

Inhaltsübersicht

1. Definition
2. Abgrenzung zum Betriebsbegriff
3. Praktische Auswirkungen
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Abgrenzung Betrieb
 - 4.2 Auskunft- und Abrechnungsansprüche
 - 4.3 Ausland - 1
 - 4.4 Ausland - 2
 - 4.5 Beherrschendes Unternehmen - 1
 - 4.6 Beherrschendes Unternehmen - 2
 - 4.7 Bestandsschutz
 - 4.8 Betrieb i.S.d. EU-Rechts
 - 4.9 Betriebliche Altersversorgung
 - 4.10 Betriebsratswahl
 - 4.11 Betriebsverfassungsrechtliche Vorlagepflicht
 - 4.12 Drittelbeteiligungsgesetz
 - 4.13 EG-Berührung
 - 4.14 Gemeinsamer Betrieb - 1
 - 4.15 Gemeinsamer Betrieb - 2
 - 4.16 Gemeinsamer Betrieb - 3
 - 4.17 Gemeinsamer Betrieb - 4
 - 4.18 Gemeinsamer Betrieb - 5
 - 4.19 Gemeinsamer Betrieb - 6
 - 4.20 Gemeinschaftsbetrieb - 1
 - 4.21 Gemeinschaftsbetrieb - 2
 - 4.22 Gemeinschaftsbetrieb - 3
 - 4.23 Gesamtbetriebsrat - 1
 - 4.24 Gesamtbetriebsrat - 2
 - 4.25 Gesamtbetriebsrat - 3
 - 4.26 Gleichbehandlung
 - 4.27 Holding
 - 4.28 Interessenausgleich
 - 4.29 Klare Zuordnung
 - 4.30 Konzernbetriebsrat - 1
 - 4.31 Konzernbetriebsrat - 2
 - 4.32 Konzernbetriebsrat - 3
 - 4.33 Konzernbetriebsrat - 4
 - 4.34 Konzernbetriebsvereinbarung
 - 4.35 Kündigungsschutz
 - 4.36 Leiharbeitnehmer
 - 4.37 Mischunternehmen
 - 4.38 Organschaft
 - 4.39 Personalrabatte

- 4.40 Sitz im Inland
- 4.41 Sozialauswahl
- 4.42 Sozialplan
- 4.43 Verschmelzung
- 4.44 Wirtschaftliche Notlage
- 4.45 Wirtschaftsausschuss - 1
- 4.46 Wirtschaftsausschuss - 2
- 4.47 Zuordnungstarifvertrag
- 4.48 Zusammenfassung - 1
- 4.49 Zusammenfassung - 2

Information

1. Definition

Unternehmen ist nach allgemeiner Definition die von einem Unternehmer in einem marktwirtschaftlichen System geführte rechtliche und organisatorische Verwaltungseinheit eines oder mehrerer Betriebe zu einem wirtschaftlichen oder ideellen Zweck.

2. Abgrenzung zum Betriebsbegriff

Viele arbeitsrechtliche Vorschriften verwenden den Begriff **Unternehmen**, ohne ihn jedoch jemals zu definieren. Andere Bestimmungen wiederum knüpfen nur Rechtsfolgen an das Vorhandensein eines **Betriebes**, sodass im Streitfall sorgfältig abzugrenzen ist (Betrieb). Zu beachten ist die größere **arbeitsrechtliche Bedeutung** des Betriebsbegriffs.

Beispiele:

Kaufmann K 1 betreibt einen kleinen Lebensmittelladen in X-Stadt. Dieser Lebensmittelladen stellt seine einzige unternehmerische Betätigung dar. Das Unternehmen des Kaufmanns Krämer ist gleichzeitig sein Betrieb.

Kaufmann K 2 hat in X-Stadt mehrere Filialen, die einheitlich und streng hierarchisch von einer zentralen Verwaltung aus geführt werden. Dieser Filialbetrieb ist das Unternehmen des K 2, alle Filialen in X-Stadt sind zusammen mit der Zentrale ein Betrieb. Sie hängen organisatorisch untrennbar zusammen.

Kaufmann K 3 betreibt in X-Stadt einen Supermarkt und in einem Vorort von X-Stadt ein Sonnenstudio. Laden und Studio sind nicht nur räumlich, sondern auch organisatorisch voneinander getrennt. Knicker führt beide Unternehmen rechtlich selbstständig. Es handelt sich hier darüber hinaus sogar um zwei eigenständige Betriebe, von denen der eine nichts mit dem anderen zu tun hat.

Kaufmann K 4 führt in München eine gut gehende Boutique mit Designermode unter dem Markennamen "K s". Er entschließt sich, auf Sylt unter dem gleichen Namen eine zweite Boutique zu eröffnen. Beide Geschäfte sind Teile eines Unternehmens, wegen der räumlichen Entfernung aber wohl zwei Betriebe i.S.d. § 4 BetrVG. Nach § 1 KSchG kann es sich aber auch nur um einen Betrieb handeln.

Kaufmann K 5 hat es gern, dass alles aus einer Hand kommt. Das, was er verkauft, will er selbst produzieren, vermarkten und absetzen. Er gründet unter dem Dach der K-Holding, die K Produktions GmbH, die K Werbegesellschaft mbH und die K Einzelhandels und Vertriebs GmbH & Co. KG als eigenständige Profit-Center. Hier ist die K-Holding das Unternehmen. Die einzelnen GmbHs sind die Betriebe. Arbeitsrechtliche Entscheidungen wirken sich bei eindeutiger Trennung der Verfahrensabläufe nur in diesen Betrieben aus.

3. Praktische Auswirkungen

§ 622 Abs. 2 BGB knüpft **verlängerte Kündigungsfristen** an die Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis *"in dem Betrieb oder Unternehmen"* über einen größeren Zeitraum bestanden hat.

Nach § 1 Abs. 1 KSchG beginnt **der allgemeine Kündigungsschutz** ab dem Zeitpunkt, in dem das Arbeitsverhältnis *"in demselben Betrieb oder Unternehmen"* ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat.

§ 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG schränkt dagegen den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes auf *"Betriebe"* ein, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (ab 01.01.2004 für neu eintretende Mitarbeiter zehn oder weniger Arbeitnehmer) beschäftigt sind. Hier kommt es also nicht darauf an, wie viel Arbeitnehmer in dem ganzen Unternehmen beschäftigt sind.

