

E Übergangs- und Restmandat des Betriebsrates

KRAUSE, Das Übergangsmandat des Betriebsrats im Lichte der novellierten Betriebsübergangsrichtlinie, **NZA** 1998 S. 1201 ff

LÖWISCH, Die gesetzlichen Regelungen von Übergangsmandat und Restmandat nach dem Betriebsverfassungsreformgesetz, **BB** 2001 S. 2162 ff

RIEBLE, Das Übergangsmandat nach § 21a BetrVG, **NZA** 2002 S. 233 ff

THÜSING, Das Übergangsmandat und das Restmandat des Betriebsrates nach § 21a und § 21b BetrVG, **DB** 2002 S. 738 ff

I Grundlage für das Übergangsmandat / Restmandat

In Umsetzung der **EG-Richtlinie 98/50/EG des Rates vom 29.06.1998** zur Änderung der Richtlinie 77/187/EWG vom 14.02.1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (vgl. dazu **KRAUSE**, Das Übergangsmandat des Betriebsrats im Lichte der novellierten Betriebsübergangsrichtlinie, **NZA** 1998 S. 1201 ff) hat der Gesetzgeber jetzt bis zum 14.07.2001 Zeit gehabt, das BetrVG auf diese Richtlinie hin anzugleichen.

II Das Übergangsmandat nach § 21 a BetrVG 2001

1. allgemein

§ 21 a BetrVG regelt nun – ohne den notwendigen gedanklichen Rückgriff auf die hierzu bisher ergangene Rechtsprechung des BAG (insbes. zu § 321 UmwG) zu bemühen aber unter ergänzender Zuhilfenahme – das **Übergangsmandat**. Absatz 1 Satz 1 beinhaltet die **Definition** :

Wird ein Betrieb gespalten, so bleibt dessen Betriebsrat im Amt und führt die Geschäfte für die ihm bislang zugeordneten Betriebsteile weiter, soweit sie die Voraussetzungen des § 1 Abs.1 S.1 erfüllen und nicht in einen Betrieb eingegliedert werden, in dem ein Betriebsrat besteht (Übergangsmandat).

Aufgabe des Betriebsrates ist es jedoch in einem solchen Fall, ohne schuldhaftes Zögern die Neuwahl zu organisieren, d.h. Wahlvorstände zu bestellen - § 21a Abs.1 S.2 BetrVG.

§ 21 a¹ BetrVG Übergangsmandat

- (1) ¹ Wird ein Betrieb gespalten, so bleibt dessen Betriebsrat im Amt und führt die Geschäfte für die ihm bislang zugeordneten Betriebsteile weiter, soweit sie die Voraussetzungen des [§ 1 Abs. 1 Satz 1](#) erfüllen und nicht in einen Betrieb eingegliedert werden, in dem ein Betriebsrat besteht (Übergangsmandat). ² Der Betriebsrat hat insbesondere unverzüglich Wahlvorstände zu bestellen. ³ Das Übergangsmandat endet, sobald in den Betriebsteilen ein neuer Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist, spätestens jedoch sechs Monate nach Wirksamwerden der Spaltung. ⁴ Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann das Übergangsmandat um weitere sechs Monate verlängert werden.
- (2) Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem Betrieb zusammengefasst, so nimmt der Betriebsrat des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten Betriebs oder Betriebsteils das Übergangsmandat wahr. Absatz 1 gilt entsprechend.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn die Spaltung oder Zusammenlegung von Betrieben und Betriebsteilen im Zusammenhang mit einer Betriebsveräußerung oder einer Umwandlung nach dem Umwandlungsgesetz erfolgt.

Fußnoten:

¹ Diese Vorschrift dient der Umsetzung des Artikel 6 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (ABl. EG Nr. L 82 S. 16).

2. Grenzen des Geltungsbereichs

a) Sprecherausschuss

§ 21a BetrVG ist nur auf den Betriebsrat, nicht jedoch auf die nach dem Sprecherausschussgesetz gewählte Vertretung der leitenden Angestellten (Sprecherausschuss) anwendbar.

§ 1 SprAuG Errichtung von Sprecherausschüssen

- (1) In Betrieben mit in der Regel mindestens zehn leitenden Angestellten ([§ 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes](#)) werden Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten gewählt.
- (2) Leitende Angestellte eines Betriebs mit in der Regel weniger als zehn leitenden Angestellten gelten für die Anwendung dieses Gesetzes als leitende Angestellte des räumlich nächstgelegenen Betriebs desselben Unternehmens, der die Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllt.
- (3) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf
1. Verwaltungen und Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstiger Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie
 2. Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.

