

Herausgegeben von Olaf Deinert und Rüdiger Krause

Michael Au

Das Übergangsmandat der Arbeitnehmervertretungen

Einleitung

Die Diskussion über ein Übergangsmandat des Betriebsrates wurde bereits frühzeitig geführt. Die Literatur hat ein solches Übergangsmandat gefordert, um eine Schutzlücke in der Vertretung der Arbeitnehmer bei einem Wegfall des Betriebsrates auf Grund von Änderungen der betrieblichen Identität zu vermeiden. Das BAG hat 1988 diese Idee jedoch verworfen.

Infolge der deutschen Wiedervereinigung und der damit zusammenhängenden Privatisierung der Wirtschaft und Rückgabe von zwangseingetragenen Betrieben an die früheren Eigentümer in den neuen Bundesländern hat der Gesetzgeber erstmalig Übergangsmandate für Betriebsräte vorgesehen. Damit sollte die Entflechtung der vormals staatseigenen Betriebe zum Zwecke der Rückgabe oder Privatisierung erleichtert werden. Hinzu kam, dass auch bundeseigene Betriebe privatisiert wurden. Die hierzu ergangenen Privatisierungsgesetze sahen Übergangsregelungen für den Wechsel vom Personalvertretungsrecht zum Betriebsverfassungsrecht vor. Schließlich hat die Richtlinie 98/50/EG die Forderung nach einem Übergangsmandat europarechtlich untermauert. Vor dem Hintergrund dieser gesetzlichen Entwicklungen hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 31.05.2000 ein allgemeines Übergangsmandat im Betriebsverfassungsrecht anerkannt. Der Gesetzgeber ist dem gefolgt und hat in Umsetzung der Richtlinie 98/50/EG bzw. 2001/23/EG im Rahmen der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes ein Übergangsmandat in § 21a BetrVG mit Gesetz vom 28.07.2001 eingeführt.

Mit der gesetzlichen Regelung hat sich der grundsätzliche Streit über das Bestehen eines Übergangsmandates des Betriebsrates bei Verlust der betrieblichen Identität auf Grund von Umstrukturierungsmaßnahmen erledigt. Trotzdem ist eine Reihe von Fragen weiterhin ungeklärt und umstritten.

Der Gesetzgeber hat sich auf die Festlegung beschränkt, dass im Falle eines Identitätsverlustes auf Grund einer Umstrukturierung der bisherige Betriebsrat weiterhin zuständig sei bis ein neuer Betriebsrat gewählt worden ist. Für den Fall des Zusammentreffens mehrerer Betriebsräte im Übergangsmandat sieht das Gesetz eine Kollisionsregelung vor. Die darüber hinaus für die Praxis entscheidenden Fragen des Bestehens eines Übergangsmandates in den verschiedenen Fällen der Spaltung, Zusammenfassung oder insbesondere Eingliederung hat der Gesetzgeber nicht geregelt. Umstritten sind ebenso die Fragen der personellen Zusammensetzung im Übergangsmandat als auch die Tragung der Kosten der Betriebsratstätigkeit während des Übergangsmandates. Fraglich ist auch, welche Auswirkungen

das Bestehen eines Übergangsmandates auf die Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen hat. Schließlich stellt sich die Frage, inwieweit ein Übergangsmandat nunmehr auch für andere Organe der Betriebsverfassung anzunehmen ist.

Die Einführung des § 21a BetrVG hat darüber hinaus die Diskussion über das Bestehen von Übergangsmandaten für Personalräte gerade für den Fall der Privatisierung gefördert. Schließlich ist der Einfluss dieser Regelung auf das kirchliche Arbeitsrecht zu beachten, nachdem die Religionsgemeinschaften insgesamt einer der größten Arbeitgeber in der Bundesrepublik Deutschland sind.

Im Folgenden wird zuerst die historische Entwicklung des Übergangsmandates in Deutschland als Basis des Verständnisses des Übergangsmandates dargestellt. In einem zweiten Schritt sind die europarechtlichen Anforderungen an das Übergangsmandat zu klären. Daran schließt sich die Klärung der Bedeutung der Betriebsidentität für die Entstehung des Übergangsmandates an. Diese bildet die Grundlage für die Untersuchung der Voraussetzungen des Übergangsmandates. Daran anschließend werden Inhalt und Dauer des Übergangsmandates geklärt. Im Weiteren wird die analoge Anwendung des Übergangsmandates auf andere Gremien der betrieblichen Mitbestimmung untersucht.