Beispiel:

Werbetexter W arbeitet bei K5 im voraufgehenden Beispiel in der K Werbegesellschaft mbH. Mit ihm sind dort insgesamt fünf Arbeitnehmer tätig. Die K Werbegesellschaft mbH ist in diesem Zusammenhang als ein eigenständiger Betrieb einzustufen. Die Frage nach der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes wird danach beantwortet, wie viel Arbeitnehmer in diesem Betrieb beschäftigt sind. Es kommt also nicht darauf an, wie viel Arbeitnehmer die K-Holding hat.

Etwas anderes wäre es, wenn K 5 nur eine GmbH gegründet hätte und Produktion, Werbung und Vertrieb in einem Betrieb angesiedelt wären. Dann wäre die Werbeabteilung nur ein unselbstständiger Teil des Betriebs K GmbH mit der weiteren Folge, dass bei der Ermittlung der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes die Arbeitnehmer dieses Betriebes zählen würden. Das wiederum würde dazu führen, dass alle Arbeitnehmer bei der Berechnung der nach dem Kündigungsschutzgesetz maßgeblichen Arbeitnehmerzahl zu berücksichtigen wären und Werbetexter W auf diesem Wege Kündigungsschutz bekäme.

Nach § 1 BetrVG werden in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, **Betriebsräte** gewählt. Dabei gelten Betriebsteile als selbstständige Betriebe, wenn sie die Voraussetzungen des § 1 BetrVG erfüllen und räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind (§ 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 BetrVG).

Beispiel:

Wenn im Unternehmen K-Holding alle drei GmbHs organisatorisch selbstständig sind und einen eigenen Betriebszweck haben, sind diese jeweils ein eigenständiger Betrieb i.S.d. Betriebsverfassungsgesetzes . Es muss dann kein Betriebsrat für das Unternehmen K-Holding gewählt werden. Möglicherweise kann aber ein Gesamtbetriebsrat nach § 47 Abs. 1 BetrVG gewählt werden, sofern es in dem Unternehmen K-Holding mehrere Betriebsräte gibt.

Die **Abgrenzung** ist unproblematisch, wenn Unternehmen und Betrieb deckungsgleich sind. Während der Betriebsbegriff mehr **arbeitstechnisch** ausgelegt wird, steht dagegen beim Unternehmen der **ökonomische Zweck** im Vordergrund, geht es hier doch in erster Linie um handels- und wirtschaftsrechtliche Fragen.

Ist BetrVG -mäßig zweifelhaft, ob eine **betriebsratsfähige Organisationseinheit** vorliegt, können

- der Arbeitgeber,
- jeder beteiligte Betriebsrat,
- jeder beteiligte Wahlvorstand
- oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft

darüber eine **Entscheidung des Arbeitsgerichts** beantragen (§ 18 Abs. 2 BetrVG):

"Der Betriebsrat hat das erforderliche Interesse an der Feststellung nach § 18 Abs. 2 BetrVG u.a. dann, wenn - wie hier - streitig ist, ob für mehrere Unternehmen ein gemeinsamer Betrieb zu wählen ist. Das Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG klärt eine für zahlreiche betriebsverfassungsrechtliche Fragestellungen bedeutsame Vorfrage, indem verbindlich festgelegt wird, welche Organisationseinheit als der Betrieb anzusehen ist, in dem der Betriebsrat zu wählen ist und in dem er seine Beteiligungsrechte wahrnehmen kann" (BAG, 13.02.2013 - 7 ABR 36/11).

§ 18 Abs. 2 BetrVG greift auch dann, wenn es um die Klärung der Frage geht, ob **mehrere Unternehmen einen gemeinsamen Betrieb** führen. Und da ist es unerheblich, ob in einigen betrieblichen Organisationseinheiten bereits Betriebsräte gewählt sind oder erst während des 18er-Verfahrens gewählt werden (BAG, 13.02.2013 - 7 ABR 36/11).

4. Rechtsprechungs-ABC

Hier sind in **alphabetischer Reihenfolge** nach **Stichwörtern** geordnet einige der wichtigsten Entscheidungen zum Thema Unternehmen aufgelistet:

4.1 Abgrenzung Betrieb

Ein Betrieb i.S.d. § 23 Abs. 1 KSchG verlangt als organisatorische Einheit von Arbeitsmitteln "einen einheitlichen organisatorischen Einsatz der Sachmittel und Personalressourcen". Die den Betrieb begründende **Leitungsmacht** zeichnet sich dadurch aus, "dass der Kern der Arbeitgeberfunktionen in personellen und sozialen Angelegenheiten von derselben institutionalisierten Leitung im Wesentlichen selbstständig ausgeübt wird." Dabei kommt es darauf an, "wo schwerpunktmäßig über **Arbeitsbedingungen und Organisationsfragen** entschieden wird und in welcher Weise Einstellungen, Entlassungen und Versetzungen vorgenommen werden" (s. dazu BAG, 07.07.2011 - 2 AZR 476/10 und BAG, 28.10.2010 - 2 AZR 392/08). Betrieb i.S.d. § 23 Abs. 1 KSchG - s. dazu die Unterscheidung in § 1 Abs. 1 KSchG - ist **nicht mit Unternehmen gleichzusetzen** (s. dazu BAG, 19.07.2016 - 2 AZR 468/15 und BAG, 17.01.2008 - 2 AZR 902/06) - was verfassungsrechtlich im Grundsatz nicht zu beanstanden ist (BAG, 02.03.2017 - 2 AZR 427/16 - mit Hinweis auf BVerfG, 27.01.1998 - 1 BvL 15/87).

4.2 Auskunfts- und Abrechnungsansprüche

Auskunfts- und Abrechnungsansprüche können im so genannten **qualifiziert faktischen Konzern** auch den eine KG beherrschenden **Unternehmensgesellschafter** treffen (BAG, 01.08.1995 - 9 AZR 378/94).

4.3 Ausland - 1

Hat sich ein Arbeitnehmer vertraglich verpflichtet, auch in einem im Ausland angesiedelten konzernzugehörigen Unternehmen zu arbeiten, trifft den Arbeitgeber eine gesteigerte Darlegungslast für die von ihm behauptete fehlende vertragsgemäße Weiterbeschäftigung in einem dieser Unternehmen (BAG, 21.01.1999 - 2 AZR 648/97).

