

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 107

**Das Restmandat des Betriebsrats
nach Betriebsstillegung**

Von

Dr. Josef Biebl



Duncker & Humblot · Berlin

JOSEF BIEBL

Das Restmandat des Betriebsrats nach Betriebsstillegung

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 107

Das Restmandat des Betriebsrats nach Betriebsstillegung

**Von
Dr. Josef Biebl**



Duncker & Humblot · Berlin

CIP-Titelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Biebl, Josef:

Das Restmandat des Betriebsrats nach Betriebsstillegung / von
Josef Biebl. – Berlin: Duncker und Humblot, 1991

(Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht; Bd. 107)

Zugl.: München, Univ., Diss., 1989

ISBN 3-428-06999-4

NE: GT

Alle Rechte vorbehalten

© 1991 Duncker & Humblot GmbH, Berlin 41

Fremddatenübernahme: Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin 61

Druck: Druckerei Gerike GmbH, Berlin 36

Printed in Germany

ISSN 0582-0227

ISBN 3-428-06999-4

Vorwort

Die vorliegende Arbeit hat im Wintersemester 1989/90 der Juristischen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München als Dissertation vorgelegen. Das Manuskript war im Mai 1989 abgeschlossen, für die Drucklegung wurden jedoch die zwischenzeitlich erschienenen Neuauflagen wichtiger Kommentare zum Betriebsverfassungsgesetz sowie weitere neue Literatur und Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bis Ende Juni 1990 berücksichtigt.

Mein besonderer Dank gilt dem Erstberichterstatter, Herrn Professor Dr. Götz Hueck, für die intensive Betreuung der Arbeit und die anregende Tätigkeit am Institut für Handels-, Wirtschafts- und Arbeitsrecht.

Zu Dank verpflichtet bin ich weiterhin dem Zweitberichterstatter, Herrn Professor Dr. Wolfgang Fikentscher.

Frau Professor Dr. Christine Windbichler verdanke ich wertvolle Anregungen und hilfreiche Diskussionen.

München, im Juli 1990

Josef Biebl

Inhaltsverzeichnis

1. Kapitel

Problemstellung

I. Betriebsstillegung	11
1. Betriebsstillegung im Rechtssinne	11
2. Zeitpunkt der Betriebsstillegung	13
3. Stufenweise Betriebsstillegung	16
4. Ergebnis	17
II. Betriebsstillegung und Betriebsratsamt	18
1. Ende des Betriebsratsamtes	18
2. Ende der Mitgliedschaft im Betriebsrat	19
III. Betriebsstillegung und Aufgabenbereich des Betriebsrats	20
1. §§ 111, 112 BetrVG	20
2. Sonstige Beteiligungsrechte	20

2. Kapitel

Meinungsstand

I. Die „feststehende“ Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	22
II. Annahme eines Restmandats durch die herrschende Meinung in der Literatur	24
III. Ablehnung eines Restmandats	25
1. Restmandat über das Verfahrensrecht?	25
2. Treuhänderlösung	26

3. Kapitel

Begründung für ein Restmandat des Betriebsrats bezüglich der Sozialplanmitbestimmung

I. Restmandat als Geschäftsführung des Betriebsrats nach §§ 22, 13 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG (entsprechend)	27
II. Restmandat als „postmortale Vollmacht“	28
1. Übertragung nach §§ 27, 28 BetrVG	28
2. Vollmacht für ein oder mehrere Betriebsratsmitglieder	29
3. Treuhand	31
4. Ergebnis	32
II. Betriebsrat „in Liquidation“	32
1. Rechtslage beim eingetragenen Verein und der Gesellschaft bürgerlichen Rechts	32
2. Übertragbarkeit auf den Betriebsrat?	33
3. Übertragbarkeit auf die Belegschaft?	34
IV. Nachwirkung und Betriebsratsamt	35
1. Begriff der Nachwirkung	35
2. Nachwirkung im Bereich der Beteiligungsrechte	36
3. Folgerungen für das Betriebsratsamt	38
4. Einwand: § 24 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG	39
5. Ergebnis	41

*4. Kapitel***Wahrnehmung des Restmandats des Betriebsrats
bezüglich der Sozialplanmitbestimmung**