Der Sprecherausschuss bleibt also in den Fällen der Spaltung wie auch der Zusammenlegung dann weiter im Amt und auch zuständig, wenn der Betrieb als mit dem bisherigen weiter als identisch anzusehen ist.

b) öffentlicher Dienst – Personalrat ?

Anwendbarkeit des § 21a BetrVG ist weder direkt noch analog auf den Personalrat vorgesehen.

3. **Regelung des § 21a BetrVG**

a) Vorliegen einer Betriebsspaltung - § 21a Abs.1 BetrVG

Eine **Betriebsspaltung** liegt einmal dann vor, **wenn** die arbeitstechnische Struktur so geändert wird, dass **selbständige arbeitstechnische Organisationseinheiten entstehen**. Sie kann aber auch angenommen werden, wenn der bisherige Leitungsapparat in den wesentlichen mitbestimmungs- und mitwirkungspflichtigen Angelegenheiten aufgespalten wird (z.B. 2 bisher 1 gemeinsamen Betrieb bildende Unternehmen gehen in Zukunft wieder getrennte Wege)

Erfasst wird zunächst einmal die **echte Aufspaltung**, bei welcher die bisherige Identität des Betriebs verloren geht.

Erfasst wird aber auch der Fall der **Teil-Abspaltung**, in welchem der eine Teil den Zusammenhang zum bisherigen Betrieb verliert, der andere jedoch mit diesem identisch bleibt. In letzterem bedarf es der Konstruktion des Übergangsmandates nicht, weil der Betriebsrat in den Grenzen des § 13 Abs.2 BetrVG weiter im Amt bleibt.

aa) Kleinstbetriebe (< 5 AN)

Diese Kleinstbetriebe werden nicht erfasst. Sie zählen aber normaler Weise nach § 4 Abs.2 BetrVG zu dem Betrieb, von welchem sie

abgespalten wurden, sofern sie nicht einen arbeitstechnisch völlig eigenständigen Zweck verfolgen.

bb) Zusammensetzung des Betriebsrats

In Fällen, in denen bei Abspaltung der bisherige Betrieb seine Identität behauptet, erstreckt sich das **Übergangsmandat** **nur auf den abgespaltenen Teil**. Das Übergangsmandat wird dann vom Betriebsrat in seiner ursprünglichen Zusammensetzung – incl. Der Ersatzmitgliedsregelungen – vor Abspaltung wahrgenommen.

cc) Aufgaben und Befugnisse

Gem. § 21a Abs.1 S.2 BetrVG sind **unverzüglich Wahlvorstände** für die neuen Betriebe **zu bestellen**.

Der **Betriebsrat** hat auch in der Übergangsmandatsphase **alle Rechte**, die ihm auch in der Zeit zuvor zugestanden haben. Er kann also z.B. für die neu entstandenen Betriebe Betriebsvereinbarungen abschließen.

dd) Ende des Übergangsmandats

Das Übergangsmandat endet :

- (1) mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses für den neuen Betriebsrat
- **§ 21a Abs.1 S.3 1.Alt.BetrVG**
- (2) ohne Rücksicht auf das Geschehen jedenfalls mit Ablauf von 6 Monaten vom Zeitpunkt der Spaltung ab gerechnet - **§ 21a Abs.1 S.3 2.Alt. BetrVG**
- (3) längstens 12 Monate nach Wirksamwerden der Spaltung bei entsprechender tarifvertraglicher Regelung oder Betriebsvereinbarung - **§ 21a Abs.1 S.4 BetrVG** (vgl. f))

Wirksamwerden bedeutet, dass die Spaltung tatsächlich vollzogen sein muss, d.h. unerheblich ist der Zeitpunkt der unternehmerischen Entscheidung.

ee) Verlängerung des Übergangsmandats

§ 21a Abs.1 S.4 BetrVG eröffnet die Möglichkeit, vor gesetzlichem Ablauf des Mandats durch Tarifvertrag oder entsprechend ausgestaltete Betriebsvereinbarung eine Verlängerung bis zu 6 Monaten.

Verlängerung durch Tarifvertrag

Liegt weder eine Betriebsveräußerung noch eine Umwandlung i.S.d. UmwG vor, kann durch Tarifvertrag unproblematisch nach § 3 Abs.2 TVG das Rechtsverhältnis zwischen den Belegschaften und den Arbeitgebern geregelt werden.

