

Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen

Willemse / Hohenstatt / Schweibert / Seibt

7. Auflage 2026
ISBN 978-3-406-82621-4
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
beck-shop.de

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

beck-shop.de hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird beck-shop.de für sein

umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

der Rechte des Betriebsrates.¹⁸³ Das Vorliegen einer Betriebsspaltung kommt bei einer nur oberflächlichen Betrachtungsweise in einer **Vielfzahl von Fallkonstellationen** in Betracht: Ein Unternehmen entschließt sich, Vertrieb oder Verwaltung abzutrennen und in eine neue Gesellschaft auszugliedern; ein bestimmter Produktionszweig, der nicht zu der Produktpalette des Unternehmens passt, wird von einer selbständigen Gesellschaft fortgeführt, wobei eine neue Gesellschaft gegründet und auf diese der auszugliedernde Produktionszweig des Unternehmens im Wege eines so genannten asset deals übertragen wird; das Unternehmen wird nach den Vorschriften des Umwandlungsgesetzes gespalten, sei es in Form der Aufspaltung, der Abspaltung oder der Ausgliederung; ein Unternehmen entschließt sich, eine Betriebsabteilung zukünftig organisatorisch selbstständig zu führen; ein Unternehmen spaltet sich entweder im Rahmen eines asset deals oder durch eine Spaltung nach dem Umwandlungsgesetz in eine Betriebs- und eine Besitzgesellschaft auf, wobei die Betriebsmittel von der Besitzgesellschaft, deren einziger Zweck die Anlagen- und Vermögensverwaltung ist, der vermögenslosen Betriebsgesellschaft zur Nutzung überlassen werden und die Arbeitsverhältnisse gemäß § 613a BGB auf die weitgehend vermögenslose Betriebsgesellschaft übergehen. Eine Betriebsspaltung liegt auch vor, wenn zwei Unternehmen eine Betriebsführergemeinschaft und den hierdurch etablierten Gemeinschaftsbetrieb auflösen.¹⁸⁴

Nach dem Wortlaut des § 111 S. 3 Nr. 3 BetrVG liegt eine Betriebsänderung nur in den **58** Fällen einer **Betriebsspaltung** vor. Wie sich diese auf das **Unternehmen** auswirkt, ob mithin zugleich eine **Änderung der gesellschaftsrechtlichen Struktur** vorliegt, ist dem gegenüber **unbeachtlich**. Im Hinblick darauf ist immer dann, wenn eine Betriebsänderung iSd § 111 S. 3 Nr. 3 BetrVG in Betracht kommt, genauestens zu analysieren, ob sich – neben etwaigen gesellschaftsrechtlichen Veränderungen – tatsächlich zumindest auch Veränderungen auf der betrieblichen Ebene ergeben. Bei genauer Betrachtung der oben exemplarisch aufgezählten typischen Lebenssachverhalte können sich folgende Konstellationen ergeben:

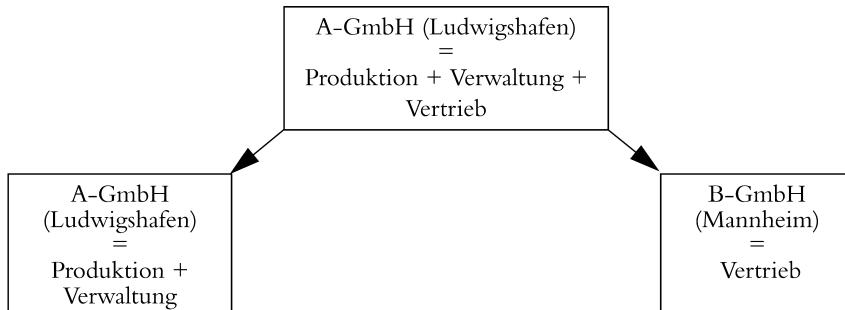
- (1) mit einer **Unternehmensspaltung** geht eine Betriebsspaltung einher;
- (2) es liegt eine reine **Betriebsspaltung** vor;
- (3) es liegt eine reine **Unternehmensspaltung** vor.

Während bei den ersten beiden Fallkonstellationen der Versuch eines Interessenausgleichs unternommen werden muss, ist dies bei dem Vorliegen einer reinen Unternehmensspaltung gerade nicht der Fall. Hier bleibt die Betriebsstruktur unverändert, eine Betriebsänderung liegt demnach nicht vor.

(1) Unternehmens- und Betriebsspaltung

Fallkonstellation 1: Unternehmens- und Betriebsspaltung

59



¹⁸³ So ausdrücklich auch BAG 10.12.1996 – 1 ABR 32/96, DB 1997, 1416.

¹⁸⁴ Vgl. BAG 8.3.2022 – 1 ABR 19/21, NZA 2022, 1068.