Schließlich werden die Auswirkungen des § 21a BetrVG auf die Diskussion des Übergangsmandates im Bereich des Personalvertretungsrechtes als auch im kirchlichen Arbeitsrecht untersucht.

Kapitel 1: Historische Entwicklung des Übergangsmandates

Die wirtschaftlichen Umwälzungen in Folge der deutschen Wiedervereinigung als auch die zunehmende Globalisierung der Wirtschaft, führten und führen zu einer steigenden Anzahl von Umstrukturierungsprozessen mit der Folge, dass Betriebsteile abgespalten, Betriebe aufgespalten und neu zusammengefasst oder als selbstständige Einheiten weitergeführt werden.

Geht hierbei die betriebliche Identität verloren, endet das Mandat des jeweiligen Betriebsrats.¹ Zum Schutz der Arbeitnehmer in der Phase der Umstrukturierung wurde lange eine Fortführung des Betriebsratsmandates bis zu einer Neuwahl des Betriebsrates gefordert.² Dies hat das Bundesarbeitsgericht zunächst jedoch abgelehnt.³

Die Umstrukturierungen der ehemals volkseigenen Betriebe im Beitrittsgebiet führten zu Spezialregelungen, die erstmals ein gesetzliches Übergangsmandat vorsahen. Die Privatisierungsgesetze für bis dahin staatliche Behörden, namentlich Deutsche Post und Deutsche Bahn, enthielten ebenfalls gesetzliche Regelungen für eine Überleitung der Arbeitnehmervertretungen in das Betriebsverfassungsgesetz. Diese gesetzlichen Regelungen gaben den Forderungen nach einem allgemeinen Übergangsmandat weiteren Auftrieb. Hinzu kam, dass der europäische Normgeber in der Richtlinie 98/50/EG die Schaffung eines Übergangsmandates für Arbeitnehmervertretungen im Falle von betrieblichen Umstrukturierungen vorsah, wenn ansonsten die vom Übergang betroffenen Arbeitnehmer ihren Schutz verloren hätten. Das Bundesarbeitsgericht hat schließlich vor dem Hintergrund der gesetzlichen Entwicklungen in seiner Entscheidung vom 31.05.2000⁴ ein allgemeines Übergangsmandat des Betriebsrates anerkannt. Im Rahmen der Reform des Betriebsverfassungsrechtes hat der Gesetzgeber das Übergangsmandat für Betriebsräte in § 21a BetrVG⁵ verankert.

1 Vgl. BAG 23.11.1988 – Az. 7 AZR 121/88, BAGE 60, 191, 198.

2 So LAG Hamm 14.02.1990 - Az. 3 TaBV 141/89, AiB 1991, 26; ArbG Hamburg 21.03.1986 - Az. 23 BV 14/84, ArbuR 1986, 348; Däubler, 3. Aufl., § 21 Rn. 42; Engels, DB 1991, 966; Biebl, ArbuR 1990, 307 ff..

3 BAG 23.11.1988 - Az. 7 AZR 121/88, BAGE 60, 191, 200 ff..

4 BAG 31.05.2000 - Az. 7 ABR 78/98, BAGE 95, 15, 21 ff..

5 Gesetz vom 23.07.2001, BGBl. 2001 I, 1852.

Im Nachfolgenden soll in der gebotenen Kürze die rechtsgeschichtliche Entwicklung des Übergangsmandates im deutschen Recht aufgezeigt werden.

I. Legislatorsche Entwicklung in Deutschland

Die legislatorsche Entwicklung des Übergangsmandates in Deutschland ist durch drei Konstellationen gekennzeichnet, die in zeitlichen Abschnitten zu gesetzgeberischen Aktivitäten geführt haben. Zunächst ergab sich im Rahmen der Wiedervereinigung die Erforderlichkeit, Regelungen für das Beitrittsgebiet zu schaffen, mit denen die dort bestehenden großen Wirtschaftseinheiten der volkseigenen Betriebe und Kombinate zu lebensfähigen Betrieben umorganisiert werden konnten.⁶ Danach hat der Staat begonnen, zuvor von ihm wahrgenommene Aufgaben zu privatisieren.⁷ Schließlich hat der Gesetzgeber im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen das Umwandlungsrecht novelliert.⁸

Der Gesetzgeber hat die Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer in der Phase der Umstrukturierung in diesen Konstellationen jeweils anerkannt.⁹ Um Schutzlücken in diesen Fällen zu vermeiden, hat er verschiedene Regelungen zum Erhalt der betrieblichen Arbeitnehmervertretung in diesem Zeitraum geschaffen. Diese Entwicklung wird im Folgenden nachgezeichnet.