4.4 Ausland - 2

Ein **Konzernbetriebsrat** kann nach § 54 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nur dann errichtet werden, wenn das herrschende Unternehmen seinen Sitz im Inland hat oder über eine im Inland ansässige Teilkonzernspitze verfügt (BAG, 14.02.2007 - 7 ABR 26/06 ; bestätigt durch BAG, 23.05.2018 - 7 ABR 60/17).

4.5 Beherrschendes Unternehmen - 1

§ 17 Abs. 3a Satz 1 KSchG sieht vor: "Die Auskunfts-, Beratungs- und Anzeigepflichten nach den Absätzen 1 bis 3 gelten auch dann, wenn die Entscheidung über die Entlassungen von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen wurde." Der Arbeitgeber kann sich in diesem Fall nach § 17 Abs. 3a Satz 2 KSchG nicht darauf berufen, "dass **das für die Entlassungen verantwortliche Unternehmen** die notwendigen Auskünfte nicht übermittelt hat." Im Bereich des § 17 Abs. 3a KSchG ist Vieles ungeklärt. Das LAG Berlin-Brandenburg hat deshalb dem EuGH einige Fragen zur Beantwortung vorgelegt.

Der EuGH soll nun z.B. klären, ob eine "**Entscheidung über die Massenentlassungen**" bloß die unmittelbare Entscheidung oder auch eine mittelbare Entscheidung ist, die ein abhängiges Unternehmen zur Vornahme von Entlassungen bewegt. Ebenfalls beantwortet werden soll die Frage, ob bloß ein Unternehmen als beherrschendes Unternehmen anzusehen ist, dessen **Einfluss über Beteiligungen und Stimmrechte** abgesichert ist, oder auch eine **faktische oder vertraglich abgesicherte Möglichkeit** zur Einflussnahme ausreicht. Schließlich muss der EuGH prüfen, welche Informationen erteilt werden müssen, damit der Betriebsrat tatsächlich in die Lage versetzt wird, sinnvoll mit dem Arbeitgeber über Massenentlassungen zu verhandeln (LAG Berlin-Brandenburg, 24.11.2016 - 10 Sa 284/16).

4.6 Beherrschendes Unternehmen - 2

"Art. 2 Abs. 4 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen ist dahin auszulegen, dass unter einem 'den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen' **jedes Unternehmen** zu verstehen ist, das mit dem Arbeitgeber **durch Beteiligungen** an dessen Gesellschaftskapital oder durch andere rechtliche Verbindungen **verbunden** ist, die es ihm ermöglichen, einen bestimmenden Einfluss in den Entscheidungsorganen des Arbeitgebers auszuüben und ihn zu zwingen, Massenentlassungen in Betracht zu ziehen oder vorzunehmen" (EuGH, 07.08.2018 - C-61/17 - Leitsatz - Deutschland).

4.7 Bestandsschutz

Bestandsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz gibt es auch dann, wenn **Beschäftigungsmöglichkeiten** von einem Betrieb eines Unternehmens in einen anderen **verlagert** werden (BAG, 05.10.1995 - 2 AZR 269/95).

4.8 Betrieb i.S.d. EU-Rechts

"Der Begriff 'Betrieb' in Art. 1 Abs.1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii der Richtlinie 98/59/EG ... ist ebenso auszulegen wie in Buchst. a Ziff. i dieses Unterabsatzes." "Betrieb" i.S.d. Richtlinie bezeichnet die "**Einheit**", "der die von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Aufgaben angehören. Ob die fragliche Einheit eine **Leitung** hat, die selbständig Massenentlassungen vornehmen kann, ist für die Definition des Begriffs 'Betrieb' nicht entscheidend." Ein Betrieb im Rahmen eines Unternehmens ist "u.a. eine unterscheidbare Einheit von einer gewissen Dauerhaftigkeit und Stabilität", "die zur Erledigung einer oder mehrerer bestimmte Aufgaben bestimmt ist und über eine Gesamtheit von Arbeitnehmern sowie über technische Mittel und eine **organisatorische Struktur** zur Erfüllung dieser Aufgaben verfügt." Ein Betrieb ist normalerweise Teil eines Unternehmens, wobei ein Unternehmen, das "nicht über mehrere unterscheidbare Einheiten verfügt", dann selbst der Betrieb ist (EuGH, 30.04.2015 - C-80/14 - Vereinigtes Königreich).

4.9 Betriebliche Altersversorgung

Für die betriebliche Altersversorgung in Konzernunternehmen kann es wegen der wirtschaftlichen Verflechtung der Konzerngesellschaften bei der Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG auf die wirtschaftliche Lage des Konzerns ankommen. Eine relevante wirtschaftliche Verknüpfung kann auch ohne Abschluss eines Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrages bei einem so genannten qualifiziert faktischen Konzern vorliegen (BAG, 14.12.1993 - 3 AZR 519/93). Dabei ist der **Durchgriff** möglich, wenn die Leitungsmacht vom beherrschenden Unternehmen in einer unangemessenen und rücksichtslosen Weise ausgeübt wird (BAG, 04.10.1994 - 3 AZR 910/93).

4.10 Betriebsratswahl

Alle Arbeitnehmer, die dem Betrieb sechs Monate angehören, sind nach § 8 Abs. 1 BetrVG wählbar. Alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, dürfen nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BetrVG wählen. Als **Arbeitnehmer** gelten nach § 5 Abs. 1 Satz 3 auch **Beamte**, Soldaten sowie Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten, die **in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen** (hier: Dienstleister, dessen Arbeitnehmer auch in einem Universitätsklinikum eingesetzt werden) tätig sind. Auch wenn sie in keinem Arbeitsverhältnis zu diesen Unternehmen stehen, dürfen sie - wenn sie in den Betrieb eingegliedert sind - gewählt werden (BAG, 15.08.2012 - 7 ABR 34/11).

