

Gliederung

<u>Einleitung</u>	1
<u>1. Teil: Grundbegriffe</u>	4
<u>1. Kapitel:</u> Die Begriffe Betrieb, Betriebsteil und Betriebsvereinbarung unter besonderer Berücksichtigung der Entscheidung des EuGH vom 14.04.1994	4
<u>2. Kapitel:</u> Der Verlust der Betriebsidentität durch Umstrukturierung als Voraussetzung für Auswirkungen auf die Organisation des Betriebsrats und den Fortbestand von Betriebsvereinbarungen	38
<u>2. Teil: Die Verwendung des Begriffs Betriebsaufspaltung für Unternehmensänderungen</u>	52
<u>1. Kapitel:</u> Die Betriebsaufspaltung im Steuerrecht	53
<u>2. Kapitel:</u> Übertragungsmöglichkeiten ins Betriebsverfassungsrecht	58
<u>3. Kapitel:</u> Die österreichische Begriffsdogmatik	73
<u>3. Teil: Umstrukturierungsmöglichkeiten und ihre Auswirkungen auf die Organisation des Betriebsrats und den Fortbestand von Betriebsvereinbarungen</u>	80
<u>1. Kapitel:</u> Die Fälle der Umgliederung	81
<u>2. Kapitel:</u> Die Fälle der Ausgliederung	99
<u>3. Kapitel:</u> Ausgliederungen im Geltungsbereich des Gesetzes über die Spaltung der von der Treuhandanstalt verwalteten Unternehmen (SpTrUG) und des Gesetzes zur Regelung offener Vermögensfragen (VermG)	111
<u>4. Kapitel:</u> Ausgliederungen im Geltungsbereich des Umwandlungsgesetzes (UmwG)	123
<u>5. Kapitel:</u> Angebliche Sonderfälle	128
<u>6. Kapitel:</u> Resümee des 3. Teils und grafische Darstellung	150
<u>4. Teil: Lösungsmöglichkeiten zur Verhinderung betriebsrats- und betriebsvereinbarungsloser Zeiten</u>	154
<u>1. Kapitel:</u> De lege lata	156
<u>2. Kapitel:</u> De lege ferenda	189
<u>Literaturverzeichnis</u>	211

Inhaltsverzeichnis

<u>Einleitung</u>	1
<u>1. Teil: Grundbegriffe</u>	4
<u>1. Kapitel: Die Begriffe Betrieb, Betriebsteil und Betriebsvereinbarung unter besonderer Berücksichtigung der Entscheidung des EuGH vom 14.04.1994</u>	4
<u>I. Der Betrieb</u>	4
1. Historische Entwicklung	4
2. Der arbeitsrechtliche Betriebsbegriff	5
3. Der betriebsverfassungsrechtliche Betriebsbegriff	7
a) „Räumlicher Zusammenhang“	8
b) „Einheitliche Leitungsstruktur“	10
c) „Arbeitsorganisatorische Einheit“	11
d) „Einheit der Belegschaft“	13
aa) Rechtsprechung des BAG und herrschende Literatur	13
bb) Mindermeinung	15
4. Zusammenfassung	16
<u>II. Der Betriebsteil</u>	17
<u>III. Die Entscheidung des EuGH vom 14. 4. 1994</u>	17
1. Die Reaktion der Rechtsprechung	20
a) Rechtsprechung des BAG	20
aa) Bisherige Rechtsprechung	20
bb) Rechtsprechung nach dem 14.04.1994	21
b) Rechtsprechung der Instanzgerichte	21
2. Die Reaktion des Schrifttums	23
3. Die Reaktion der EU-Kommission	24
4. Stellungnahme und Ergebnis	25
a) Funktionsnachfolge als Betriebsübergang ?	25
b) Betriebsübergang ohne Betriebsmittel ?	26
aa) Allgemeine Bindungswirkung der EuGH-Entscheidung?	26
bb) Bindungswirkung bei Funktionsnachfolge ?	27
5. Auswirkungen auf das Betriebsverfassungsgesetz ?	29
<u>IV. Die Betriebsvereinbarung</u>	30
1. Historische Entwicklung	30
2. Begriff und Rechtsnatur	31
a) Satzungstheorie	31

