

Gesetzliche Schutzvorschriften bei Spaltungen

- § 613 a BGB: Übergang der Arbeitsverhältnisse und des sozialen Besitzstandes. Die Vorschrift schafft eine gewisse Grundsicherung. Dennoch bleibt ein großes Risiko für die Beschäftigten. (Weitere Einzelheiten sind dem ver.di-Arbeitsblatt „Betriebsübergang“ zu entnehmen.)
- § 323 Abs. 1 UmwG: Erhalt der kündigungrechtlichen Stellung für die Dauer von zwei Jahren. Durch die Spaltung darf die Anwendbarkeit von Schutzvorschriften zu Kündigungen nicht eingeschränkt werden.
- § 133 UmwG: Haftung für Altforderungen. Für Forderungen der ArbeitnehmerInnen, die vor der Spaltung entstanden sind, haften alle an der Spaltung beteiligten Unternehmen.
- § 134 UmwG: Haftung für Neuforderungen. Bei einer Aufspaltung in Anlage- und Betriebsgesellschaft haftet bis zu fünf Jahre nach der Spaltung die Anlagegesellschaft für Sozialplanforderungen der ArbeitnehmerInnen der Betriebsgesellschaft.
- § 1 Abs. 3 BetrVG: Gemeinsamer Betrieb trotz Spaltung. Bleibt die Betriebsorganisation trotz rechtlicher Spaltung erhalten, bleiben auch bisheriger Betrieb und Betriebsrat erhalten.
- § 325 UmwG: Mitbestimmungssicherung. Der Aufsichtsrat bleibt für die Dauer von 5 Jahren erhalten, wenn aufgrund der Spaltung die Beschäftigtenzahl bis zu einem Viertel absinkt. Entfallen aufgrund der Spaltung bei den beteiligten Betrieben für die Betriebsräte Mitbestimmungsrechte, dann kann deren Erhalt über Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag gesichert werden.
- § 21a BetrVG: Übergangsmandat des bisherigen Betriebsrats. Bis zur Neuwahl eines Betriebsrates – maximal bis zu 6 Monaten – kann der bisherige Betriebsrat auch für die abgespaltenen Betriebsteile in vollem Umfang die Interessenvertretung ausüben. Die gesetzlichen Schutzvorschriften liefern eine Mindestsicherung für ArbeitnehmerInnen, die allerdings unzureichend ist. Der gesetzliche Schutz bedarf daher der Verstärkung durch entsprechende Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber.

Regelungspunkte

Regelungspunkte für Interessenausgleich, Sozialplan oder Spaltungsfolgentarifvertrag

- **Verstärkung des Kündigungsschutzes über den gesetzlichen Mindestumfang hinaus:**
z.B. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen für 5 Jahre, Erhalt der kündigungrechtlichen Stellung auch über die Dauer von 2 Jahren (Mindestdauer nach dem Gesetz) hinaus.
- **Maßnahmen zum Erhalt eines Arbeitsplatzes im Unternehmen/Konzern:**
z. B. Qualifizierung, konzernweite Stellenausschreibung, Auswahlrichtlinie mit Vorrang konzernangehöriger ArbeitnehmerInnen, Anrechnung von Beschäftigungszeiten bei konzerninternem Wechsel.
- **Verstärkung des Einkommens- und Besitzstandsschutzes über den gesetzlichen Mindestumfang hinaus:**
z. B. Fortgeltung des bisherigen Tarifvertrages unter Einbeziehung eventueller späterer Änderungen für die Dauer von 5 Jahren. Fortgeltung sonstiger Bestimmungen aus dem Arbeitsvertrag und aus betrieblichen Übungen für die Dauer von 5 Jahren.
- **Garantieerklärung des abgebenden Unternehmens für Ansprüche aus der Vereinbarung und künftige Sozialpläne**
- **Umzugsregelung:**
z. B. Freistellungsregelung bei notwendigen Umzügen, Anrechnung von zusätzlichen Fahrtzeiten auf die Arbeitszeit.
- **Zumutbarkeitsregelung:**
Möglichst genaue Festlegung, welche Veränderungen im Arbeitsbereich zumutbar sind.
- **Ausgleichszahlungen für wirtschaftliche Nachteile:** für
 - Einkommens- und Besitzstandsminderungen,
 - Umzugskosten und Nebenkosten,
 - Erhöhung der Fahrtzeiten,
 - Verlust des Arbeitsplatzes.
- **Künftige Struktur des Gesamtbetriebsrates:**
(immer im Tarifvertrag zu regeln)

Spaltung

von Betrieben und Unternehmen

Unternehmen werden aufgespalten. Teilbereiche werden ausgegliedert. ArbeitnehmerInnen verlieren ihren bisherigen Arbeitgeber und ihre tarifliche Absicherung. Teilbereiche von öffentlich-rechtlichen Unternehmen werden privatisiert. Diese Ausgliederungspolitik der Unternehmen schreitet immer weiter voran. Galt früher noch die Regel, ein Betrieb, eine Belegschaft, eine Gewerkschaft, ein Betriebsrat und ein Tarifvertrag, so bildet sich jetzt in vielen Unternehmen eine völlig andere Realität heraus. Heute gilt vielfach, ein Standort, mehrere Unternehmen/Belegschaften, mehrere Betriebe, mehrere Gewerkschaften, mehrere Betriebsräte, mehrere Tarifzuständigkeiten.