Beispiel C 16:

Die A-GmbH produziert Elektrogeräte für die Nutzung in Privathaushalten. Im Hinblick auf verstärkte Absatzschwierigkeiten entschließt sich die A-GmbH, ihre Vertriebsbemühungen zu intensivieren und verstärkt das Mittel des Direktvertriebes einzusetzen. Auf Anraten der Steuerabteilung wird diese Vertriebsoffensive zum Anlass genommen, den gesamten, am Hauptbetrieb in Ludwigshafen ansässigen Vertriebsbereich in eine neu zu gründende Gesellschaft auszugliedern. Der Vertrieb wird in Mannheim in einem repräsentativen Bürogebäude untergebracht. Der Vertriebschef erhält weit gehende Kompetenzen und kann zukünftig selbstständig den Vertrieb leiten.

Obiges **Beispiel C 16** skizziert den Fall einer „**unternehmerischen Zellteilung**“,¹⁸⁵ die **zum Zwecke einer Funktionsaufspaltung** durchgeführt wird.¹⁸⁶ Henssler bezeichnet derartige Fälle zur besseren Unterscheidbarkeit als Ausgliederung.¹⁸⁷ Wie bereits ausgeführt, ist für das Vorliegen einer die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates auslösenden Betriebsänderung letztlich die Frage entscheidend, ob sich die Unternehmenspaltung auch auf betrieblicher Ebene auswirkt. Da in **Beispiel C 16** die Unternehmenspaltung mit einer faktischen Ausgliederung des Vertriebs aus dem bisherigen Betrieb in Ludwigshafen einhergeht, liegen die Voraussetzungen einer Betriebsänderung iSd § 111 BetrVG vor. Nach außen wird die Betriebsspaltung dadurch dokumentiert, dass der Vertrieb auch räumlich von der Produktionsstätte abgetrennt wird. Der Betriebsrat muss von dem Unternehmer vor Durchführung der Betriebsspaltung beteiligt werden.

- 60 In derartigen Ausgliederungsfällen sind in der Regel nicht nur die Voraussetzungen einer Betriebsspaltung iSd § 111 S. 3 Nr. 3 BetrVG erfüllt. Geht die Funktionsspaltung einher mit einer organisatorischen Änderung der bisherigen betrieblichen Einheit, so kann sich die Maßnahme auch schon aufgrund der **grundlegenden Änderung der Betriebsorganisation** oder aufgrund der **Einschränkung des Betriebszweckes** als Betriebsänderung iSd § 111 BetrVG darstellen.¹⁸⁸ Auch ist es denkbar, dass mit der Funktionsaufspaltung eine **Verlegung** eines bisherigen Betriebsteils einhergeht, was ebenfalls das Vorliegen einer Betriebsänderung gemäß § 111 S. 3 Nr. 2 BetrVG begründet. Auf die Frage, ob zudem die Voraussetzungen einer Betriebsspaltung gemäß § 111 S. 3 Nr. 3 BetrVG erfüllt sind, kommt es dann nicht mehr entscheidend an. Letzteres wird regelmäßig der Fall sein, wenn der ausgegliederte Teilbetrieb an einen anderen Ort verlegt wird. So verhält es sich im Übrigen auch in **Beispiel C 16**.

- 61 Ein **Sonderproblem** in diesem Zusammenhang ist die Frage, ob auch die Abspaltung kleiner, unselbständiger Betriebsteile gemäß § 111 S. 3 Nr. 3 BetrVG, mithin eine „**Bagatellausgründung**“, als Betriebsänderung zu qualifizieren ist. Da § 111 S. 3 Nr. 3 BetrVG keinen Hinweis darauf enthält, dass nur die Abspaltung wesentlicher Betriebsteile als Betriebsänderung zu betrachten ist und die Voraussetzungen des § 111 S. 1 BetrVG bei Vorliegen eines der Katalogatbestände des § 111 S. 3 BetrVG nicht gesondert zu prüfen sind,¹⁸⁹ ist es denkbar, dass auch die Abspaltung untergeordneter Teilfunktionen ein Interessenausgleichs- und ggf. auch ein Sozialplanverfahren erforderlich macht.¹⁹⁰ Dieser Auffassung scheint das BAG zuzuneigen, auch wenn es über die Frage noch nicht ausdrücklich zu entscheiden hatte. In zwei Entscheidungen aus den Jahren 1996 und 2008 klingt jedoch an, dass auch nach Ansicht des BAG nicht jede Betriebsspaltung Beteiligungsrechte

¹⁸⁵ Vgl. Reichold ZIP 1988, 551 (552).

¹⁸⁶ Zu dieser Fallkonstellation vgl. auch Bork BB 1989, 2181; Konzen Unternehmensaufspaltung, 50.

¹⁸⁷ Vgl. Henssler NZA 1994, 294 (295) mwN.

¹⁸⁸ Vgl. BAG 16.6.1987 – 1 ABR 41/85, NZA 1987, 671.

¹⁸⁹ Vgl. → Rn. 18.