1. Entwicklung im Beitrittsgebiet

Der zum 03.10.1990 erfolgte Beitritt der Länder der ehemaligen DDR zur Bundesrepublik Deutschland nach Art. 23 GG, Art. 1 Abs. 1 Einigungsvertrag¹⁰ hat in der Folge eine Vielzahl von Gesetzgebungsmaßnahmen ausgelöst. Mit diesen

6 Engels, DB 1991, 966.

7 Deutsche Bahn-Gründungsgesetz vom 27.12.1993, BGBl. I 1993, 2378; Gesetz zur Neuordnung des Postwesens und der Telekommunikation vom 14.09.1994, BGBl. I 1994, 2325; Deutsche Genossenschaftsbank-Umwandlungsgesetz vom 13.09.1998, BGBl. I 1998, 2102.

8 Reformgesetz, BGBl. I 1994, 3210.

9 Vgl. BT-Drucks. 12/449, 11 f. zu § 6b VermG; BT-Drucks. 12/105, 14 zu § 13 SpTrUG; BT-Drucks. 12/6699, 174 zu § 321 UmwG.

10 Staatsvertrag über die Herstellung der Einheit Deutschlands vom 31.08.1990, BGBl. 1990 II 889.

Regelungen wurde das bundesdeutsche Betriebsverfassungsrecht im Beitrittsgebiet implementiert. Neben der Überführung der bestehenden betrieblichen Interessenvertretungen in das Betriebsverfassungsgesetz musste der Gesetzgeber jedoch auch Regelungen schaffen, die bei der anstehenden Neuregelung der Wirtschaft im Beitrittsgebiet die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer schützen. Dies erfolgte, neben den Regelungen im Einigungsvertrag, durch die Schaffung von Übergangsmandaten der Betriebsräte im Vermögensgesetz zur Rückgabe von enteignetem Eigentum und im Gesetz über die Spaltung der von der Treuhand verwalteten Unternehmen.

a) Regelungen im Einigungsvertrag

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in der Fassung vom 23.12.1988 wurde im Beitrittsgebiet bereits durch den Vertrag über die Schaffung der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion vom 25.06.1990 mit Wirkung ab 01.07.1990 in Kraft gesetzt.¹¹ In § 30 Ziffer 3 des Gesetzes über die Inkraftsetzung von Rechtsvorschriften der Bundesrepublik Deutschland in der DDR wurden erstmalige Wahlen zum Betriebsrat nach dem BetrVG im Beitrittsgebiet bis 30.06.1991 angeordnet.¹² Betriebsräte oder Arbeitnehmervertretungen, die vor dem 31.10.1990 nach demokratischen Grundsätzen und in geheimer Wahl durch die Belegschaft gewählt worden waren, blieben bis zu einer Neuwahl des Betriebsrates nach dem BetrVG, längstens jedoch bis 30.06.1991 im Amt¹³ und nahmen in dieser Zeit die Befugnisse des Betriebsrates gemäß dem BetrVG wahr.¹⁴ Zu diesen Arbeitnehmervertretungen wurden auch gewerkschaftliche Interessenvertretungen in Betrieben

11 DDR GBI I 1990, 332, 346.

12 DDR GBI I 1990, 357, 362.

13 Betriebsräte, die zwischen dem 01.07.1990 und dem 31.10.1990 gewählt wurden, blieben bis Frühjahr 1994 im Amt, da sie bereits nach dem zu diesem Zeitpunkt auf dem Gebiet der DDR geltenden BetrVG gewählt wurden (Engels, DB DDR-Report 1990, 3139; Dänzer-Vanotti/Tyska, DB DDR-Report 1990, 3186, 3187). Für die vor dem 01.07.1990 gewählten Betriebsräte, deren Wahl bereits nach den Vorschriften des BetrVG erfolgte, war dies umstritten. Engels hielt in diesen Fällen eine Neuwahl erst im Frühjahr 1994 für erforderlich (Engels, DB DDR-Report 1990, 3139, 3140) Dänzer-Vanotti/Tyska vertraten dagegen die Auffassung, dass nur nach dem 01.07.1990 gewählte Betriebsräte bis Frühjahr 1994 im Amt verbleiben konnten (Dänzer-Vanotti/Tyska, DB DDR-Report 1990, 3186, 3187).