4.11 Betriebsverfassungsrechtliche Vorlagepflicht

"1. Bei der Übermittlung einer Kopie der Anzeige zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen durch den Arbeitgeber einschließlich der Überwachung der Beschäftigungspflicht und der Ausgleichsabgabe (§ 163 Abs. 2 SGB IX) sowie der Verzeichnisse über die in den einzelnen Betrieben beschäftigten schwerbehinderten Menschen (§ 163 Abs. 1 SGB IX) handelt es sich um eine spezialgesetzlich geregelte Vorlagepflicht des Arbeitgebers gegenüber den jeweiligen Interessenvertretungen. Bestehen in einem Unternehmen **mehrere Betriebe**, ist nicht der einzelne Betriebsrat, sondern der **Gesamtbetriebsrat** anspruchsberechtigt. 2. Bei einer für den Arbeitgeber bestehenden Pflicht zur **Beschäftigung schwerbehinderter Menschen** nach § 154 Abs. 1 SGB IX handelt es sich um eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung, nicht aber um eine zugunsten der Arbeitnehmer geltende gesetzliche Regelung iSd. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG . Der Betriebsrat kann ein Auskunftsbegehren nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG nicht darauf stützen, er wolle die Durchführung der gesetzlichen Bestimmung nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG überwachen" (BAG, 20.03.2018 - 1 ABR 11/17 - Leitsätze).

4.12 Drittelbeteiligungsgesetz

Nach § 1 Abs. 1 des "Gesetzes über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat" - DrittelbG - haben Arbeitnehmer nach den dort hinterlegten Voraussetzungen ein Mitbestimmungsrecht in unterschiedlichen Gesellschaften. Diese **Gesellschaften** müssen "in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmer" beschäftigen. "Führen mehrere - jeweils der drittelparitätischen Mitbestimmung nach § 1 Abs. 1 DrittelbG unterliegende - Unternehmen einen (oder mehrere) Gemeinschaftsbetrieb(e), haben die mit einem Unternehmen arbeitsvertraglich verbundenen Arbeitnehmer des gemeinsamen Betriebs (oder der gemeinsamen Betriebe) das aktive Wahlrecht bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat bei jedem Trägerunternehmen" (BAG, 13.03.2013 - 7 ABR 47/11).

4.13 EG-Berührung

"Der fingierten zentralen Leitung eine gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe gem. § 2 II 3, 4 EBRG ist die Erfüllung eines Auskunftsanspruchs nach § 5 I EBRG nicht bereits deswegen subjektiv unmöglich i.S.v. § 275 I BGB , weil sie selbst die erforderlichen Kenntnisse nicht besitzt, sondern sich diese erst von anderen Unternehmen der Gruppe beschaffen muss. Es steht insbesondere angesichts des Urteils des EuGH vom 13.01.2004 (EuGH, 13.01.2004 - C 440/00) keineswegs fest, dass ihr eigener Auskunftsanspruch gegen die Gruppenunternehmen in den übrigen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union dort nicht durchgesetzt werden kann" (BAG, 29.06.2004 - 1 ABR 32/99).

4.14 Gemeinsamer Betrieb - 1

Das Betriebsverfassungsgesetz enthält in § 1 Abs. 2 nur eine **Vermutungsregel** für das Vorliegen eines gemeinsamen Betriebs, **keine Definition**. Liegen die gesetzlichen Voraussetzungen vor, wird ein gemeinsamer Betrieb vermutet. Liegen die **Vermutungstatbestände** nicht vor, schließt das nicht aus, dass dennoch ein gemeinsamer Betrieb besteht (BAG, 11.02.2004 - 7 ABR 27/03).

4.15 Gemeinsamer Betrieb - 2

Unterhalten **mehrere Unternehmen** einen Gemeinschaftsbetrieb, muss die Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG betriebsübergreifend erfolgen (BAG, 05.05.1994 - 2 AZR 917/93). Bei einem Gemeinschaftsbetrieb setzen mehrere Unternehmen die bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und ihre materiellen und immateriellen Betriebsmittel gezielt für einen oder **mehrere Betriebszwecke** ein und steuern diesen Einsatz über einen einheitlichen, vereinbarten **Leitungsapparat** (BAG, 09.02.2000 - 7 ABR 21/98). Tritt jemand gegenüber dem Betriebsrat und seinen Mitgliedern so auf, als betriebe er zusammen mit anderen Unternehmern einen Gemeinschaftsbetrieb, muss er sich beim Sonderkündigungsschutz nach § 15 KSchG auch so behandeln lassen (BAG, 18.10.2000 - 2 AZR 494/99).

4.16 Gemeinsamer Betrieb - 3

Bei Vorliegen der in § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG genannten Voraussetzungen ist die **unternehmensübergreifende Bildung** von Arbeitnehmervertretungen auch dann zulässig, wenn die

beteiligten Unternehmen **keinen gemeinsamen Betrieb** führen. § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG erlaubt aber nicht, dass eine **tarifliche Regelung** den Mitarbeitern überlässt, vor jeder Betriebsratswahl per Abstimmung zu entscheiden, ob in den einzelnen Betrieben selbstständige Betriebe gewählt werden sollen. So eine Regelung würde gegen § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG verstoßen (BAG, 10.11.2004 - 7 ABR 17/04).

4.17 Gemeinsamer Betrieb - 4

§ 1 Abs. 2 BetrVG enthält eine **Vermutungsregel** für den gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen. Sie vermutet u.a. die **Existenz eines einheitlichen Leitungsapparats**. Diese Vermutungsregel ist jedoch unanwendbar, wenn die Steuerung des Personaleinsatzes und die Nutzung der Betriebsmittel nur durch **ein Unternehmen** erfolgt (BAG, 22.06.2005 - 7 ABR 57/04).

4.18 Gemeinsamer Betrieb - 5

Die Nummern 1 und 2 des § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG enthalten **gesetzliche Fiktionen**. So gilt ein Betriebsteil als selbstständiger Betrieb, wenn er vom Hauptbetrieb räumlich weit entfernt ist - Nummer 1 - oder durch seinen Aufgabenbereich und seine Organisation eigenständig ist - Nummer 2. Für so einen **Betriebsteil** ist grundsätzlich ein eigener Betriebsrat zu wählen - es sei denn, die Arbeitnehmer haben nach § 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG beschlossen, an der Betriebsratswahl im Hauptbetrieb teilzunehmen. "Die für einen selbstständigen Betriebsteil nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG erforderliche relative Eigenständigkeit setzt keinen umfassenden eigenen Leitungsapparat voraus, erfordert aber, dass es in dem Betriebsteil eine **eigenständige Leitung** gibt, die in der Lage ist, die Arbeitgeberfunktion in den wesentlichen Bereichen der betrieblichen Mitbestimmung wahrzunehmen" (BAG 18.01.2012 - 7 ABR 72/10 - mit dem Ergebnis, dass die Gesamtbetriebsvermutung aus § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG hier schon deswegen nicht greift, weil kein Personal gemeinsam eingesetzt wird).