Bei einer Betriebsveräußerung ist darauf zu achten, dass sowohl Veräußerer wie auch Erwerber dem Verband angehören, sofern es sich um einen Verbandstarifvertrag handelt.

In gleicher Weise muss ein Haustarifvertrag, um zu einer wirksamen Bindung zu gelangen, sowohl vom Betriebsveräußerer wie auch vom Betriebswerker unterzeichnet sein.

Im Fall der Umwandlung nach dem UmwG ist notwendig, dass sich die Tarifbindung beim neuen Träger fortsetzt (d.h. beim Verbandstarifvertrag ist die Mitgliedschaft des neuen Trägers erforderlich)

Verlängerung durch Betriebsvereinbarung

Bei ohne Betriebsveräußerung erfolgter Spaltung ist die Verlängerung durch Betriebsvereinbarung unproblematisch sowohl vor der Spaltung wie

auch danach festzulegen. Der Betriebsrat bleibt ja mit entsprechenden Befugnissen ausgestattet.

Im Falle der **Betriebsveräußerung** bindet eine vor Spaltung abgeschlossene Betriebsvereinbarung den Erwerber nicht, da § 613a Abs.1 S.2 BGB nur die individualrechtliche Weitergeltung kollektivrechtlicher bereits bestehender Regelungen vorsieht.

b) Übergangsmandat im Fall der Zusammenfassung - § 21a Abs.2 BetrVG

aa) neuer Betrieb infolge Zusammenfassung

Für eine **Zusammenfassung** i.S.dieser Vorschrift ist dann **zu bejahen, wenn** sowohl die **arbeitstechnische Struktur** als auch der **Leitungsapparat** zweier oder mehrerer bislang selbständiger Betriebe oder selbständiger Betriebsteile i.S.d. § 4 Abs.1 BetrVG **vereinheitlicht** werden zu einem neuen Betrieb. Personenidentität der Inhaber ist dabei nicht erforderlich.

Notwendigerweise muss ein **neuer Betrieb entstanden** sein. **Nicht** gemeint ist dabei die **Eingliederung** eines Betriebes oder Betriebsteiles **in einen bestehenden Betrieb**, weil hier ein Übergangsmandat nicht erforderlich wird. Der Betriebsrat des aufnehmenden Betriebes bleibt zuständig auch für den eingegliederten Bereich. Im Fall der Eingliederung behält der Betriebsrat des eingegliederten Betriebes oder selbständigen Betriebsteiles ein Restmandat nach § 21b BetrVG.

bb) Mandatsträger des Übergangsmandats ?

Übergangsmandat im Fall der Zusammenlegung von Betrieben ist **nur demjenigen Betriebsrat** nach **§ 21a Abs.2 BetrVG** erteilt, **der den** nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer **größten Betrieb / Betriebsteil bisher vertreten hat**. Um Manipulationen auszuschließen,

zählen die nach § 7 Abs.2 BetrVG wahlberechtigten Leiharbeitnehmer bei der Ermittlung der Größe **nicht** mit.

Das Übergangsmandat wird nicht dadurch geschmälert oder ausgeschlossen, dass einer der zusammengefassten Betriebe bzw. selbständigen Betriebsteile über keinen gewählten Betriebsrat verfügt. Die ggfls. negative Auswirkung aus Sicht der Arbeitnehmer des Betriebes ohne gewählten Betriebsrat wird dadurch aufgefangen, dass die Verpflichtung zur unverzüglichen Bildung eines Wahlvorstandes besteht.

cc) Aufgaben und Befugnisse

Es gilt grundsätzlich nichts Anderes als bei der Spaltung bis auf die Tatsache, dass nun der Betriebsrat des größeren Betriebs zuständig wird für die Belegschaft des kleineren Betriebes. Auch hier ist **das erste Ziel in der Vorbereitung einer Betriebsratswahl** durch Bestellung eines Wahlvorstandes zu sehen. Der Betriebsrat ist in seinen Befugnissen im Übrigen aber **nicht** eingeschränkt.

dd) Verlängerung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung

Hier gilt hinsichtlich der maximalen Laufdauer bis zu 12 Monaten durch eine bis zu einem zeitlichen Umfang von 6 Monaten zulässige Verlängerung des Übergangsmandates nichts Anderes als bereits zu den Fällen der Spaltung nach § 21a Abs.1 BetrVG ausgeführt.