¹⁹⁰ Vgl. Däubler/Klebe/Wedde/Däubler BetrVG § 111 Rn. 100; Richardi BetrVG/Annuß § 111 Rn. 102a; Fitting BetrVG § 111 Rn. 82; GK-BetrVG/Oetker § 111 Rn. 150; ErfK/Kania § 111 Rn. 16; Meyer/Röger BB 2009, 894.

auslöst, sondern dass insoweit zumindest eine sog. Bagatellgrenze zu beachten ist.¹⁹¹ Das BAG spricht davon, dass es sich bei dem Spaltprodukt um eine „veräußerungsfähige Einheit“ handeln muss, was regelmäßig eine wirtschaftlich relevante Größenordnung mit abgrenzbarer eigenständiger Struktur erfordert.¹⁹² Was die Frage anbelangt, wo das BAG die Bagatellgrenze ansiedelt, ist aufgrund der Ausführungen in der Entscheidung vom 18.3.2008 davon auszugehen, dass sich das Gericht hier nicht an § 17 KSchG orientiert, sondern an einen weit niedrigeren Wert denkt. In dem zu entscheidenden Fall ging es um eine Abteilung, in der nur ca. 2,5 % der Belegschaft beschäftigt war, was das BAG dennoch nicht an der Aussage hinderte, dass dies auch die im Rahmen des § 111 S. 3 Nr. 3 BetrVG zu beachtende Bagatellgrenze übersteige. Das Beteiligungrecht des Betriebsrats wurde dennoch negiert, weil durch die Spaltung nicht zwei neue Einheiten entstanden sind, sondern weil sich die Maßnahme darin erschöpft, „die betriebliche Tätigkeit des Betriebsteils zu beenden, ohne dass dessen Substrat erhalten bliebe“. Insoweit ging das BAG in Ermangelung zweier Spaltprodukte von einer Stilllegung und nicht von einer Spaltung aus.¹⁹³

Auch wenn der Entscheidung aufgrund der Besonderheit, dass es nicht zu einer Betriebsspaltung (und einem Teilbetriebsübergang), sondern zu einer Stilllegung kam, im Ergebnis zuzustimmen ist, erscheint der Ansatz, Abspaltungen von kleinsten Teilen eines Betriebs für beteiligungspflichtig zu halten, während zugleich die Stilllegung entsprechend kleinerer Betriebsteile beteiligungsfrei sein soll, nicht nachvollziehbar und widersprüchlich. Schließlich sind die Folgen der Abspaltung eines Betriebsteils, der nicht im Entferntesten an die Schwellenwerte des § 17 KSchG heranreicht, aufgrund des Bestands der Arbeitsverhältnisse der Betroffenen regelmäßig wesentlich einschneidender als die Stilllegung des Betriebsteils, die in Kündigungen mündet. Auch vermag das Argument des BAG, „eine Spaltung betreffe anders als eine Teilbetriebsstilllegung regelmäßig nicht nur den stillgelegten Teil, sondern den ganzen Betrieb“, nicht zu überzeugen. Wäre in dem vom BAG zu entscheidenden Fall die Anzeigeproduktion nicht stillgelegt und fremdvergeben, sondern per Betriebsteilübergang an einen Dritten übertragen worden, hätte das den verbleibenden Betrieb in keiner Weise anders oder gar intensiver betroffen.

Nach der hier vertretenen Auffassung ist der Betriebsrat bei Abspaltung ebenso wie bei einer Stilllegung nur dann zu beteiligen, wenn es sich um einen wesentlichen Betriebsteil handelt.¹⁹⁴ Insoweit ist eine teleologische Reduktion der Norm geboten.¹⁹⁵ Alternativ kann die hier vertretene Auslegung des § 111 S. 3 Nr. 3 BetrVG auch damit begründet werden, dass das Vorliegen der Katalogtatbestände des § 111 BetrVG zwar die Erheblichkeit der möglicherweise drohenden Nachteile indiziert, es jedoch regelmäßig erforderlich ist, dass hiervon auch erhebliche Teile der Belegschaft betroffen sein können, was sich nach den modifizierten Schwellenwerten des § 17 KSchG richtet.¹⁹⁶

¹⁹¹ BAG 10.12.1996 – 1 ABR 32/96, NZA 1997, 898; 18.3.2008 – 1 ABR 77/06, NZA 2008, 957; aM LAG Bremen 21.10.2004 – 3 Sa 77/04, NZA-RR 2005, 140, das meint, auf die Größe des Spaltprodukts komme es nicht an.

¹⁹² BAG 10.12.1996 – 1 ABR 32/96, NZA 1997, 898.

¹⁹³ Vgl. BAG 18.3.2008 – 1 ABR 77/06, NZA 2008, 957.