4.19 Gemeinsamer Betrieb - 6

Eine gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen wird nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 BetrVG vermutet, wenn (Nr. 1) "zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke die Betriebsmittel sowie die Arbeitnehmer von den Unternehmen gemeinsam eingesetzt werden" oder (Nr. 2) "die Spaltung eines Unternehmens zur Folge hat, dass von einem Betrieb ein oder mehrere Betriebsteile einem an der Spaltung beteiligten anderen Unternehmen zugeordnet werden, ohne dass sich dabei die Organisation des betroffenen Betriebs wesentlich ändert." Der Gesetzgeber hat den **Begriff** des gemeinsamen Betriebs in § 1 Abs. 2 BetrVG nicht eigenständig definiert. Er hat unter Berücksichtigung der einschlägigen BAG-Rechtsprechung geregelt, dass bei Vorliegen der in § 1 Abs. 2 BetrVG Voraussetzungen die - **widerlegbare - Vermutung** greift, dass ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen vorliegt (BAG, 13.02.2013 - 7 ABR 36/11 - mit dem Hinweis, dass ein gemeinsamer Betrieb auch dann bejaht werden kann, wenn die Vermutungstatbestände zwar nicht greifen, sich mehrere Unternehmen dennoch rechtlich zur Führung eines gemeinsamen Betriebs verbunden haben).

4.20 Gemeinschaftsbetrieb - 1

"Werden in einem Gemeinschaftsbetrieb mehrerer Unternehmen statt eines einheitlichen Betriebsrats für die Belegschaften jedes einzelnen Unternehmens zeitlich versetzt **gesonderte Betriebsräte** gewählt und soll eine von Arbeitgeberseite betriebene Wahlanfechtung auf die **Verkennung des Betriebsbegriffs** gestützt werden, müssen nicht sämtliche in dem Gemeinschaftsbetrieb erfolgten Betriebsratswahlen angefochten werden. Die **isolierte Anfechtung** der Wahl eines Betriebsrats, der nach dem Vorbringen der anfechtenden Arbeitgeber unter Verkennung des Betriebsbegriffs für den Betriebsteil eines Gemeinschaftsbetriebs gewählt wurde, ist nicht dadurch ausgeschlossen, dass zuvor für einen anderen Betriebsteil ein Betriebsrat gewählt wurde, dessen Wahl nicht angefochten wurde" (BAG, 22.11.2017 - 7 ABR 40/16 - Leitsatz).

4.21 Gemeinschaftsbetrieb - 2

"Ein Arbeitgeber ist berechtigt, die ausschließlich für seine Arbeitnehmerschaft durchgeführte **Betriebsratswahl** auch dann allein **anzufechten**, wenn er die Anfechtung darauf stützt, dass ein **einheitlicher Betriebsrat** für einen mit einem anderen Unternehmen geführten Gemeinschaftsbetrieb hätte gewählt werden müssen. Die Wahl muss nicht von allen an dem behaupteten Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Arbeitgebern gemeinsam angefochten werden" (BAG, 16.01.2018 - 7 ABR 21/16 - Leitsatz).

4.22 Gemeinschaftsbetrieb - 3

Mehrere Unternehmen können einen gemeinsamen Betrieb führen. So ein Gemeinschaftsbetrieb wird nach Maßgabe des § 1 Abs. 2 BetrVG in den dort wiedergegebenen Fällen vermutet. Besteht in einem **Konzernunternehmen**, so § 54 Abs. 2 BetrVG, nur ein Betriebsrat, so nimmt dieser die **Aufgaben eines Gesamtbetriebsrats** nach den Vorschriften des 6. BetrVG-Abschnitts wahr. Und jeder Gesamtbetriebsrat, so § 55 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, entsendet in den Konzernbetriebsrat "zwei seiner Mitglieder." "Ein in einem Gemeinschaftsbetrieb iSv. § 1 Abs. 2 BetrVG gebildeter Betriebsrat ist" auch dann "berechtigt, insgesamt **zwei seiner Mitglieder in den Konzernbetriebsrat** zu entsenden, wenn in einem oder mehreren seiner Trägerunternehmen kein anderer Betriebsrat besteht" (BAG, 29.07.2020 – 7 ABR 27/19 – Leitsatz).

4.23 Gesamtbetriebsrat - 1

Bestehen in einem Unternehmen **mehrere Betriebsräte**, so ist nach § 47 Abs. 1 BetrVG ein Gesamtbetriebsrat zu bilden. Aber: Für **Betriebe verschiedener Rechtsträger** kann kein gemeinsamer Betriebsrat errichtet werden. Es gibt also **keinen unternehmensüberschreitenden Gesamtbetriebsrat** (BAG, 13.02.2007 - 1 AZR 184/06 - mit dem Hinweis, dass das auch für Gemeinschaftsbetriebe gilt).

4.24 Gesamtbetriebsrat - 2

Der Gesamtbetriebsrat wird nach § 47 Abs. 1 BetrVG für ein **Unternehmen** gebildet. Das BetrVG hat keinen eigenen Unternehmensbegriff - es setzt ihn voraus. Nach den AktG -, GmbH-, HGB - und BGB -Bestimmungen können Kapitalgesellschaften, HGB - und BGB -Gesellschaften wie Vereine jeweils nur **Träger eines einheitlichen Unternehmens** sein. "Der Begriff des Unternehmens setzt damit auch in § 47 BetrVG die Einheitlichkeit und die rechtliche Identität des betreibenden Unternehmens voraus. Um einen Gesamtbetriebsrat zu bilden, müssen daher die mehreren Betriebe alle von demselben Unternehmen betrieben werden. Für Betriebe verschiedener Rechtsträger kann kein gemeinsamer Betriebsrat errichtet werden" (BAG, 17.03.2010 - 7 AZR 706/08).

4.25 Gesamtbetriebsrat - 3

Das **Prinzip der Zuständigkeitstrennung** von Konzern-, Gesamt- und Einzelbetriebsrat bestimmt die originären Zuständigkeiten der betriebsverfassungsrechtlichen Organe (s. dazu BAG, 14.11.2006 - 1 ABR 4/06 und BAG, 09.12.2003 - 1 ABR 49/02). Die **gesetzliche Zuständigkeitsverteilung** ist zwingend und unabdingbar. Sie setzt allerdings voraus, dass die Konzernbetriebsratserrichtung rechtlich überhaupt möglich ist. Wenn ein Konzernbetriebsrat nicht errichtet werden kann, weil die Konzernobergesellschaft einen Sitz im Ausland hat, "gehen die an sich dem Konzernbetriebsrat zustehenden Beteiligungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz **nicht ersatzlos** unter, sondern werden von den Gesamtbetriebsräten und Betriebsräten der konzernangehörigen Unternehmen wahrgenommen" (BAG, 23.05.2018 - 7 ABR 60/16 - mit Hinweis auf BAG, 14.02.2007 - 7 ABR 26/06).