14 § 30 Ziffer 3 Satz 3 des Gesetzes über die Inkraftsetzung von Rechtsvorschriften der Bundesrepublik Deutschland in der DDR vom 21.06.1990, DDR GBI I 1190, 357, 362.

gezählt, die nach demokratischen Grundsätzen und in geheimer Wahl gewählt worden waren.¹⁵ Voraussetzung war, dass in diesen Betrieben ein Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz zu errichten war.¹⁶

Die als Betriebsräte fungierenden betrieblichen Interessenvertretungen hatten uneingeschränkt die Rechte eines Betriebsrates. Insbesondere konnten sie mit dem Arbeitgeber auch Betriebsvereinbarungen sowie Interessenausgleiche und Sozialpläne schließen.¹⁷ Derartige Vereinbarungen konnten bereits zwischen dem 01.07.1990 und dem 03.10.1990 wirksam für die Zukunft geschlossen werden.¹⁸

Diese noch durch den Gesetzgeber der DDR geschaffenen Regelungen wurden durch den Einigungsvertrag für das Beitrittsgebiet übernommen.¹⁹

Die Regelungen hinsichtlich des Fortbestandes der bisherigen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer als auch die Zuweisung der Rechte eines Betriebsrates an diese haben den betrieblichen Interessenvertretungen eine Art Übergangsmandat befristet bis 30.06.1991 eingeräumt. Mit diesen Regelungen hat der Gesetzgeber erstmalig eine erweiterte Zuständigkeit einer betrieblichen Interessenvertretung anerkannt.

b) Gesetz über die Spaltung der von der Treuhandanstalt verwalteten Unternehmen

aa) Zweck des Gesetzes

Am 06.04.1991 trat das Gesetz über die Spaltung der von der Treuhandanstalt verwalteten Unternehmen (SpTrUG) vom 05.04.1991 in Kraft.²⁰ Zweck des Gesetzes ist die Erleichterung der Privatisierung der von der Treuhandanstalt verwalteten Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar in der

15 Verordnung zu Übergangsregelungen bis zur erstmaligen Wahl der Betriebsräte nach dem Betriebsverfassungsgesetz vom 11.07.1990 (DDR GBl 1990 I, 715). Diese galt auf Grund Anlage II Kap. VIII Abschn. 3 Nr. 4 EinigV bis 30.06.1991 (BGBl. II 1990, 1208).

16 § 30 Nr. 3 Satz 4 Gesetz über die Inkraftsetzung von Rechtsvorschriften der Bundesrepublik Deutschland in der Deutschen Demokratischen Republik vom 21. Juni 1990, DDR GBl I 1990, 357, 362.

17 Schlachter, RdA 1993, 313, 325.

18 Schlachter, RdA 1993, 313, 325.

19 Kap. VIII Sachgebiet A Abschn. III Nr. 12 b der Anlage I zum Einigungsvertrag - BGBl. 1990 II 885, 1023.

20 BGBl. I 1991, 854.

Hand der Treuhandanstalt²¹ befinden, durch die Ermöglichung einer schnelleren Realteilung.²² Das SpTrUG ist unverändert in Kraft.