- Inhaltsverzeichnis -

b) Rechtsgeschäftstheorie	31
c) Ablehnung der Satzungstheorie	32
3. Abschluß und Geltungsbereich	33
a) Parteien	33
b) Geltungsbereich	34
4. Beendigung	35
a) Zeitablauf / Aufhebung / Ersetzung	35
b) Kündigung	36
5. Zusammenfassung	37

2. Kapitel: Der Verlust der Betriebsidentität durch Umstrukturierung als Voraussetzung für Auswirkungen auf die Organisation des Betriebsrats und den Fortbestand von Betriebsvereinbarungen 38

I. Problemstellung 38

II. Der Fortbestand des Betriebsrats 38

1. Die Ansicht der herrschenden Meinung 38
2. Die Ansicht *Vogelsangs* 40
3. Stellungnahme und Ergebnis 40

III. Der Fortbestand von Betriebsvereinbarungen 43

1. Der Regelungsbereich des § 613 a BGB 44
2. Die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen nach § 613 a BGB 45
 - a) Individualrechtliche Weitergeltung 45
 - b) Kollektivrechtliche Weitergeltung bei Identitätserhaltung 45
3. Normkonkurrenzen beim Betriebsübergang 49

IV. Zusammenfassung und Ergebnis 51

2. Teil: Die Verwendung des Begriffs Betriebsaufspaltung für Unternehmensänderungen 52

I. Kapitel: Die Betriebsaufspaltung im Steuerrecht 53

I. Die sogenannte echte Betriebsaufspaltung 53

II. Die sogenannte unechte Betriebsaufspaltung 54

III. Weitere Formen 55

1. Mitunternehmerische Betriebsaufspaltung 55
2. Kapitalistische Betriebsaufspaltung 55
3. Dreistufige - und Einheitsbetriebsaufspaltung 56

IV. Zusammenfassung 56

2. Kapitel: Übertragungsmöglichkeiten ins Betriebsverfas sungsrecht	58
<u>I. Die Terminologie der herrschenden Meinung</u>	58
<u>II. Die Terminologie <i>Konzens</i></u>	59
1. Das Merkmal der Unternehmensgrenze	60
2. Stellungnahme	61
<u>III. Die Terminologie <i>Schaubs u. a.</i></u>	62
1. Betriebs- und Unternehmensaufspaltung	62
2. Stellungnahme	63
<u>IV. Die Terminologie des Gesetzgebers</u>	63
1. Das SpTrUG	63
2. Das UmwG	65
a) Verschmelzung	66
b) Spaltung	67
aa) Aufspaltung	67
bb) Abspaltung	67
cc) Ausgliederung	67
c) Vermögensübertragung	68
d) Formwechsel	68
e) Zusammenfassung und Kritik	69
<u>V. Resümee</u>	70
3. Kapitel: Die österreichische Begriffsdogmatik	73
<u>I. Der österreichische Betriebsbegriff</u>	73
<u>II. Betriebsvereinbarung</u>	75
<u>III. Betriebsidentität</u>	75
<u>IV. Umstrukturierungsformen</u>	76
<u>V. Zusammenfassung und Ergebnis</u>	77
3. Teil: Umstrukturierungsmöglichkeiten und ihre Auswirkungen auf die Organisation des Betriebsrats und den Fortbestand von Betriebsvereinbarungen	80
1. Kapitel: Die Fälle der Umgliederung	81
<u>I. Innerhalb eines Unternehmens werden zwei oder mehrere Betriebe derart miteinander zusammengeschlossen, daß ein neuer Betrieb entsteht</u>	81
1. Auswirkungen auf den Betriebsrat	82
2. Auswirkungen auf Betriebsvereinbarungen	83