4.26 Gleichbehandlung

Grundsätzlich erstreckt sich der Gleichbehandlungsgrundsatz betriebsübergreifend auf das ganze Unternehmen. Das schließt es allerdings nicht aus, dass eine spezifische Branchenzugehörigkeit oder besondere wirtschaftliche Gründe eine Differenzierung zwischen den Betrieben sachlich rechtfertigen können (LAG Hessen, 15.08.2001 - 8 Sa 1098/00 - hier zur Frage der betrieblichen Übung bei der Altersvorsorge).

4.27 Holding

Gibt es zwischen einer Holding und einem Tochterunternehmen keinen gemeinsamen Betrieb, haben Arbeitnehmer der Holding nur dann Kündigungsschutz nach den §§ 1 ff. KSchG, wenn die Holding selbst den **Betriebsbegriff** des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG erfüllt, d.h. die erforderliche Anzahl von Arbeitnehmern hat (BAG, 29.04.1999 - 2 AZR 352/98).

4.28 Interessenausgleich

§ 111 BetrVG sichert dem **Betriebsrat** in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern Mitbestimmungsrechte, die zu einem Interessenausgleich und Sozialplan führen können (§ 112 BetrVG). Bei Kleinbetrieben unterhalb der **20-Arbeitnehmer-Grenze** besteht dieses Mitbestimmungsrecht jedenfalls dann, wenn sich die wirtschaftliche **Maßnahme betriebsübergreifend** auf mehrere Betriebe des Unternehmens erstreckt und in die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats fällt (BAG, 08.06.1999 - 1 AZR 831/98).

4.29 Klare Zuordnung

"Schließt ein **herrschendes Unternehmen** zugleich handelnd für die Konzernunternehmen mit dem Konzernbetriebsrat, dem oder den jeweiligen Gesamtbetriebsräten oder den Einzelbetriebsräten eine Betriebsvereinbarung oder einen **Sozialplan** ab, muss sich aus deren Inhalt zweifelsfrei ergeben, welche Regelungen von welchem Betriebsverfassungsorgan im Rahmen seiner gesetzlichen Zuständigkeit vereinbart wird. Auch insoweit gilt das Gebot der **Rechtsquellenklarheit**" (BAG, 26.09.2017 - 1 AZR 717/15 - Leitsatz).

4.30 Konzernbetriebsrat - 1

"Sind mehrere Gesellschafter an mehreren Unternehmen paritätisch beteiligt, sodass sie die Gemeinschaftsunternehmen nur gemeinsam i.S.d. §§ 15 ff. AktG beherrschen können, kommt die Bildung eines Konzernbetriebsrats bei der gesamten Unternehmensgruppe nach § 54 Abs. 1 Satz 1 BetrVG i.V.m. § 18 Abs. 1 AktG nicht in Betracht." Der Grund dafür: Die **Gemeinschaftsunternehmen** bilden jeweils im Verhältnis zu jedem Gesellschafter als herrschendem Unternehmen einen Konzern (**mehrfache Konzernbildung**). Damit kann grundsätzlich nur bei jedem der **herrschenden Unternehmen** ein Konzernbetriebsrat gebildet werden (BAG, 13.10.2004 - 7 ABR 56/03).

4.31 Konzernbetriebsrat - 2

Leiharbeitnehmer bleiben auch während der Entleihe Angehörige des entsendenden Betriebs, § 14 Abs. 1 AÜG . Hat eine konzernangehörige **Personalführungsgesellschaft** die alleinige Aufgabe, ihre Mitarbeiter anderen in- und ausländischen Konzernunternehmen zur Arbeitsleistung ohne eigene Gewinnerzielungsabsicht zur Verfügung zu stellen, sind diese Arbeitnehmer nach § 14 Abs. 1 AÜG weiterhin Arbeitnehmer des Vertragsarbeitgebers. Dort bleiben sie nach §§ 7 , 8 Abs.1 Satz 1 BetrVG auch wählbar und wahlberechtigt (BAG, 20.04.2005 - 7 ABR 20/04).

4.32 Konzernbetriebsrat - 3

§ 54 Abs. 1 BetrVG sieht die Möglichkeit vor, dass für einen Konzern ein Konzernbetriebsrat errichtet werden kann. Das BetrVG bestimmt dabei nicht selbst, wann ein Konzern besteht und welches Unternehmen diesem Konzern angehört. § 54 Abs. 1 BetrVG verweist auf § 18 Abs. 1 AktG . Da es keinen betriebsverfassungsrechtlichen Konzernbegriff gibt, gilt über § 18 Abs. 1 AktG : Ein "herrschendes und ein oder mehrere abhängige Unternehmen" bilden " einen so genannten Unterordnungskonzern, wenn sie unter der einheitlichen Leitung eines herrschenden Unternehmens zusammengefasst sind". Dann wird nach § 18 Abs. 1 Satz 3 AktG von einem abhängigen Unternehmen vermutet, dass es mit dem herrschenden Unternehmen einen Konzern bildet (BAG, 09.02.2011 - 7 ABR 11/10 - mit dem Hinweis, dass das BetrVG keinen Sparten-Betriebsrat vorsieht).

4.33 Konzernbetriebsrat - 4

Das BetrVG sagt weder in § 54 BetrVG noch an anderer Stelle, was es unter einem Konzern versteht. Es gibt keinen betriebsverfassungsrechtlichen Konzernbegriff. Wegen des Verweises auf § 18 Abs. 1 AktG in § 54 Abs. 1 BetrVG sind die **Regelungen des AktG heranzuziehen**. Das wiederum bedeutet, dass für das Vorliegen eines Konzerns i.S.d. § 54 Abs. 1 BetrVG grundsätzlich der "gesellschaftsrechtliche **Begriff der Abhängigkeit**" (= "Unterordnungskonzern") maßgeblich ist. "Das Konzernverhältnis setzt neben der Abhängigkeit" aber auch noch "die tatsächliche **Einflussnahme des herrschenden Unternehmens** auf wesentliche Teile der Unternehmenspolitik der abhängigen Unternehmen voraus. Diese beherrschende Einflussnahme wird bei Abhängigkeit i.S.v. § 18 Abs. 1 Satz 3 AktG vermutet. Um die Vermutung zu widerlegen, ist der Nachweis erforderlich, dass trotz eines beherrschenden Einflusses keine Zusammenfassung unter einheitlicher Leitung besteht" (BAG, 11.02.2015 - 7 ABR 98/12) .