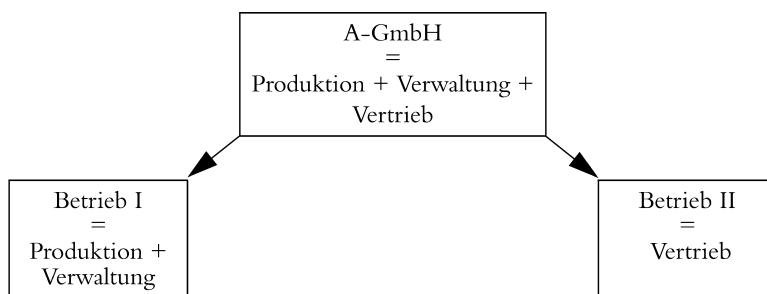
¹⁹⁴ Vgl. im Ergebnis auch LAG Rheinland-Pfalz 10.9.2009 – 11 TaBV 13/09, BeckRS 2009, 74675; vgl. auch Eirk/Kania BetrVG § 111 Rn. 16; Willenssen NZA 1996, 791 (797); Meyer/Röger BB 2009, 894.

¹⁹⁵ So auch Lingemann/Göpfert NZA 1997, 1325 (1326); zur Ausgliederung von Teil- und Hilfsfunktionen vgl. auch → Rn. 106 ff.

¹⁹⁶ Vgl. → Rn. 21.

(2) Reine Betriebsspaltung

62



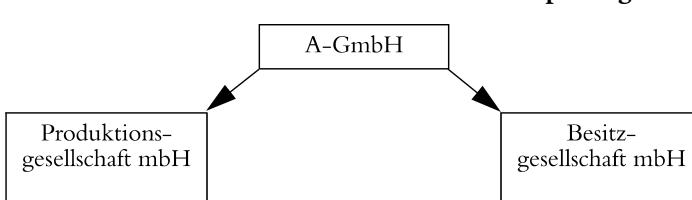
Beispiel C 17:

Die A-GmbH will in obigem **Beispiel 16** zwar keine neue Vertriebsgesellschaft gründen, sie beabsichtigt jedoch, den Vertriebsbereich insgesamt organisatorisch zu verselbständigen und ihm eine eigenständige Position im Unternehmen einzuräumen. Der Vertrieb wird daher aus der Hauptverwaltung in Ludwigshafen ausgegliedert und in Mannheim unter der Leitung eines neu eingestellten Vertriebsleiters, der mit großen Kompetenzen ausgestattet wird, fortgeführt.

Im **Beispiel C 16** kommt es nicht zu einer Unternehmensaufspaltung, wohl aber, sofern die bislang einheitliche Ausübung der organisatorischen Leitungsmacht im Betrieb in Ludwigshafen aufgebrochen wird, zu einer Betriebsspaltung. Da zudem die Voraussetzungen einer Betriebsverlagerung erfüllt sind und demnach für die Betroffenen wirtschaftliche Nachteile entstehen können, muss die A-GmbH nicht nur einen Interessenausgleich versuchen, sondern auch einen Sozialplan aufstellen.

(3) Reine Unternehmenspaltung

63



Da eine Unternehmenspaltung nicht notwendigerweise eine Betriebsspaltung nach sich ziehen muss, ist es denkbar, dass ungeachtet einer Unternehmenspaltung die Voraussetzungen einer Betriebsänderung nicht erfüllt sind.¹⁹⁷ Würde sich im obigen **Beispiel C 16** im Zuge der Ausgliederung des Vertriebes in eine Vertriebsgesellschaft an den Leistungsstrukturen und den organisatorischen und räumlichen Gegebenheiten nichts ändern, würden also die Mitarbeiter der Produktions- und der Vertriebsgesellschaften nach wie vor in personellen und sozialen Angelegenheiten einer einheitlichen Leitungsmacht unterstehen, so würde sich die Spaltung in eine Vertriebs- und Produktionsgesellschaft nicht als Betriebsänderung darstellen. In einem solchen Fall würde der Betrieb ungeachtet der

¹⁹⁷ Vgl. hierzu auch Buchner GmbHHR 1997, 434 (440); Plander NZA 2000, 393 (396).

Unternehmensspaltung unverändert fortbestehen und es entstünde ein **Gemeinschaftsbetrieb mehrerer Unternehmen**.¹⁹⁸ Dass ungeachtet der Unternehmensaufspaltung die betriebliche Einheit erhalten bleibt, kommt in der Praxis durchaus häufig vor.

Im Rahmen des verbreiteten profit-center Konzepts werden einzelne **Unternehmenssparten rechtlich verselbständigt**, um sie erforderlichenfalls mit überschaubaren Verlusten liquidieren zu können. Der Verlust eines Produktionszweiges wirkt sich auf diese Weise nicht negativ auf andere Bereiche aus. Bei der rechtlichen Verselbständigung einzelner Produktions- oder Servicebereiche bleibt typischerweise die betriebliche Organisation unangetastet. Es geht lediglich um die gesellschaftsrechtliche Verselbständigung der Bereiche. Zudem werden in der Praxis Unternehmen vielfach aus steuerlichen oder haftungsrechtlichen Gründen in eine **Besitz- und eine Produktions- bzw. Betriebsgesellschaft** aufgespalten.¹⁹⁹ Hierbei wird das Anlage- und Betriebsvermögen in der bestehenden Gesellschaft belassen, wohingegen das gesamte operative Geschäft in eine neue Gesellschaft aus gegliedert wird. Die neue Gesellschaft erwirbt aufgrund entsprechender vertraglicher Abreden mit der Besitzgesellschaft das Recht, die Betriebsmittel gegen Zahlung eines entsprechenden Entgeltes zu nutzen. Aufgrund der rechtsgeschäftlichen Nutzungsrechte an den Betriebsmitteln gehen die Arbeitsverhältnisse gemäß § 613a BGB mit allen Rechten und Pflichten auf die neue Betriebsgesellschaft über. Diese weitgehend vermögenslose Betriebsgesellschaft ist damit der neue Arbeitgeber und Anspruchsgegner der gesamten Belegschaft.