<u>II. Innerhalb eines Unternehmens nimmt ein Betrieb einen anderen, bisher selbständigen Betrieb unter Verlust dessen arbeitstechnischer Selbständigkeit in sich auf</u>	84
1. Auswirkungen auf den Betriebsrat	85
a) des aufgenommenen Betriebes	85
b) des aufnehmenden Betriebes	85
2. Auswirkungen auf Betriebsvereinbarungen	86
<u>III.A Innerhalb eines Unternehmens wird aus einem Betrieb ein Betriebsteil herausgelöst und organisatorisch verselbständigt, ohne daß der ursprüngliche Betrieb seine Identität verliert</u>	87
1. Auswirkungen auf den Betriebsrat	88
a) im abgebenden Betrieb	88
b) im herausgelösten Betriebsteil	89
aa) <i>Fitting Kaiser Heither/Engels</i>	89
bb) <i>Dietz/Richardi</i>	90
cc) <i>GK-Kreutz, Hess/Schlochauer/Glaubitz u. a.</i>	90
dd) <i>Stellungnahme</i>	90
2. Auswirkungen auf Betriebsvereinbarungen	91
<u>III.B Innerhalb eines Unternehmens wird aus einem Betrieb ein Betriebsteil herausgelöst und organisatorisch verselbständigt, wobei der abgebende Betrieb seine Identität verliert</u>	92
1. Auswirkungen auf den Betriebsrat	93
a) im abgebenden Betrieb	93
b) Im herausgelösten Betriebsteil	93
2. Auswirkungen auf Betriebsvereinbarungen	94
<u>IV. Innerhalb eines Unternehmens wird aus einem Betrieb ein Betriebsteil herausgelöst und in einen anderen Betrieb eingegliedert.</u>	94
1. Auswirkungen auf den Betriebsrat	95
a) im abgebenden Betrieb	95
b) im aufnehmenden Betrieb	95
2. Auswirkungen auf Betriebsvereinbarungen	96
a) im abgebenden Betrieb	96
b) im aufnehmenden Betrieb	96
<u>V. Innerhalb eines Unternehmens werden mehrere Betriebsteile zu einem neuen Betrieb zusammengeschlossen</u>	96
<u>VI. Zusammenfassung der Umgliederungsfälle</u>	97

<u>2. Kapitel: Die Fälle der Ausgliederung</u>	99
<u>I. Aus einem Unternehmen werden ein oder mehrere Betriebe ausgegliedert und dabei entweder als neues Unternehmen rechtlich verselbständigt oder in ein bereits bestehendes Unternehmen eingebracht</u>	99
1. Auswirkungen auf den Betriebsrat	100
2. Auswirkungen auf Betriebsvereinbarungen	100
<u>II. Aus einem Unternehmen werden ein oder mehrere Betriebe ausgegliedert und dabei miteinander oder mit einem oder mehreren Betrieben des aufnehmenden Unternehmens zusammengeschlossen</u>	101
1. Auswirkungen auf den Betriebsrat	101
2. Auswirkungen auf Betriebsvereinbarungen	101
<u>III. Aus einem Unternehmen werden ein oder mehrere Betriebe ausgegliedert und in einen im aufnehmenden Unternehmen bereits bestehenden Betrieb eingegliedert</u>	102
1. Auswirkungen auf den Betriebsrat	102
2. Auswirkungen auf Betriebsvereinbarungen	102
<u>IV. Aus einem Unternehmen wird ein Betriebsteil ausgegliedert und entweder als neues Unternehmen rechtlich verselbständigt oder unter rechtlicher Verselbständigung in ein bereits bestehendes Unternehmen eingegliedert</u>	103
1. Auswirkungen auf den Betriebsrat	103
a) im abgebenden Betrieb	103
b) im verselbständigten Betrieb(steil)	104
2. Auswirkungen auf Betriebsvereinbarungen	106
a) im abgebenden Betrieb	106
b) im aufnehmenden Betrieb	106
c) im verselbständigten Betrieb(steil)	106
<u>V. Aus einem Unternehmen wird ein Betriebsteil ausgegliedert und in einen im aufnehmenden Unternehmen bereits bestehenden Betrieb eingegliedert</u>	107
1. Auswirkungen auf den Betriebsrat	107
a) im abgebenden Betrieb	107
b) im aufnehmenden Betrieb	107
2. Auswirkungen auf Betriebsvereinbarungen	108
a) im abgebenden Betrieb	108
b) im aufnehmenden Betrieb	108