4.34 Konzernbetriebsvereinbarung

Für einen Konzern (s. dazu § 18 AktG) kann durch Beschlüsse der einzelnen Gesamtbetriebsräte ein Konzernbetriebsrat errichtet werden (§ 54 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Der Konzernbetriebsrat ist zuständig für die "Behandlung von Angelegenheiten, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können" (§ 58 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG). Und was passiert beim **Ausscheiden eines Unternehmens** aus dem Konzern? "Eine im Betrieb eines konzernangehörigen Unternehmens geltende Konzernbetriebsvereinbarung gilt dort normativ als **Einzelbetriebsvereinbarung** weiter, wenn das Unternehmen infolge einer Übertragung seiner Geschäftsanteile aus dem Konzern ausscheidet und nicht unter den Geltungsbereich einer im neuen Konzernverbund geltenden Konzernbetriebsvereinbarung mit demselben **Regelungsgegenstand fällt**" (BAG, 25.02.2020 – 1 ABR 39/18 – Leitsatz).

4.35 Kündigungsschutz

Auch bei einem nur ausnahmsweise anzuerkennenden **konzerndimensionalen Kündigungsschutz** muss der Arbeitnehmer im Streitfall konkret aufzeigen, in welchem **Tochterunternehmen** für ihn eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht (BAG, 20.01.1994 - 2 AZR 489/93).

4.36 Leiharbeiternehmer

Die **Größe eines Betriebsrats** wird durch die Mitarbeiterzahl bestimmt, § 9 Satz 1 BetrVG. In Betrieben mit fünf bis 100 Arbeitnehmern kommt es nach dem Wortlaut des § 9 Satz 1 BetrVG darauf an, dass es sich bei diesen Arbeitnehmern um wahlberechtigte Arbeitnehmer (§ 7 BetrVG) handeln muss. Ab dem 101. Arbeitnehmer verlangt das Gesetz diese Eigenschaft nicht mehr. Leiharbeiter sind nach § 7 Satz 2 BetrVG erst wahlberechtigt, wenn sie "*länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.*" Bei der Größe des Betriebsrats nach § 9 Satz 1 BetrVG zählen sie **ab 101 Arbeitnehmern gleich** dazu, auch wenn sie nicht wahlberechtigt sind. Hier kommt es auf die Wahlberechtigung nach dem eindeutigen Gesetzeswortlaut nämlich nicht mehr an (BAG, 13.03.2013 - 7 ABR 69/11 - mit dem Hinweis, dass in der Regel beschäftigte Leiharbeiternehmer bei den Schwellenwerten des § 9 BetrVG mitzählen).

4.37 Mischunternehmen

Das Betriebsverfassungsrecht findet auf **Tendenzunternehmen** gemäß § 118 Abs. 1 Satz 1 BetrVG keine Anwendung, "soweit die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebs dem entgegensteht." Zu den geschützten Tendenzbetrieben gehören beispielsweise Parteien (die politischen Zwecken dienen, § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG) und Verlage (die Zwecken der Berichterstattung und Meinungsäußerung dienen, § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG). Problematisch wird es bei Mischunternehmen. Hier greift der Tendenzschutz nur, "wenn die tendenzgeschützte Bestimmung überwiegt." Der **Tendenzschutz** nach § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und Nr. 2 BetrVG kommt daher "nur solchen Unternehmen und Betrieben zu Gute, die den in der Vorschrift genannten Bestimmungen **überwiegend dienen**" (BAG, 19.11.2019 - 7 ABR 3/18).

4.38 Organschaft

§ 2 Abs. 2 Nr. 2 UStG verneint die selbstständige Ausübung einer gewerblichen oder beruflichen Tätigkeit, "wenn eine juristische Person nach dem Gesamtbild der tatsächlichen Verhältnisse finanziell, wirtschaftlich und organisatorisch in das Unternehmen des Organträgers eingegliedert ist." Das Gesetz spricht hier von einer Organschaft. Allein aus dem Bestehen so einer Organschaft ergibt sich **nicht zwingend**, dass die daran beteiligten Unternehmen gleich einen **gemeinsamen Betrieb** i.S.d. § 1 BetrVG führen (BAG, 25.05.2005 - 7 ABR 38/04).

4.39 Personalrabatte

Personalrabatte können auch von mehreren rechtlich selbstständigen Gesellschaften gewährt werden, die in einem Konzernverbund stehen und so den Begriff des Unternehmers erfüllen (BAG, 11.12.1996 - 5 AZR 336/95 - zu § 9 Nr. 3 RabattG, den es seit Abschaffung des Rabattgesetzes im Jahre 2002 nicht mehr gibt).

4.40 Sitz im Inland

Die BAG-Rechtsprechung lässt es zu, dass "**in einem mehrstufigen Konzern** ein 'Konzern im Konzern' bestehen [kann], wenn das herrschende Unternehmen ('Mutter') von seiner Leitungsmacht zwar in wesentlichem Umfang, aber doch nur teilweise (etwa als Richtlinienkompetenz) Gebrauch macht und einem abhängigen Unternehmen ('Tochter') noch wesentliche Leitungsaufgaben zur eigenständigen Ausübung gegenüber den diesem nachgeordneten Unternehmen ('Enkel') verbleiben" (s. dazu BAG, 16.05.2007 - 7 ABR 63/06 u. BAG, 14.02.2007 - 7 ABR 26/06). Hat die Tochtergesellschaft in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten in Bezug auf die ihr nachgeordneten Unternehmen einen **wesentlichen Entscheidungsspielraum**, "entspricht die Bildung eines Konzernbetriebsrats dem Sinn und Zweck der §§ 54 ff. BetrVG , die die Beteiligung der Arbeitnehmer des Konzerns an den Entscheidungen der Konzernleitung sicherstellen wollen." Nach der BAG-Rechtsprechung kann ein Konzernbetriebsrat aber **bloß gebildet werden**, "wenn das herrschende Unternehmen seinen Sitz im Inland hat oder eine Teilkonzernspitze im Inland besteht" (s. dazu BAG, 23.05.2018 - 7 ABR 60/16 - mit Hinweis auf BAG, 16.05.2007 - 7 ABR 63/06 u. BAG, 14.02.2007 - 7 ABR 26/06).