Da sich in der Praxis die Fälle der reinen Unternehmensaufspaltung häufen, hat der Gesetzgeber sich entschlossen, in § 322 Abs. 1 UmwG eine widerlegbare Vermutung aufzunehmen, wonach in den Fällen, in denen ungeachtet einer Unternehmensspaltung die bisherige Organisation der Betriebe nicht geändert wird, von einer gemeinsamen Fortführung des Betriebes durch die beteiligten Unternehmen auszugehen ist. Wird der Betrieb als Gemeinschaftsbetrieb fortgeführt, so bleibt der Betriebsrat weiterhin im Amt. Hierbei handelt es sich nicht um ein Übergangsmandat, sondern um ein originäres und dauerhaftes Mandat.²⁰⁰ Die Arbeitsverhältnisse der betroffenen Arbeitnehmer gehen zwar gemäß § 613a BGB auf die neue Gesellschaft über, eine Betriebsänderung iSd § 111 S. 3 Nr. 3 BetrVG liegt aber nicht vor.

Im Hinblick auf die Vermögenslosigkeit der Betriebsgesellschaft wird in der Literatur **65** vielfach problematisiert, dass den Arbeitnehmern durch den **Verlust der Haftungsmasse wesentliche Nachteile iSd § 111 S. 1 BetrVG** drohen. Daher soll ungeachtet der Tatsache, dass sich die Aufspaltung des Unternehmens in eine Besitz- und Betriebsgesellschaft regelmäßig in keiner Weise auf die betriebliche Organisation auswirkt, mithin der Tatbestand des § 111 S. 3 Nr. 3 BetrVG nach obigen Grundsätzen nicht erfüllt ist, gleichwohl eine Betriebsänderung vorliegen. Im Hinblick darauf wird die vorsorgliche Aufstellung eines Sozialplanes, in dem der bisherige Arbeitnehmer Bürgschafts- und Garantieerklärungen abgibt, gefordert.²⁰¹ Dem ist das BAG²⁰² mit der Argumentation entgegentreten, der Verlust der Haftungsmasse wirke sich nicht auf die betriebliche Einheit aus. Vielmehr handele es sich insoweit lediglich um eine gesellschaftsrechtliche Veränderung, vor der § 111 BetrVG nicht schützen wolle. Das Betriebsverfassungsrecht sei hierfür nicht das geeignete Instrument. In der Entscheidung vom 10.12.1996²⁰³ bekräftigt das BAG diese Sichtweise nochmals und führt aus, nach § 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG seien nur solche

¹⁹⁸ Vgl. Bork BB 1989, 2181 (2185); Fitting BetrVG § 1 Rn. 108 ff; Sowka DB 1988, 1318; vgl. zu den Voraussetzungen eines Gemeinschaftsbetriebes ausführlich → Kap. 4 Rn. 18 ff.

¹⁹⁹ Vgl. Konzen Unternehmensaufspaltung, 55; Loritz RdA 1987, 65 (77); Röder/Baeck Interessenausgleich und Sozialplan, 64; Wendeling-Schröder AiB 1987, 180.

²⁰⁰ Vgl. hierzu Bauer DB 1994, 217 (220); Röder/Baeck Interessenausgleich und Sozialplan, 65 f.; Sowka DB 1988, 1318 (1319).

²⁰¹ Vgl. Engels DB 1979, 2227; Kittner, Anmerkung zu BAG 17.2.1981 – 1 ABR 101/78, DB 1981, 1190; Salje NZA 1988, 449 (451); Simon ZFa 1987, 311 (323).

²⁰² Vgl. BAG 17.2.1981 – 1 ABR 101/78, DB 1981, 1190.

²⁰³ Vgl. BAG 10.12.1996 – 1 ABR 32/96, NZA 1997, 898.

Nachteile auszugleichen, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen. Die Verringerung der Haftungsmasse ergebe sich nicht aus einer Betriebsänderung, sondern aus dem rechtsgeschäftlichen Übergang des Betriebs auf einen neuen Betriebsinhaber. Hierbei handele es sich mithin um eine Folge des Schuldnerwechsels, nicht aber der Spaltung des Betriebes.