Das Gesetz sieht in § 1 SpTrUG als mögliche Spaltungsformen sowohl die Aufspaltung als auch die Abspaltung zur Neugründung vor. Nach der gesetzlichen Definition erfolgt die Aufspaltung zur Neugründung unter Auflösung der übertragenen Gesellschaft ohne Abwicklung durch gleichzeitige Übertragung ihrer Vermögensteile jeweils als Gesamtheit auf andere dadurch gegründete neue Gesellschaften, § 1 Satz 2 Nr. 1 SpTrUG. Bei der Abspaltung zur Neugründung besteht die übertragene Gesellschaft fort. Ein oder mehrere Teile des Vermögens dieser Gesellschaft werden als Gesamtheit auf eine oder mehrere neu gegründete Kapitalgesellschaften übertragen, § 1 Satz 2 Nr. 2 SpTrUG.²³

Ein Übergangsmandat des Betriebsrates hat der Gesetzgeber in § 13 SpTrUG vorgesehen. Diese Norm erfasst die Spaltungen nach dem Spaltungsgesetz nach dessen Inkrafttreten sowie Spaltungen, die unter § 12 SpTrUG fallen und deren Spaltung vor dem Inkrafttreten des Gesetzes in das Handelsregister eingetragen worden ist.²⁴

Ziel des Gesetzgebers ist es, den Belegschaften in der kritischen Phase nach Wirksamwerden der Spaltung den Schutz durch die Beteiligungsrechte des Betriebsrates zu sichern.²⁵

bb) Voraussetzungen des Übergangsmandates

Voraussetzung für das Übergangsmandat ist die Spaltung eines Betriebes. Das SpTrUG geht vom Betriebsbegriff des BetrVG aus.²⁶ In § 13 Abs. 1 Satz 1 SpTrUG hat der Gesetzgeber das Übergangsmandat des Betriebsrates für die Betriebsaufspaltung geregelt. Der Betriebsrat bleibt nach der gesetzlichen Regelung im Amt und führt die Geschäfte für die ihm bisher zugeordneten Betriebsteile weiter. Das Übergangsmandat entsteht nicht, wenn die ausgegliederten Betriebsteile in einen Betrieb mit Betriebsrat eingegliedert werden oder nicht mehr betriebsratsfähig im Sinne von § 1 BetrVG sind, § 13 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 SpTrUG.

21 Seit 01.01.1995 Bundesanstalt für vereinigungsbedingte Sonderaufgaben (BvS).

22 Engels, DB 1991, 966.

23 Engels, DB 1991, 966; Ganske DB 1991, 791.

24 Kübler in FS Merz (1992), 333, 357 ff..

25 Amtliche Begründung BT-Drucks. 12/105, 14 zu § 13; Clemm/Haritz, § 13 SpTrUG Rn. 1.

26 Clemm/Haritz, § 13 SpTrUG Rn. 3.

Für den Fall der Zusammenfassung von mehreren Betrieben oder Betriebsteilen hat der Gesetzgeber ein Übergangsmandat des Betriebsrates in § 13 Abs. 2 SpTrUG vorgesehen, wenn in einem dieser Betriebsteile ein Betriebsrat besteht. Die Norm enthält gleichzeitig eine Kollisionsregelung für den Fall, dass in mehreren der beteiligten Betriebe oder Betriebsteile ein Betriebsrat besteht. Das Gesetz weist dem Betriebsrat das Übergangsmandat zu, dem nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer der größte Betriebsteil oder Betrieb zugeordnet ist, § 13 Abs. 2 SpTrUG. Besteht nur in einem Betrieb ein Betriebsrat, so soll dieser das Übergangsmandat wahrnehmen.²⁷

Die Zusammensetzung des Betriebsrates bei Ausübung des Übergangsmandates erfolgt nach den allgemeinen Regelungen. Ist ein Betriebsratsmitglied zusammen mit dem abgespaltenen Betriebsteil aus dem Betrieb ausgeschieden, so erlischt seine Mitgliedschaft im Betriebsrat.²⁸

cc) Dauer des Übergangsmandates

Das Übergangsmandat entsteht mit dem Wirksamwerden der Spaltung, d. h. Eintragung der Spaltung in das Handelsregister nach § 10 Abs. 1 SpTrUG.²⁹ Die zeitliche Dauer des Übergangsmandates begrenzt § 13 Abs. 1 S. 2 SpTrUG bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses der durchzuführenden Neuwahl, längstens bis drei Monate nach Wirksamwerden der Spaltung. Mit dieser Regelung nimmt der Gesetzgeber hin, dass zwischen der Bekanntgabe des Wahlergebnisses und der Konstituierung des neu gewählten Betriebsrates ein betriebsratsloser Zeitraum entstehen kann.³⁰

dd) Umfang des Übergangsmandates

Der Gesetzgeber hat in § 13 Abs. 1 S. 1 SpTrUG angeordnet, dass der Betriebsrat die Geschäfte für die ihm bisher zugeordneten Arbeitnehmer weiterführt. Mit der Übernahme der Formulierung des § 22 BetrVG in § 13 Abs. 1 S. 1 SpTrUG stellt der Gesetzgeber klar, dass Aufgabe des Betriebsrates nicht nur die Durchführung von Neuwahlen ist, sondern dieser vielmehr alle Befugnisse eines Betriebsrates ausübt.³¹