4.41 Sozialauswahl

Bei der Sozialauswahl in einem **Unternehmensverbund** hat der Arbeitgeber **frei werdende Arbeitsplätze** in einem der verbundenen Betriebe zumindest über § 315 BGB zu berücksichtigen (BAG, 15.12.1994 - 2 AZR 320/94).

4.42 Sozialplan

Ein Sozialplan, den ein **Insolvenzverwalter** über die Vermögen mehrerer, einen **Gemeinschaftsbetrieb** führenden Unternehmen schließt, ist ohne besondere Anhaltspunkte dahingehend auszulegen, dass die betroffenen Arbeitnehmer nur Ansprüche gegen ihren jeweiligen **Vertragsarbeitgeber** und nicht gegen alle Unternehmen haben (BAG, 12.11.2002 - 1 AZR 632/01).

4.43 Verschmelzung

Die Eintragung der **Verschmelzung** in das Register des Sitzes des übernehmenden Rechtsträgers hat nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG die Wirkung: "Das Vermögen der übertragenden Rechtsträger geht einschließlich der Verbindlichkeiten **auf den übernehmenden Rechtsträger** über." Das bedeutet für einen Haustarifvertrag : "Wird ein Unternehmen, bei dem ein Haustarifvertrag gilt, nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG auf ein anderes Unternehmen verschmolzen, gilt der Haustarifvertrag **beim aufnehmenden - bisher tariflosen - Rechtsträger** weiter. Dieser ist damit tarifgebunden i.S.v. § 3 Abs. 1 TVG , so dass der Haustarifvertrag grundsätzlich auch für die Arbeitsverhältnisse der bei ihm beschäftigten Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft gilt" (BAG, 15.06.2016 - 4 AZR 805/14 - Leitsätze).

4.44 Wirtschaftliche Notlage

Der **Widerruf einer Versorgungszusage** bei wirtschaftlicher Notlage im Konzern setzt regelmäßig eine **Zwangssituation** bei dem Unternehmen voraus, dass die Versorgung schuldet (BAG, 25.01.2000 - 3 AZR 853/98).

4.45 Wirtschaftsausschuss - 1

§ 106 Abs. 1 BetrVG sagt: "In allen Unternehmen mit in der Regel mehr als einhundert ständig beschäftigten Arbeitnehmern ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten." Und was gilt in einem Gemeinschaftsbetrieb mehrerer Unternehmen? Nun: "Bilden zwei Unternehmen nur einen Gemeinschaftsbetrieb, von denen lediglich eines in der Regel mehr als 100 Arbeitnehmer ständig beschäftigt und ist dieses zugleich Alleineigentümer des anderen beteiligten Unternehmens, ist der Wirtschaftsausschuss ausschließlich bei dem herrschenden Unternehmen zu errichten" (BAG, 22.03.2016 - 1 ABR 10/14) .

4.46 Wirtschaftsausschuss - 2

Das BetrVG gilt nicht für alle Unternehmen - z. B. nicht für **Tendenzunternehmen** i. S. § 118 BetrVG , "wenn die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebs dem entgegensteht." Die Regelung des § 106 BetrVG -

Errichtung eines Wirtschaftsausschusses - ist in einem Tendenzunternehmen nach § 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG überhaupt nicht anzuwenden. Und was gilt für einen gemischten **Gemeinschaftsbetrieb**? Nun: "Führen ein Tendenzunternehmen sowie ein **tendenzfreies Unternehmen** einen Gemeinschaftsbetrieb und verfügt nur das Tendenzunternehmen in der Regel über mehr als 100 ständig beschäftigte Arbeitnehmer, kommt die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses in analoger Anwendung von § 106 BetrVG nach § 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nicht in Betracht, wenn die an dem Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Unternehmen in dem Betrieb überwiegend tendenzgeschützte Zwecke verfolgen" (BAG, 19.11.2019 - 7 ABR 3/18 - Leitsatz).

4.47 Zuordnungstarifvertrag

Durch einen Tarifvertrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG kann unter anderem die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats bestimmt werden, wenn dies die Bildung von Betriebsräten erleichtert oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient. Dabei muss der Abschluss eines Tarifvertrags über eine vom Gesetz **abweichende Zuordnung** der betriebsverfassungsrechtlichen Einheiten nicht gemeinsam durch alle im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften erfolgen (BAG, 29.07.2009 - 7 ABR 27/08).

4.48 Zusammenfassung - 1

Nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 lit. b) BetrVG kann durch Tarifvertrag für **Unternehmen mit mehreren Betrieben** die Zusammenfassung von Betrieben bestimmt werden, wenn dies die Bildung von Betriebsräten erleichtert oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient. Diese Zusammenfassung führt allein nicht zum Verlust der betriebsverfassungsrechtlichen **Identität der zusammengefassten Betriebe**. Bestehende Betriebsvereinbarung und Vollstreckungstitel gelten im fingierten Einheitsbetrieb beschränkt auf ihren bisherigen Wirkungsbereich weiter (BAG, 18.03.2008 - 1 ABR 3/07).

4.49 Zusammenfassung - 2

Werden mehrere Betriebe eines Unternehmens nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 lit. b) BetrVG durch Tarifvertrag zusammengefasst, bleibt die betriebsverfassungsrechtliche Identität der zusammengefassten Betriebe dabei unberührt. "Dementsprechend bleiben, sofern nicht der Arbeitgeber den Abschluss des Zuordnungstarifvertrags zum Anlass nimmt, durch zusätzliche Maßnahmen die Organisations- und Leitungsstruktur der betroffenen Betriebe auch tatsächlich zu ändern, die tarifliche zusammengefassten Betriebe als organisatorisch getrennte Teileinheiten der tariflich geschaffenen größeren Organisationseinheit bestehen". Die bestehenden Betriebsvereinbarungen wirken im fingierten Einheitsbetrieb normativ weiter (BAG, 07.06.2011 - 1 ABR 110/09).