Zunächst ist festzuhalten, dass nach den oben dargelegten Grundsätzen, wonach eine ausschließlich gesellschaftsrechtliche Änderung der Unternehmensstruktur keine Betriebspaltung iSd § 111 S. 3 Nr. 3 BetrVG begründet, in derartigen Fällen eine Interessenausgleichs- und Sozialplanpflicht dogmatisch nicht begründbar ist. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Frage der Haftung des Betriebsveräußerers in den Fällen des Betriebsübergangs in § 613a Abs. 2 BGB vom Gesetzgeber ausdrücklich geregelt worden ist. Hätte man dort den Betriebsveräußerer grundsätzlich weiter gehend verpflichten bzw. im Hinblick auf die Haftungsrisiken eine generelle Sozialplanpflichtigkeit der Betriebsveräußerung begründen wollen, so hätte diese Möglichkeit bestanden. Es entspricht jedoch gerade der herrschenden Meinung sowohl in der Rechtsprechung als auch in der Literatur, dass ein Betriebsübergang für sich betrachtet keine Betriebsänderung begründet.²⁰⁴

- 66 Grundsätzlich sind Nachteile, die durch den Wechsel des Betriebsinhabers verursacht werden, nicht im Rahmen eines Sozialplanes auszugleichen, sondern gegebenenfalls mittels **zivil- und haftungsrechtlicher Instrumentarien** zu kompensieren.²⁰⁵ Hierzu können beispielsweise die Grundsätze des Gesellschafts- und Konzernhaftungsrechts dienen.²⁰⁶ Zudem hat der Gesetzgeber in § 134 UmwG die in Rede stehende haftungsrechtliche Problematik bei der Aufspaltung von Unternehmen nach dem Umwandlungsgesetz in Besitz- und Betriebsgesellschaften ausdrücklich geregelt. Nach dieser Vorschrift haftet die Gesellschaft, auf die das Anlagevermögen im Wesentlichen übertragen wurde, auch für die Forderungen der Arbeitnehmer der Betriebsgesellschaft als Gesamtschuldner, die binnen fünf Jahren nach dem Wirksamwerden der Spaltung aufgrund der §§ 111–113 BetrVG begründet wurden. Danach sind die Ansprüche der Arbeitnehmer einer vermögenslosen Betriebsgesellschaft aus Sozialplänen bzw. deren Ansprüche auf Nachteilausgleich nach § 113 BetrVG für die Dauer von fünf Jahren nach der Spaltung im Sinne des Umwandlungsgesetzes gesichert. Damit hat der Gesetzgeber gerade den Bedenken Rechnung getragen, die seitens der Vertreter der Auffassung, auch die Aufspaltung eines Unternehmens in eine Besitz- und Betriebsgesellschaft stelle sich als sozialplanpflichtige Betriebsänderung dar, geäußert wurden. Den dort vorgetragenen Argumenten, wonach im Rahmen eines Sozialplanes eine Haftungserweiterung festgeschrieben werden müsse, um die Belange der Arbeitnehmer abzusichern, wurde demnach durch Einführung einer erweiterten zivilrechtlichen Haftungsnorm Rechnung getragen. Allerdings ist zu konzedieren, dass in den Fällen der Unternehmensspaltung, die nicht nach dem Umwandlungsgesetz vollzogen werden, im Grundsatz keine Nachhaftung stattfindet. Die Problematik kann ggf. im Krisenfall nachträglich nur gelöst werden, wenn die (engen) Voraussetzungen für eine Durchgriffshaftung nach allgemeinen Grundsätzen vorliegen.²⁰⁷

f) Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen

- 67 Der Tatbestand des § 111 S. 3 Nr. 4 BetrVG, wonach Fälle der grundlegenden Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszweckes oder der Betriebsanlagen als Betriebsänderungen zu qualifizieren sind, ist auf den ersten Blick sehr weit gefasst. Bei der Interpretation

²⁰⁴ Vgl. hierzu → Rn. 79.

²⁰⁵ So auch Bork BB 1989, 2181 (2184); Jaeger BB 1988, 1036 (1039).

²⁰⁶ Vgl. Bork BB 1989, 2181 (2185); Röder/Baeck Interessenausgleich und Sozialplan, 68 mwN.

²⁰⁷ Vgl. hierzu → Rn. 325 ff.

der Norm ist daher zu berücksichtigen, dass sowohl die Betriebsorganisation als auch der Betriebszweck und die Betriebsanlagen fortlaufend Änderungen unterworfen sind. Ein Betrieb ist ein dynamisches Gebilde, das sich fortentwickelt und hinsichtlich der Organisation und der Arbeitsabläufe regelmäßig nicht auf einem Status quo verhartt. Vor diesem Hintergrund stellt sich das Erfordernis der **grundlegenden Änderung** als Korrektiv dar und eröffnet die Möglichkeit, routinemäßige Änderungen und Fortentwicklungen unbeachtet zu lassen.²⁰⁸ Grundlegend ist die Änderung nur dann, wenn sie erhebliche nachteilige Auswirkungen auf die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft haben kann.²⁰⁹ Das wird regelmäßig nur bei einschneidenden Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszweckes oder der Betriebsanlagen der Fall sein. Fortlaufende Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Abläufe etc reichen hingegen ebenso wenig aus wie der routinemäßige Austausch technischer Anlagen.²¹⁰ Lässt sich nicht zweifelsfrei beurteilen, ob eine Änderung als grundlegend qualifiziert werden kann, so ist auch hier, ebenso wie bezüglich der übrigen Katalogtatbestände des § 111 S. 3 BetrVG, darauf abzustellen, ob die Zahl der von der Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer die im Rahmen des § 111 BetrVG modifizierten Schwellenwerte des § 17 KSchG übersteigt.²¹¹ Ist dies der Fall, so indiziert dies den grundlegenden Charakter der Maßnahme.