I. Ausübung des Restmandats	42
1. Betriebsrat als Organ	42
2. Übertragbarkeit	44
3. Vorausbeschlüsse des Betriebsrats	46
4. Beschlußfähigkeit	49
5. Ergebnis	52
II. Dauer des Restmandats	52
1. Amtszeit	52
2. Mitgliedschaft im Betriebsrat	56
III. Persönliche Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder nach Betriebsstilllegung	57
1. Arbeitsverhältnis	57
2. Vergütung für Betriebsratsstätigkeit	59
3. Freistellungsanspruch gegen einen neuen Arbeitgeber	61
4. Ergebnis	61

*5. Kapitel***Restmandat des Betriebsrats für die Vertretung
der mit Abwicklungsarbeiten beschäftigten Arbeitnehmer**

I. Problemstellung und Meinungsstand	62
II. Abwicklungsarbeiten vor einer Betriebsstilllegung im Rechtssinne, insbesondere bei stufenweiser Betriebsstilllegung	63
1. Betriebsratsamt	63
2. Mitgliedschaft im Betriebsrat	64
III. Abwicklungsarbeiten nach einer Betriebsstilllegung im Rechtssinne	65
1. Restmandat?	65
2. Liquidationsbetrieb	66
IV. Ergebnis	67

*6. Kapitel***Betriebsaufspaltung und Restmandat**

I. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	68
II. Die verschiedenen Arten der Betriebsaufspaltung und ihre Auswirkungen auf das Betriebsratsamt	69
1. „Klassische“ Betriebsaufspaltung	69
2. Unternehmensteilung	72
III. Restmandat des Betriebsrats nach Unternehmensteilung	75
1. Sozialplanmitbestimmung	75
2. Vertretung der Arbeitnehmer in den neuen Betrieben	75
IV. Ergebnis	77

Zusammenfassung der Ergebnisse	79
---	----

Literaturverzeichnis	81
-----------------------------------	----

Abkürzungsverzeichnis

ARS	Arbeitsrechts-Sammlung, Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte
Bsp.	Beispiel(e)
ders.	derselbe
dies.	dieselbe
ebd.	ebenda
Einl.	Einleitung
EzA	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht (hrsg. von Stahlhacke)
f., ff.	folgend(e)
FS	Festschrift
GbR	Gesellschaft bürgerlichen Rechts
GK	Gemeinschaftskommentar
h. Lit.	herrschende Auffassung in der Literatur
i. S. d.	im Sinne der
i. S. v.	im Sinne von
i. V.	in Verbindung
jew.	jeweils
Nr.(n)	Nummer(n)
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht
u. dgl.	und dergleichen
v.	vom
Vorbem.	Vorbemerkung
zit.	zitiert
zust.	zustimmend

Im übrigen folgen die Abkürzungen *Kirchner*, Abkürzungsverzeichnis der Rechtssprache, 3. Aufl. 1983.

1. Kapitel

Problemstellung

Das Problem eines Restmandats des Betriebsrats nach Betriebsstillegung ergibt sich aus zwei Gesichtspunkten:

- Die rechtliche Existenz des Betriebsrats endet mit der Stillegung des Betriebes.
- Auch nach einer Betriebsstillegung kann noch Bedarf für eine Mitwirkung/Mitbestimmung des Betriebsrats bestehen.

I. Betriebsstillegung

Da beide Annahmen wiederum davon abhängen, wie man den Begriff „Betriebsstillegung“ definiert, soll zunächst untersucht werden, wann eine Betriebsstillegung im Rechtssinne vorliegt.

1. Betriebsstillegung im Rechtssinne

Nach einer in der Rechtsprechung gängigen Formulierung ist Betriebsstillegung die Auflösung der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Betriebs- und Produktionsgemeinschaft, die ihre Veranlassung und zugleich ihren sichtbaren Ausdruck darin findet, daß der Unternehmer die bisherige wirtschaftliche Betätigung in der ernstlichen Absicht einstellt, die Weiterverfolgung des bisherigen Betriebszwecks dauernd oder für eine ihrer Dauer nach unbestimmte, wirtschaftlich nicht unerhebliche Zeitspanne aufzugeben.¹ Sachlich damit übereinstimmend, aber prägnanter ist die Definition der herrschenden Literatur, wonach eine Betriebsstillegung die Aufgabe des Betriebszwecks und Auflösung der diesem Zweck dienenden Organisation voraussetzt.² Davon abweichend läßt ein

¹ BAG AP Nr. 58, 67 und 74 zu § 613a BGB, AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 — Konzern — = SAE 1984, 139 mit Anm. Windbichler, AP Nr. 8 zu § 15 KSchG 1969 und öfter, zurückgehend auf RGZ 113, 87, 89; RAG ARS Bd. 4, S. 71, 72; RAG ARS Bd. 26, S. 52, 53.