<u>VI. Aus einem Unternehmen werden ein oder mehrere Betriebsteil(e) ausgegliedert und miteinander oder mit Betrieb(steil)en des aufnehmenden Unternehmens zu einem neuen Betrieb zusammengeschlossen</u>	108
<u>VII. Zusammenfassung der Ausgliederungsfälle</u>	109
<u>3. Kapitel: Ausgliederungen im Geltungsbereich des Gesetzes über die Spaltung der von der Treuhandanstalt verwalteten Unternehmen (SpTrUG) und des Gesetzes zur Regelung offener Vermögensfragen (VermG)</u>	111
<u>I. Der Geltungsbereich des § 13 SpTrUG</u>	112
1. Ein Betriebsteil wird in einen anderen, bereits bestehenden Betrieb eingegliedert, § 13 Abs. 1 S. 1 SpTrUG	112
2. Bisher unselbständige Betriebsteile werden durch die Ausgliederung zu selbständigen Betrieben i. S. des § 1 BetrVG, § 13 Abs. 1 S. 1 SpTrUG.	113
a) Unter Erhaltung der Identität des Stammbetriebes	113
b) Unter Verlust der Identität des Stammbetriebes	113
3. Bisher verschiedenen Betrieben zugeordnete Betriebsteile werden zu einem neuen Betrieb zusammengeschlossen, § 13 Abs. 2 S. 1 SpTrUG	115
4. Bisher selbständige Betriebe werden zu einem neuen Betrieb zusammengeschlossen, § 13 Abs. 2 S. 2 SpTrUG	115
<u>II. Zeitliche Begrenzung des Übergangsmandates</u>	116
1. Die Frist des § 13 Abs. 1 S. 2 SpTrUG	116
2. Kritik	116
<u>III. Umfang des Übergangsmandates</u>	118
<u>IV. Zusammenfassung</u>	119
<u>V. Der Fortbestand von Betriebsvereinbarungen im Geltungsbereich des SpTrUG</u>	121
<u>4. Kapitel: Ausgliederungen im Geltungsbereich des Umwandlungsgesetzes (UmwG)</u>	123
<u>I. Der Anwendungsbereich des § 321 UmwG</u>	124
<u>II. Zeitliche Begrenzung des Übergangsmandates</u>	124
<u>III. Umfang des Übergangsmandates</u>	125
<u>IV. Zusammenfassung</u>	126
<u>V. Der Fortbestand von Betriebsvereinbarungen unter dem Geltungsbereich des UmwG</u>	126

5. Kapitel: Angebliche Sonderfälle	128
<u>I. Der gemeinsame Betrieb mehrerer Unternehmen</u>	128
1. Die Voraussetzungen	129
a) „Einheitliche Leitung“	129
b) „Rechtliche Vereinbarung“	130
aa) Herrschende Meinung	131
bb) Die Ansicht <i>Krafts</i>	132
cc) Andere Ansichten	132
(1) <i>Gamillscheg</i>	133
(2) <i>Joost</i>	133
(3) <i>Konzen</i>	133
(4) <i>Blank Blanke Klebe Kumpel Wendeling-Schröder Wolter</i>	134
2. Stellungnahme	134
3. Folgen der Entstehung eines gemeinsamen Betriebes mehrerer Unternehmen	136
a) Der gemeinsame Betrieb mehrerer Unternehmen entsteht da- durch, daß ein Betrieb, der bisher nur einem Unternehmen zuge- ordnet war, nunmehr von mehreren Unternehmen geführt wird.	137
b) Der gemeinsame Betrieb mehrerer Unternehmen entsteht dadurch, daß bisher getrennte Betriebe oder verschiedenen Betrieben zugeordnete Betriebe oder Betriebsteile zusammen- gefügt werden.	137
4. Der gemeinsame Betrieb mehrerer Unternehmen als Folge einer Unternehmensumwandlung nach UmwG	139
a) Voraussetzungen des § 322 UmwG	139
b) Folgen	141
c) Auswirkungen auf Betriebsräte und Betriebsvereinbarungen / Stellungnahme	142
<u>II. Outsourcing</u>	144
1. Begriff	144
2. Formen	144
3. Folgen für Betriebsräte und Betriebsvereinbarungen	145
<u>III. Just-in-Time-Produktion</u>	146
1. Begriff	146
2. Folgen für Betriebsräte und Betriebsvereinbarungen	146
a) Gespaltene Arbeitgeberstellung ?	147
b) Stellungnahme	147
<u>IV. Zusammenfassung und Ergebnis</u>	148
<u>6. Kapitel: Resümee des 3. Teils und grafische Darstellung</u>	150