Häufig werden gerade bei Reorganisationsmaßnahmen Änderungen in mehreren Schritten und über einen längeren Zeitraum hinweg vollzogen. So verhält es sich beispielsweise bei der Einführung „flacherer“ Hierarchien, lean production oder der Einführung von Gruppenarbeit.²¹² Auch die Einführung neuer Informationstechnologien erfolgt regelmäßig nicht innerhalb weniger Tage, sondern in mehreren Etappen.²¹³ Bei derartigen Fallgestaltungen spricht regelmäßig eine tatsächliche Vermutung dafür, dass diese Entwicklung auf einer Gesamtplanung beruht,²¹⁴ so dass nicht die einzelnen Schritte der technischen und organisatorischen Innovation, sondern das ins Auge gefasste Ziel daraufhin zu untersuchen ist, ob es sich um eine Betriebsänderung handelt.²¹⁵

Unter dem Begriff der **Betriebsorganisation** ist die Art und Weise, wie Menschen und **68** Betriebsanlagen koordiniert werden, um den gewünschten arbeitstechnischen Zweck zu erreichen, zu verstehen.²¹⁶ Von einer grundlegenden Änderung der Betriebsorganisation kann daher bei der vollständigen Änderung des Betriebsablaufs, der Abteilungsstrukturen sowie der Zuständigkeiten und Unterstellungsverhältnisse gesprochen werden.²¹⁷ In der Vergangenheit gab es eine Reihe von typischen Beispielen²¹⁸ für eine potentiell neue Betriebsorganisation:

- Zentralisierungs- oder Dezentralisierungsmaßnahmen sowie die Einführung „flacherer“ Hierarchien,²¹⁹
- Einführung von Großraumbüros, Gruppenarbeit und so genannter Just-in-time-Produktion²²⁰

²⁰⁸ Vgl. Knorr, Der Sozialplan im Widerstreit der Interessen, § 4 Rn. 61.

²⁰⁹ Vgl. BAG 26.10.1982 – 1 ABR 11/81, DB 1983, 1766; 18.3.2008 – 1 ABR 77/06, NZA 2008, 957.

²¹⁰ Vgl. LAG Hamm 30.5.2008 – 10 TABVGA 9/08, BeckRS 2008, 55454; siehe ferner Röder/Baeck Interessenausgleich und Sozialplan, 67; vgl. auch Plander NZA 2000, 393 (397) mwN.

²¹¹ Vgl. BAG 26.10.1982 – 1 ABR 11/81, DB 1983, 1766; vgl. zu den Schwellenwerten im Einzelnen → Rn. 21.

²¹² Vgl. zu diesen Fallgestaltungen im Einzelnen Hunold NZA 1993, 723 (724).

²¹³ Ausführlich hierzu Däubler DB 1985, 2297 (2299).

²¹⁴ Vgl. Däubler DB 1985, 2297 (2299); MHdB ArbR/Leder § 345 Rn. 30.

²¹⁵ Vgl. hierzu ausführlich → Rn. 24.

²¹⁶ Vgl. Däubler/Klebe/Wedde/Däubler BetrVG § 111 Rn. 105; entsprechende Beispiele aus der Praxis finden sich auch bei Plander NZA 2000, 393 (397).

²¹⁷ Vgl. hierzu Fitting BetrVG § 111 Rn. 88.

²¹⁸ Vgl. weitere Beispiele bei Hessler/Willemsen/Kalb/Hohenstatt/Willemsen BetrVG § 111 Rn. 46.

²¹⁹ Vgl. Fitting BetrVG § 111 Rn. 88; Knorr, Der Sozialplan im Widerstreit der Interessen, § 4 Rn. 62; Röder/Baeck Interessenausgleich und Sozialplan, 57.

²²⁰ Vgl. hierzu insbesondere Hunold NZA 1993, 723 (724); Wellenhofer-Klein DB 1997, 978.