27 Düwell, AuA 1992, 196, 197.

28 Oetker/Busche, NZA Beilage 1/1991, 18, 24.

29 Engels, DB 1991, 966, 968.

30 Oetker/Busche, NZA Beilage 1/1991, 18, 23; Weidner, AuA 1991, 224, 225.

31 Engels, DB 1991, 966, 968; Weidner, AuA 1991, 224, 225.

ee) Wettbewerbsrechtliche Einschränkung

Für den Fall, dass die Spaltung des Unternehmens dazu führt, dass die hierdurch entstandenen neuen und rechtlich selbstständigen Unternehmen zueinander im Wettbewerb stehen, ist das Übergangsmandat durch § 13 Abs. 3 SpTrUG eingeschränkt. Dies kann der Fall sein, wenn die Spaltung der großen Volkseigenen Betriebe oder Kombinate in kleinere Einheiten dazu führt, dass die neu entstandenen Unternehmen in der gleichen Branche tätig werden und daher im Wettbewerb zueinander stehen können.³²

Die gesetzliche Regelung ist weit auszulegen.³³ Bereits die abstrakte Möglichkeit der Wettbewerbsbeeinflussung ist ausreichend, eine Suspendierung der Beteiligungsrechte, beschränkt auf das Übergangsmandat, herbeizuführen soweit ein Wettbewerb zwischen den von der Spaltung betroffenen Unternehmen besteht.³⁴ Von einer Wettbewerbssituation ist auszugehen, wenn diese auf einem einheitlichem Wettbewerbsmarkt nach den Eigenschaften, den wirtschaftlichen Verwendungszwecken und dem Preis vergleichbare Güter anbieten und diese vom Kunden verglichen werden können.³⁵ Ziel der Regelung ist nach Möglichkeit die Vermeidung der Behinderung von Sanierungsmaßnahmen durch den Betriebsrat.³⁶

c) Gesetz zur Regelung offener Vermögensfragen

aa) Zweck des Gesetzes

Das Gesetz zur Regelung offener Vermögensfragen (VermG)³⁷ regelt die Behandlung von Enteignungen im Beitrittsgebiet zwischen 1933 und 1945 sowie während des Bestehens der DDR. Soweit der Anwendungsbereich eröffnet ist, erfolgt eine Rückübertragung von Vermögen an die früheren Eigentümer nach den besonderen Vorschriften der §§ 6 ff. VermG. Zu diesem Zweck können Unternehmen gemäß § 6b VermG in rechtlich selbstständige Unternehmen oder Betriebsstätten entflochten werden, um die Rückübertragung auf den vorherigen Eigentümer zu ermöglichen. Die Entscheidung hierüber ist durch das Vermögensamt gemäß § 6b

32 Vgl. Engels, DB 1991, 966, 968.

33 Clemm/Haritz, § 13 SpTrUG Rn. 7; Oetker/Busche, NZA Beilage 1/1991, 18, 24.

34 Oetker/Busche, NZA Beilage 1/1991, 18, 24; einschränkend Rädler/Neye § 13 SpTrUG Rn. 6: nur für Angelegenheiten welche die konkrete Wettbewerbssituation betreffen.

35 So Oetker/Busche, NZA Beilage 1/1991, 18, 25.

36 Clemm/Haritz, § 13 SpTrUG Rn. 7.

37 IdF vom 02.12.1994, BGBl. 1994 I, 3610.

Abs. 1 S. 3 i.V.m. § 33 Abs. 3 VermG zu treffen. Die Entflechtung von Unternehmen kann sowohl die Spaltung als auch Zusammenfassung von Betrieben zur Folge haben. Durch das Übergangsmandat wird die Interessenwahrnehmung für die betroffenen Arbeitnehmer durch den Betriebsrat während der Entflechtung gewährleistet.³⁸ Das Vermögensgesetz ist weiter in Kraft.