<u>4. Teil: Lösungsmöglichkeiten zur Verhinderung betriebsrats- und betriebsvereinbarungsloser Zeiten</u>	154
<u>1. Kapitel: De lege lata</u>	156
<u>I. Allgemeines Übergangsmandat durch analoge Anwendung der §§ 13 SpTrUG, 6 b VermG und 321 UmwG</u>	156
1. Argumentationsgang	156
2. Stellungnahme / Kritik	157
<u>II. Weiterführung der Geschäfte durch analoge Anwendung des § 22 BetrVG</u>	161
1. Argumentationsgang	161
2. Rechtliche Würdigung	163
a) Dogmatische Kritik	164
aa) Prinzipielle Analogiefähigkeit des § 22 BetrVG	164
bb) Vergleichbarkeit der Sachverhalte	164
cc) Gesetzeslücke	166
b) Weitergehende Kritik	166
<u>III. Aus dem sog. Restmandat</u>	170
1. Restmandat bei Betriebsstillegung	170
2. Stellungnahme	172
a) Definition der Betriebsstillegung	172
b) Rechtsprechung des BAG und herrschende Lehre	173
c) Beschluß des BAG vom 16.06.1987	174
<u>IV. Auffangzuständigkeit des Gesamtbetriebsrats</u>	176
<u>V. Auffangzuständigkeit des Konzernbetriebsrats</u>	177
<u>VI. Zuständigkeit des Einzelbetriebsrats über §§ 54 ff BetrVG analog</u>	177
<u>VII. „Rumpfbetriebsrat“ durch übergegangene Betriebsratsmitglieder</u>	178
<u>VIII. Übergangsmandat durch tarifvertragliche Vereinbarung</u>	179
1. Prinzipielle Zulässigkeit	179
2. Rechtliche Würdigung	181
a) Faktische Übung	181
b) Rechtliche Zulässigkeit	181
<u>IX. Übergangsmandat durch Betriebsvereinbarung</u>	184
<u>X. Sicherung der Betriebsvereinbarungen durch § 613 a Abs. 1 BGB analog ?</u>	184
1. Ausgliederung im Wege der Gesamtrechtsnachfolge	185
2. Umgliederung	187
<u>XI. Resümee</u>	188

<u>2. Kapitel: De lege ferenda</u>	189
<u>I. § 13 SpTrUG, § 6 b VermG, § 321 UmwG</u>	190
<u>II. § 44 LPVG Nordrhein-Westfalen</u>	193
1. Personalkommission	193
2. Stellungnahme	194
<u>III. § 24 Abs. 1 Nr. 6, Abs. 2 LPVG-Berlin</u>	196
1. Personalratszusammenschluß	196
2. Stellungnahme	197
<u>IV. Die österreichische Rechtslage</u>	198
1. § 62 b ArbVG	199
2. § 62 c ArbVG	201
3. § 31 Abs. 4 - 7 ArbVG	201
a) § 31 Abs. 4 ArbVG	202
b) § 31 Abs. 5 ArbVG	203
c) § 31 Abs. 6, 7 ArbVG	203
d) Zusammenfassung	204
4. Übertragbarkeit der Regelungen	205
a) §§ 62 b, 62 c ArbVG	205
b) § 31 Abs. 4 - 7 ArbVG	207
<u>V. Fazit und eigener Vorschlag</u>	208
<u>Literaturverzeichnis</u>	211