Eine **Verlängerung durch vor dem Stichtag der Zusammenfassung abgeschlossene Betriebsvereinbarung scheidet aus**, weil die ursprünglichen Betriebe untergehen und die dort für diesen Fall abgeschlossene Betriebsvereinbarung ihre Wirksamkeit verliert.

c) Bedeutung von § 21a Abs.3 BetrVG

Schließlich wird in **§ 21a Abs.3 BetrVG** Bezug genommen auf die Art und Weise, wie es zur Spaltung oder Zusammenlegung gekommen ist. Es ist danach unerheblich, ob eine Betriebsveräußerung oder die Regeln des Umwandlungsgesetzes die Grundlage bildeten.

III Das Restmandat nach § 21b BetrVG 2001

1. allgemein zu § 21b BetrVG

§ 21b BetrVG befasst sich mit dem sog. **Restmandat** des Betriebsrates für die Fälle des Untergangs eines Betriebes als Folge von

- Stilllegung
- Spaltung
- Zusammenlegung.

Der gewählte Betriebsrat bleibt solange im Amt, wie es die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erfordern (z.B. Erstellung eines Transfersozialplanes, Interessenausgleichs etc.)

§ 21 b BetrVG Restmandat

Geht ein Betrieb durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt dessen Betriebsrat so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.

2. Restmandat nur subsidiär

Zuständigkeit des Betriebsrates mit seinem Restmandat ist nur dort gegeben, wo die Rechte nicht anderweitig wahrgenommen werden können.

In Fällen der **Eingliederung** eines Betriebs nimmt z.B. automatisch der Betriebsrat des aufnehmenden Betriebes die Aufgaben auch für die Belegschaft des aufgenommenen Betriebs wahr. Nur wenn der aufnehmende Betrieb selbst nicht über einen gewählten Betriebsrat verfügt, ist Raum für ein Restmandat bzgl. der Vertretung der Belegschaft des aufgenommenen Betriebs.

Bei **Zusammenlegung** von Betrieben zur Schaffung eines neuen Betriebes mit neuer Identität überlagert das Übergangsmandat nach § 21a BetrVG die

Bedeutung des Restmandats. Erst wenn etwa die 6-Monats-Frist des § 21a Abs.1 S.3 BetrVG abgelaufen ist und noch Aufgaben übrig bleiben, kommt das Restmandat zum Zug.

In Fällen der **Spaltung** greift das Restmandat nur dort, wo ein Übergangsmandat nicht entsteht oder die 6-Monats-Frist ohne Neuwahl abgelaufen ist.

Der **Hauptanwendungsfall** bleibt daher die **Stillegung** eines Betriebes.

3. Ziel und Befugnisse

a) Sozialplanverfahren

Wenn auch von der Intention des Gesetzgebers § 112 BetrVG so angelegt wurde, dass im Normalfall Sozialplanverhandlungen zusammen mit den Gesprächen über die Aufstellung eines Interessenausgleichs vor dem Untergang des Betriebes in rechtlichem Sinne erfolgt, ist **Ziel des Restmandats in erster Linie die Aufstellung eines Sozialplanes**.

Gedacht ist an folgende Fälle :

- ~~☒~~ ~~☒~~ Betriebsuntergang ohne vorherige Sozialplanverhandlungen
- ~~☒~~ ~~☒~~ Betriebsänderung ohne jegliche Beteiligung des Betriebsrates
- ~~☒~~ ~~☒~~ im Vorfeld des Betriebsuntergangs gescheiterte Verhandlungen über die Aufstellung eines Interessenausgleichs
- ~~☒~~ ~~☒~~ Einvernehmliche Durchführung des Sozialplanverfahrens erst nach der Betriebsänderung

b) sonstige Befugnisse

Das Restmandat gibt dem Betriebsrat alle Befugnisse im Zusammenhang mit dem Betriebsuntergang die Interessen der Belegschaft zu vertreten; dazu zählen insbesondere :

- ~~☒~~ ~~☒~~ Anhörungs- und Widerspruchsrecht nach § 102 BetrVG
- ~~☒~~ ~~☒~~ Informations- und Zustimmungsrecht nach § 99 BetrVG

✎✎ Vorschlagsrecht zur Beschäftigungssicherung nach § 92a BetrVG

§ 92 a BetrVG Beschäftigungssicherung

- (1) *Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Diese können insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung der Arbeitnehmer, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen sowie zum Produktions- und Investitionsprogramm zum Gegenstand haben.*
- (2) *Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, hat er dies zu begründen; in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern erfolgt die Begründung schriftlich. Zu den Beratungen kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen Vertreter der Bundesagentur für Arbeit hinzuziehen.*