bb) Voraussetzungen des Übergangsmandates

Das in § 6b Abs. 9 VermG geregelte Übergangsmandat des Betriebsrates ist erst durch Art. 1 Nr. 8 des Hemmnissebeseitigungsgesetzes³⁹ in das Vermögensgesetz eingefügt worden. Das Übergangsmandat des Betriebsrates ist beschränkt auf die Entflechtung eines Unternehmens nach § 6b VermG. Bei anderen Formen der Unternehmensrestitution besteht kein Übergangsmandat nach dieser Vorschrift.⁴⁰

Voraussetzung für die Entstehung des Übergangsmandates ist die Entflechtung eines Betriebes, d.h. die gemäß § 6b Abs. 9 S. 1 VermG erfolgende Ausgliederung. In diesem Fall geht § 6b Abs. 9 Satz 1 VermG grundsätzlich davon aus, dass der bestehende Betriebsrat zunächst im Amt bleibt und die Geschäfte bis zur Neuwahl fortführt. Voraussetzung hierfür ist, dass der abgespaltene Betrieb oder Betriebsteil betriebsratsfähig nach § 1 BetrVG ist und nicht in einen Betrieb mit bestehendem Betriebsrat eingegliedert wird.⁴¹

Das Übergangsmandat entsteht sowohl bei der Zusammenfassung von Betriebsteilen zu einem Betrieb als auch bei der Zusammenfassung von Betrieben, § 6b Abs. 9 S. 4 VermG. Der Betriebsrat mit der höchsten Anzahl an zugeordneten Arbeitnehmern nimmt das Übergangsmandat wahr, § 6b Abs. 9 S. 3 VermG.

Weitere Voraussetzung für das Übergangsmandat ist neben der Entflechtung nach § 6b VermG die anschließende getrennte Führung der Betriebe.⁴² Erfolgt dagegen nach der gesellschaftsrechtlichen Entflechtung eine gemeinsame Fortführung der gespaltenen Betriebe im Rahmen eines Gemeinschaftsbetriebes, entsteht kein Übergangsmandat.⁴³ Ebenso entsteht kein Übergangsmandat, wenn im Rahmen der Entflechtung vollständige Betriebe übertragen werden.⁴⁴

38 BT-Drucks. 12/449, 11 ff.; Clemm/*Wellhöfer*, § 6b VermG Rn. 48.

39 Gesetz vom 22.03.1991, BGBl. 1991 I, 766, 772.

40 Säcker/*Oetker*, § 16 VermG Anh. I Rn. 151.

41 Clemm/*Wellhöfer*, § 6b VermG Rn. 48.

42 Säcker/*Oetker*, § 16 VermG Anh. I Rn. 148.

43 Säcker/*Oetker*, § 16 VermG Anh. I Rn. 147.

44 Fieberg/*Seegmüller*, § 6b VermG Rn. 69.

cc) Dauer des Übergangsmandates

Das Übergangsmandat beginnt mit Wirksamwerden der Entflechtung. Maßgeblich ist die Unanfechtbarkeit des Entflechtungsbescheides der zuständigen Verwaltungsbehörde gemäß § 6b Abs. 7 VermG.⁴⁵ Es endet mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses der Betriebsratswahlen, spätestens jedoch drei Monate nach Wirksamwerden der Entflechtung gemäß § 6b Abs. 9 S. 2 VermG.

Für den Zeitraum zwischen Bekanntgabe des Wahlergebnisses und Konstituierung des neu gewählten Betriebsrates nimmt der Gesetzgeber die Möglichkeit einer betriebsratslosen Zeit hin.⁴⁶

dd) Umfang des Übergangsmandates

Der Betriebsrat ist sowohl für die zu entflechtenden Betriebe bzw. Betriebsteile zuständig, als auch für den zu restituierenden Betriebsteil.⁴⁷ Im Fall einer konkurrierenden Zuständigkeit ist derjenige Betriebsrat für die Wahrnehmung des Übergangsmandates zuständig, dem die nach ihrer Zahl größte Anzahl von Arbeitnehmern im neuen Betrieb zugeordnet ist, § 6b Abs. 9 S. 4 VermG.