² Hueck, KSchG, § 15 Rn. 67; so auch Dietz / Richardi § 21 Rn. 50 f., § 111 Rn. 26 ff.; Fitting / Auffarth / Kaiser / Heither § 1 Rn. 45, § 103 Rn. 14, § 111 Rn. 17; Galperin / Löwisch § 21 Rn. 20, § 103 Rn. 50; Gnade / Kehrman / Schneider / Blanke § 111

Teil der Literatur die vom Willen des Unternehmers getragene Einstellung der betrieblichen Tätigkeit genügen.³

Ausgangspunkt für eine Definition der Betriebsstillegung muß der Betriebsbegriff sein.

Ein „Betrieb“ ist nach allgemeiner Ansicht die organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Unternehmen allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe von sächlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt.⁴ Ein Betrieb ist also gekennzeichnet dadurch, daß

- ein Unternehmer einen arbeitstechnischen Zweck (bzw. mehrere arbeitstechnische Zwecke) verfolgt
- sich dazu sächlicher und/oder immaterieller Hilfsmittel bedient
- der Unternehmer dies allein oder in Gemeinschaft mit anderen tun kann.⁵

Betriebsstillegung ist danach, schon vom Wortsinn her, das Außerkraftsetzen des Betriebes, also zumindest Nichtweiterverfolgung — Aufgabe — der arbeitstechnischen Zwecke und Nichtbenutzen der Hilfsmittel. Soweit der Unternehmer sein eigener „Ein-Mann-Betrieb“ ist, genügt dies. Verfolgt er die arbeitstechnischen Zwecke aber in Gemeinschaft mit anderen, so muß auch diese Gemeinschaft „außer Funktion“ gesetzt werden. Zwar ist die Betriebsstillegung eine autonome Entscheidung des Unternehmers.⁶ Hat er sich aber zur Verfolgung der von ihm bestimmten arbeitstechnischen Zwecke rechtlichen Bindungen in Form von Arbeitsverhältnissen unterworfen, so muß er sich auch dieser Bindungen „entledigen“, um den Betrieb stilllegen zu können. Dafür genügt aber das bloße „Nichtbenutzen“ der Arbeitsverhältnisse, also der Verzicht auf die Erbringung der Arbeitsleistung nicht. Rechtswirksam können diese zweiseitigen Rechtsge-

Rn. 13; Stege / Weinspach §§ 106 — 109 Rn. 61; Hueck, BAG-Festschrift, S. 268; Neumann-Duesberg, AR-Blattei Betrieb III B I 1a); Etzel, Rn. 914.

³ Nikisch, Bd. I, S. 648 f.; GK-Fabricius § 111 Rn. 147, 150; GK-Wiese § 21 Rn. 39; mißverständlich in diese Richtung Hess / Schlochauer / Glaubitz § 106 Rn. 42, wie die h. M. aber dieselben, § 111 Rn. 47.

⁴ Hueck / Nipperdey, Bd. I, S. 93; Nikisch, Bd. I, S. 150 f.; Dietz / Richardi § 1 Rn. 58; Fitting / Auffarth / Kaiser / Heither § 1 Rn. 31; GK-Kraft § 4 Rn. 5; Schaub § 18 I 1, S. 65 — jew. m. w. N.; BAG AP Nr. 3 und 7 zu § 1 BetrVG 1972, AP Nr. 39 zu § 613a BGB, AP Nr. 4 und 9 zu § 111 BetrVG 1972 und öfter; kritisch zu diesem Betriebsbegriff Gamillscheg, ZfA 1975, S. 358 ff. und AuR 1989, S. 33; ablehnend Joost, S. 232 ff.

