslos, ist umstritten, ob der Betriebsrat des Ursprungsbetriebs im Rahmen seines Übergangsmandats Wahlvorstände im aufnehmenden Betrieb bestellen darf (näher Rz. 24.44 ff.). Wird der abgespaltene Betriebsteil mit einem anderen Betrieb oder Betriebsteil zu einem neuen Betrieb zusammengeschlossen, kann dort ebenfalls ein Betriebsrat gewählt werden, sofern die neue Einheit betriebsratsfähig ist. Der Betriebsrat des Ursprungsbetriebs nimmt dafür nach § 21a Abs. 2 BetrVG das Übergangsmandat wahr, sofern in dem abgespaltenen Betriebsteil mehr wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäf-

24.13

20 BAG v. 24.5.2012 – 2 AZR 62/11, NZA 2013, 277 Rz. 48 = ArbRB 2013, 44 (*Mues*).

21 WHSS/*Hohenstatt/Sittard*, Umstrukturierung, D Rz. 51; die **Auflösung** eines **Gemeinschaftsbetriebs** führt aber nicht automatisch zur Aufspaltung und dessen Untergang: BAG v. 8.3.2022 – 1 ABR 19/21, NZA 2022, 1068 Rz. 19; BAG v. 8.3.2022 – 1 ABR 20/21, NZA 2022, 1134 Rz. 20 = ArbRB 2022, 265 (*Esser*); BAG v. 1.6.2022 – 7 ABR 41/20, NZA 2022, 1542 Rz. 26 = ArbRB 2022, 361 (*Esser*).

tigt werden als in dem Betrieb bzw. Betriebsteil, mit dem der abgespaltene Betriebsteil zusammengeschlossen wird (näher Rz. 24.33).

3. Zusammenfassung von Betrieben oder Betriebsteilen zu einem neuen Betrieb

24.14 **Beispiel 4:**

Ein Memminger Unternehmen verlegt seinen bislang am früheren Produktionsstandort befindlichen Vertrieb (30 Arbeitnehmer) an die im neuen Industriegebiet vor einiger Zeit errichtete Produktionsstätte (50 Arbeitnehmer) und richtet eine gemeinsame Leitung ein. Vertrieb und Produktionsstätte hatten bislang jeweils einen eigenen Betriebsrat. Die Betriebsräte fragen, ob und für welchen Betriebsrat ein Übergangsmandat entsteht.

24.15 **Beispiel 5:**

Die A-GmbH stellt in ihrem Betrieb in Hamburg, für den ein Betriebsrat gewählt wurde, Produkt 1 und Produkt 2 her. Sie will sich zukünftig auf die Herstellung von Produkt 1 beschränken und verkauft deshalb den Betriebsteil „Produkt 2“ einschließlich aller Produktionsmaschinen an die Z-AG per Asset Deal. Die betreffenden Arbeitnehmer (50) gehen nach § 613a BGB auf die Z-AG über. Da die Z-AG in Hamburg ebenfalls einen Betrieb führt (70 Arbeitnehmer), integriert sie die Maschinen zur Schaffung von Synergieeffekten in ihren Betrieb. In dem Betrieb der Z-AG besteht ebenfalls ein Betriebsrat.

- 24.16 Einzelne Betriebe oder Betriebsteile können mit einem anderen Betrieb oder Betriebsteil zu einer neuen Einheit zusammengeschlossen werden. Dies kann, wie vorstehende Beispiele zeigen, praktisch auf unterschiedliche Weise geschehen. Die Beispielfälle haben indes eine Gemeinsamkeit: Durch die Zusammenfassung entsteht eine neue Organisationseinheit mit neuer Leitungsstruktur. Die Zusammenfassung ist damit das Spiegelbild der Aufspaltung. Während bei der Aufspaltung ein Betrieb untergeht, entsteht bei einer Zusammenfassung ein neuer Betrieb. Die Amtszeit der Betriebsräte in den jeweiligen Ursprungsbetrieben endet daher mit Wirksamwerden der Zusammenfassung²². Ihr **reguläres Mandat endet** zu diesem Zeitpunkt. Der Gesetzgeber hat diese Fallgruppe in § 21a Abs. 2 BetrVG anerkannt und zugleich geregelt, dass in solchen Fällen der Betriebsrat des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten Betriebs oder Betriebsteils das Übergangsmandat wahrnimmt²³. Im *Beispiel 4* (Rz. 24.14) ist die Belegschaft des Produktionsbetriebs und im *Beispiel 5* (Rz. 24.15) die des bisherigen Betriebs der Z-AG zahlenmäßig größer. Die betreffenden Betriebsräte nehmen jeweils das Übergangsmandat wahr. Das Übergangsmandat erstreckt sich dann auch auf zuvor betriebsratslose Betriebe²⁴. Ist der größte Betrieb betriebsratslos, nimmt der Betriebsrat des nächstgrößeren Betriebs das Übergangsmandat wahr²⁵. Die Gegenansicht, die ein Übergangsmandat in diesem Fall ablehnt²⁶, verkennt dessen Zweck, Repräsentationslücken im Zweifel zu vermeiden.

22 WHSS/*Hohenstatt/Sittard*, Umstrukturierung, D Rz. 66; *Fitting*, § 21a BetrVG Rz. 14.

23 Hessisches LAG v. 23.10.2008 – 9 TaBV 155/08, BeckRS 2011, 71711.

24 *Fuhlrott/Oltmanns*, BB 2015, 1013, 1017; *Fitting*, § 21a BetrVG Rz. 11; BeckOGK/*Seidel*, 1.7.2024, § 21a BetrVG Rz. 24.

25 *Richardi/Thüsing*, § 21a BetrVG Rz. 14; GK-BetrVG/*Kreutz*, § 21a Rz. 68 f.; *Lunk*, FS Willemsen, 2018, S. 299, 300.

26 *Rieble*, NZA 2002, 233, 238; *HWK/Reichold*, § 21a BetrVG Rz. 9; *Reichold*, NZA 2001, 857, 859; *Schönhöft/Schönleber*, BB 2013, 2485, 2488.