Das Übergangsmandat dient der Kontinuität der betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung und nicht der Amtskontinuität.⁴⁸ Im Rahmen des Übergangsmandates übt der Betriebsrat uneingeschränkt die betriebsverfassungsrechtlichen Kompetenzen aus.⁴⁹ Dies schließt insbesondere den Abschluss von Betriebsvereinbarungen für den abgespaltenen Betriebsteil mit ein.⁵⁰ Umstritten ist die Weitergeltung der im Ursprungsbetrieb bestehenden Betriebsvereinbarungen im abgespaltenen Betriebsteil. Hierzu wird eine ausdrückliche gesetzliche Anordnung gefordert.⁵¹

ee) Wettbewerbsrechtliche Einschränkungen

Vergleichbar der Regelung in § 13 Abs. 3 SpTrUG schränkt § 6b Abs. 9 S. 5 VermG die Beteiligungsrechte des Betriebsrates in dem Fall ein, dass die an der Entflechtung beteiligten Unternehmen zueinander im Wettbewerb stehen.

45 Säcker/Oetker, § 16 VermG Anh. I Rn. 154.

46 Oetker/Busche, NZA Beilage 1/1991, 18, 23; Weidner, AuA 1991, 224, 225.

47 BT-Druck 12/255, 17; Fieberg/Seegmüller, VermG, § 6b Rn. 70.

48 Säcker/Oetker, § 16 VermG Anh. I Rn. 160.

49 Fitting, 17. Aufl., § 21 Rn. 54.

50 Säcker/Oetker, § 16 VermG Anh. I Rn. 156; Weidner, AuA 1991, 224, 225.

51 Säcker/Oetker, § 16 VermG Anh. I Rn. 139.

Eine Wettbewerbssituation liegt vor, wenn die an der Entflechtung beteiligten Unternehmen auf einem einheitlichen Wettbewerbsmarkt Güter oder Dienstleistungen anbieten, die nach ihren Eigenschaften, dem wirtschaftlichem Verwendungszweck und ihrem Preis von potenziellen Kunden verglichen werden können.⁵²

Das Übergangsmandat wird suspendiert für alle unternehmerischen Entscheidungen, die unmittelbar oder mittelbar den Wettbewerb beeinflussen können.⁵³ Dies ist bereits bei der abstrakten Möglichkeit einer Wettbewerbsrelevanz einer Angelegenheit gegeben.⁵⁴ Ausreichend hierfür ist eine Wettbewerbssituation zwischen zwei abgespaltenen Betriebsteilen.⁵⁵ In diesem Fall kann der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte für den übertragenen Betrieb nicht ausüben.⁵⁶

d) Zwischenergebnis

Im Rahmen der deutschen Wiedervereinigung hat der Gesetzgeber die Notwendigkeit erkannt, Umstrukturierungen von Unternehmen zu erleichtern. Dies hat jedoch auch zu Gefahren für die betroffenen Arbeitnehmer geführt. Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber sowohl im SpTrUG als auch im VermG ein Übergangsmandat des Betriebsrates mit allen Rechten des BetrVG vorgesehen, um den Schutz der Arbeitnehmer während der Umstrukturierung sicherzustellen. Dieser Schutz wird nur dort eingeschränkt, wo es auf Grund einer Wettbewerbssituation der entstandenen Unternehmen erforderlich ist. Sowohl das SpTrUG als auch das VermG sind unverändert in Kraft. Ihre praktische Relevanz kann heute jedoch vernachlässigt werden.

2. Privatisierung von Staatsbetrieben

a) Vorbemerkung

Der Staat hat, beginnend mit der Deutschen Bahn, staatseigene Betriebe zunehmend privatisiert. Diese Privatisierungen haben sich auf die bestehenden betrieblichen Arbeitnehmervertretungen ausgewirkt.

52 Vgl. Oetker/Busche, NZA Beilage 1/1991, 18, 25.

53 Rädler/Barkam § 6b VermG Rn. 28; Säcker/Oetker § 16 VermG Anh. I Rn. 165.

54 Säcker/Oetker § 16 VermG Anh. I Rn. 163 ff..

55 Oetker/Busche, NZA Beilage 1/1991, 18, 25.

56 Säcker/Oetker § 16 VermG Anh. I Rn. 169; weitergehend Fieberg/Seegmüller § 6b VermG Rn. 74 der die Beteiligungsrechte auch im zu entflechtenden Unternehmen suspendieren will.