- Outsourcing von Primärfunktionen und Vergabe so genannter Sekundärfunktionen (zB Bewachung, Kantine, Reinigung) an Drittunternehmen,²²¹
- lean production, dh Reduktion der Fertigungstiefe.²²²

Auch die Einführung einer **Matrixorganisation** kann sich als wesentliche Änderung der Betriebsorganisation darstellen, wobei dies häufig auch mit der Neustrukturierung der Betriebe einhergeht.²²³ Bei der Einführung von Matrixorganisationen werden typischerweise Verantwortlichkeiten, Berichtslinien neu geordnet und auch Abteilungen neu strukturiert. So werden gemischte Teams aus unterschiedlichen Betrieben in Deutschland aber auch im Ausland etabliert. In global agierenden Konzernen, die nach Sparten und Produktbereichen strukturiert sind, ist es keine Seltenheit, dass beispielsweise Mitarbeiter in der Entwicklung, im Vertrieb oder auch in unterstützenden Funktionen wie Einkauf und Finanzen in Teams zusammenarbeiten, die sich aus Vertretern aller Regionen der Welt zusammensetzen. Dies kann mit dem Ziel geschehen, das Know How aus allen Regionen zu bündeln oder auch, sich die niedrigeren Personalkosten in Asien und Südamerika zu Nutzen zu machen.

Sind die damit einhergehenden Veränderungen erheblich, was in Abhängigkeit von der Zahl der betroffenen Beschäftigten der Fall sein kann, können daraus wesentliche Änderungen der Betriebsorganisationen resultieren.²²⁴ Hierbei können sich auch Änderungen in der Zuordnung zu den Betrieben ergeben, etwa weil Führungskräfte neu in bestehende Betriebe eingegliedert werden. Dies wird in der Praxis vielfach keiner näheren Betrachtung unterzogen, weil das Betriebsverfassungsrecht in seiner Ausrichtung nach wie vor noch eine sehr stark örtlich verankerte Komponente hat.²²⁵ Ein neuere Erscheinungsform, bei der das Vorliegen einer Änderung der Betriebsorganisation diskussionswürdig ist, ist die Einführung sog. **agiler Arbeitsmethoden**. Hierbei geht es um die Abschaffung der klassisch hierarchischen Unternehmensorganisation, die durch neu kreierte Teams oder auch sog. Squads ersetzt werden. Diese Einheiten organisieren und verwalten sich selbst und sind regelmäßig cross-funktional zusammengesetzt. Damit entfallen bisherige feste Berichtslinien und werden durch eine besondere Form der Netzwerkorganisation ersetzt. Eine weit verbreitete Arbeitsmethode ist Scrum.²²⁶ Handelt es sich um eine grundlegende Maßnahme, wird man das als Änderung der Betriebsorganisation, aber uU auch als Einführung neuer Arbeitsmethoden nach § 111 S. 3 Nr. 5 BetrVG qualifizieren können.

Auch wenn bei der Einführung von **Desksharing** zunächst an Beteiligungsrechte nach § 87 BetrVG gedacht werden wird, ist es denkbar, dass sich die Maßnahme als Betriebsänderung gemäß § 111 S. 3 Nr. 4 BetrVG entpuppt.²²⁷ dass sich die Arbeitsorganisation und auch die Arbeitsabläufe ändern, könnte dies, betrifft dies eine erhebliche Zahl von Beschäftigten, auch unter dem Gesichtspunkt interessenausgleichspflichtig sein. Eine generelle Aussage kann dazu jedoch nicht getroffen werden, es bedarf der konkreten Analyse der Umstände.²²⁸

69 In jedem Einzelfall bedarf es der genauen Untersuchung, ob die mit Maßnahmen wie der Einführung von Just-in-Time-Produktion, lean production oder **agiler Arbeitsmethoden**

²²¹ Vgl. BAG 18.11.2003 – 1 AZR 637/02, NZA 2004, 741; dieser Aspekt ist näher beleuchtet in → Rn. 106 ff.

²²² Vgl. hierzu Hunold NZA 1993, 723.

²²³ Vgl. hierzu Fitting BetrVG § 111 Rn. 88; Däubler/Klebe/Wedde/Däubler BetrVG § 111 Rn. 108; Kort NZA 2013, 1318; Witschen RdA 2016, 38; Bachner NZA 2019, 134 (141); Schweibert/Heimann NZA 2024, 439 (442).

²²⁴ Vgl. Reiserer DSfR 2023, 411 (412); Schweibert/Heimann NZA 2024, 438 (442); Däubler/Gulde NZA 2025, 973.

²²⁵ Vgl. hierzu Bachner NZA 2019, 234 (239); Kort BB 2021, 1204 (1207); Schweibert/Heimann NZA 2024, 438 (442); → Rn. 118.

²²⁶ Vgl. hierzu Günther/Böglmüller NZA 2019, 417; Schulze/Volk ArbRAktuell 2019, 404; Sittard/Müller ArbRB 2019, 31; Hoffmann-Remy DB 2018, 2757.

²²⁷ Vgl. hierzu ArbG Frankfurt a. M. 8.1.2003 – 2 BVGa 587/02, BeckRS 2013, 65526; Hoffmann öAT 2024, 111 (112); Oltmanns/Fuhlrott NZA 2018, 1225 (1229); Schöllmann NZA Beilage 2019, 81 (86).

²²⁸ Vgl. hierzu → Rn. 76.