⁵ Insofern schließt der Betriebsbegriff die Belegschaft mit ein; so auch BAG AP Nr. 3 und 4 zu § 111 BetrVG 1972 mit ausführlicher Auseinandersetzung mit abweichenden Ansichten; ferner AP Nr. 9 und 19 zu § 111 BetrVG 1972; GK-Fabricius § 111 Rn. 118 ff.; der Streit dürfte sich erledigt haben durch § 112a Abs. 1 BetrVG — eingefügt durch Art. 2 Nr. 2 des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 v. 26.4.1985, BGBI. I, S. 710, 711, wo der Gesetzgeber davon ausgeht, daß eine Betriebsänderung auch allein in der Entlassung von Arbeitnehmern bestehen kann.

⁶ Bezüglich deren „ob“ auch der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht hat, vgl. Dietz / Richardi § 111 Rn. 3; die Frage der Mitbestimmung auf Unternehmensebene ist in diesem Zusammenhang ohne Bedeutung.

schäfte vielmehr nur in den dafür vorgesehenen *actus contrarii* zur Begründung, also ordentliche Kündigung⁷ oder Aufhebungsvertrag gelöst werden. Deshalb ist mit der h. M. davon auszugehen, daß eine Betriebsstillegung auch die Auflösung der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Betriebs- und Produktionsgemeinschaft voraussetzt⁸ und dafür die bloße Nichtbeschäftigung der Arbeitnehmer nicht genügt.⁹ Das BAG spricht dabei etwas mißverständlich von „tatsächlicher“ Betriebsstillegung. Da es sich hierbei nicht um eine Betriebsstillegung im Rechtssinne handelt, sollte man es für solche Sachverhalte bei dem Terminus „Produktionseinstellung“ belassen.¹⁰ Liegt aber bei einer solchen Produktionseinstellung noch keine Betriebsstillegung im Rechtssinne vor, bleibt auch der Betriebsrat im Amt.¹¹ Das Problem eines Restmandates stellt sich hier also nicht.

2. Zeitpunkt der Betriebsstillegung

Schwieriger erscheint es, den Zeitpunkt einer derart definierten Betriebsstillegung zu bestimmen.

a) In der betrieblichen Praxis wird es vielfach nicht möglich sein, alle Arbeitsverhältnisse zu einem bestimmten Termin zu beenden. Soweit dies auf Gründen beruht, deren Ursache letztlich im Bereich des Arbeitnehmerschutzes liegt,¹² muß es genügen, daß zu einem bestimmten Zeitpunkt die Arbeitsverhältnisse der ganz überwiegenden Zahl der Arbeitnehmer beendet und den besonders geschützten Arbeitnehmern Kündigungserklärungen zugegangen sind.

b) Problematischer ist der Fall, daß noch nach dem Zeitpunkt der geplanten Betriebsstillegung Arbeitnehmer mit Abwicklungsarbeiten¹³ (weiter-)beschäftigt werden.

⁷ Die Betriebsstillegung ist in aller Regel kein wichtiger Grund, der zur außerordentlichen Kündigung berechtigt, vgl. Hueck, KSchG § 15 Rn. 71; KR-Becker § 1 KSchG Rn. 329 m. w. N.; KR-Hillebrecht § 626 BGB Rn. 313; MünchKomm-Schwerdtner § 626 Rn. 127; Staudinger/Neumann § 626 Rn. 51; zu den Anforderungen als Grund zur ordentlichen Kündigung BAG AP Nr. 41 zu § 1 KSchG 1969 — Betriebsbedingte Kündigung — und AP Nr. 74 zu § 613a BGB.

⁸ A. A. Nikisch, Bd. I, S. 649, für den die Auflösung der Betriebs- und Produktionsgemeinschaft nur Folge, nicht aber Voraussetzung der Betriebsstillegung ist.

⁹ So im Ergebnis auch BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 — Konzern —; AP Nr. 11 zu § 102 BetrVG 1972 mit zustimmender Anm. G. Hueck; Dietz/Richardi § 21 Rn. 32; Hueck, KSchG, § 15 Rn. 68a.

¹⁰ G. Hueck, Anm. zu BAG AP Nr. 11 zu § 102 BetrVG 1972.

¹¹ Im Ergebnis auch GK-Wiese § 21 Rn. 39 f., der aber unter „Betriebsstillegung“ die bloße „Produktionseinstellung“ versteht.

¹² z. B. verlängerte Kündigungsfristen, Mutterschutz, aber auch (formales) Aufrechterhalten der Arbeitsverhältnisse zur Wahrung von Versorgungsansprüchen.

¹³ z. B. Abbruch-, Aufräumungs-, Sicherungsarbeiten u. dgl.