✎✎ Mitbestimmungsrecht über Qualifizierungsmaßnahmen nach § 97 Abs.2 BetrVG

§ 97 BetrVG Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung

- (1) *Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten.*
- (2) *Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.*

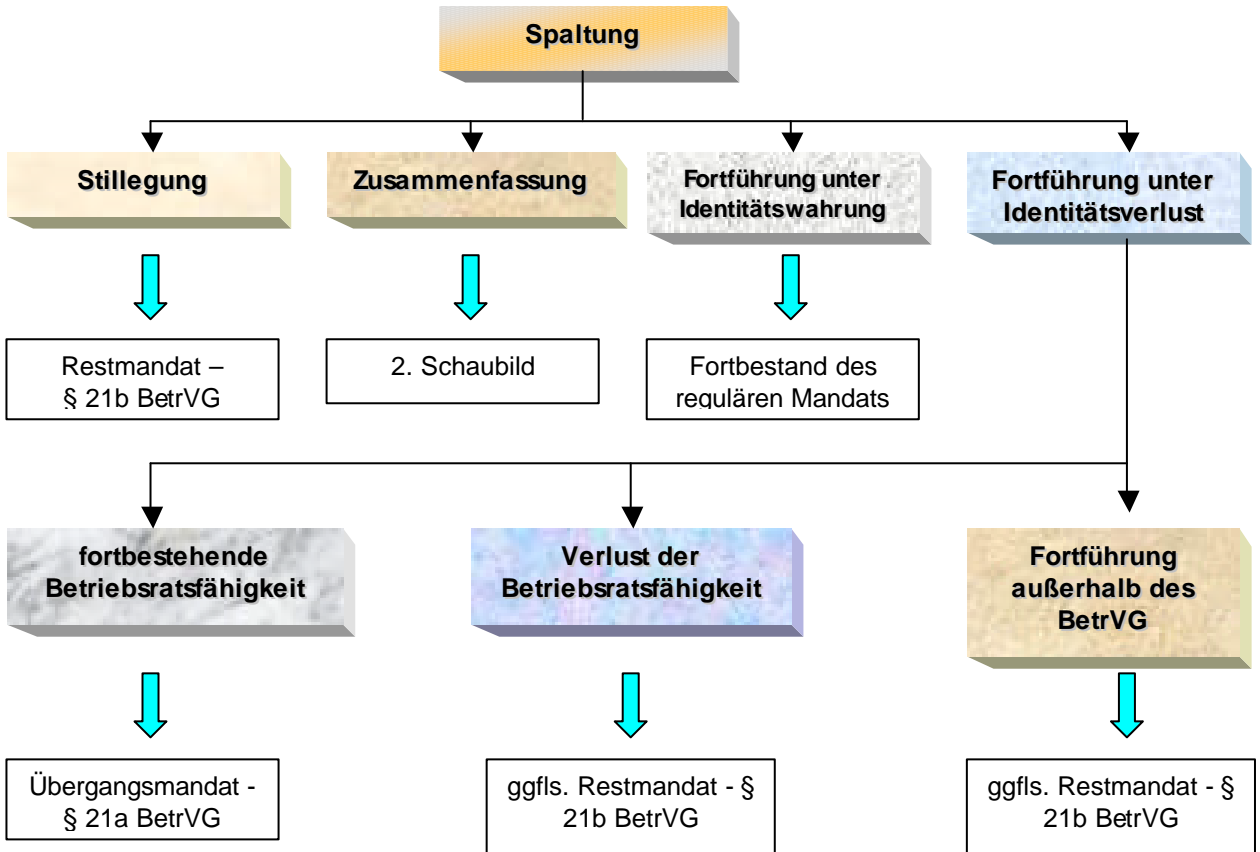
4. Zusammensetzung und Amtsdauer

Das Restmandat wird nicht dadurch eingeschränkt oder gar bedeutungslos, dass Mitglieder des Betriebsrates ausscheiden oder gar die Mindestzahl für Mitglieder des Betriebsrates unterschritten wird. **Die restlich verbleibenden Mitglieder des Betriebsrates üben das Restmandat aus.**

Das Restmandat überdauert auch ein mögliches Ende der Amtszeit des Betriebsrates (vgl. BAG vom 01.04.1998 – 10 AZR 17/97 – in BB 1998 S. 1588).

THÜSING hat in Schaubildern zu §§ 21a, 21b BetrVG verschiedene Anwendungsfälle aufgelistet :

1. Schaubild : Spaltung



2. Schaubild : Zusammenfassung