BETRIEBSVERFASSUNG

ver.di

Mitbestimmung

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Zum Thema: »Spaltung von Unternehmen und Betrieben«

Ein Arbeitsheft, es kann bei der ver.di Bildung und Beratung GmbH bestellt werden. (Telefon 02 11-90 46-8 23, Fax 02 11-90 46-8 18)

Was ist eine Spaltung?

Verschiedene Begriffe werden verwandt, um die Spaltung von Betrieben und Unternehmen zu benennen. Neuerdings ist oft von Outsourcing die Rede. Outsourcing ist ein Begriff aus der amerikanischen Betriebswirtschaftslehre. In Deutschland ist er zum Modebegriff geworden. Das Umwandlungsgesetz (UmwG) verwendet Begriffe wie Abspaltung, Aufspaltung, Ausgliederung oder Teilübertragung. Das BetrVG spricht in § 111 und § 106 von Spaltung und meint damit Spaltung im Sinne des Umwandlungsgesetzes und Spaltungen von Betrieben, welche vom Umwandlungsgesetz nicht erfasst werden.

Informationen

Informationsrechte und Mitbestimmungsrechte nutzen!

Die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen hat mehrere gesetzliche Informationsansprüche, die bei Spaltungen von Betrieben und Unternehmen genutzt werden sollten. Für den Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat sind dies §§ 80 Abs. 1, 111 Satz 1 Ziff. 3 BetrVG und § 126 Abs. 3 UmwG. Für den Wirtschaftsausschuss ist es § 106 Abs. 3, Ziff. 8 BetrVG. Für den Aufsichtsrat ist es § 90 AktG.

Informations-Checkliste bei Spaltungen

- 1 Welche Bereiche des Betriebs oder Unternehmens sollen gespalten werden? (Betriebe, Abteilungen)
- 2 Welche ArbeitnehmerInnen sollen in den einzelnen Betrieben von der Spaltung betroffen sein durch Betriebsübergang, Ortswechsel, betriebsbedingte Kündigung? (Anzahl und Namen)
- 3 Entwurf des Spaltungsvertrags
- 4 Wie sind die rechtlichen Beziehungen zu dem aufnehmenden Unternehmen? (z.B. Beteiligung, Dienstleistungsverträge)
- 5 Welche unmittelbaren und mittelbaren Kosten sind mit der Spaltung verbunden? (Unternehmensberater, Arbeitszeit von Beschäftigten, Investitionen, Fremdbezug von Dienstleistungen)
- 6 Welche wirtschaftlichen und organisatorischen Probleme sind nach Vollzug der Spaltung zu erwarten und zu bewältigen?
- 7 Welche wirtschaftlichen Vorteile werden in den nächsten 5 Jahren von der Spaltung erwartet? (genaue Ertrags- und Kostendarstellung)
- 8 Welche Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gelten in den beteiligten Unternehmen, bzw. welche Tarifverträge sollen dort zur Anwendung kommen?
- 9 Welche sonstigen sozialen Leistungen werden in den an der Spaltung beteiligten Unternehmen aufgrund von betrieblicher Übung oder freiwillig gewährt?
- 10 Altersstruktur der Beschäftigten in den betroffenen Bereichen in den an der Spaltung beteiligten Unternehmen
- 11 Zu welchen Zeitpunkten sind die einzelnen Maßnahmen geplant?

Konsequenzen

Mögliche Konsequenzen von Spaltungen für die ArbeitnehmerInnen

- **Verlust von Einkommen und Besitzstand sowie Verschlechterung von Arbeitsbedingungen**
Spaltungen verursachen zunächst einmal unmittelbare und Folgekosten. Von den Vorständen wird dies damit gerechtfertigt, dass mittelfristig in größerem Umfang Kosten eingespart werden. Die Einsparungen werden den ArbeitnehmerInnen aufgebürdet. Sie erfolgen in Form von Gehaltsminderungen und Reduzierung betrieblicher Sozialleistungen oder auch Verschlechterung von Arbeitsbedingungen (Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, Flexibilisierung, Verminderung von Arbeitsschutz usw.)
- **Verlust freiwilliger betrieblicher sozialer Leistungen**
Die Spaltung kann eine willkommene Gelegenheit sein, um freiwillige soziale Leistungen für die übergehenden ArbeitnehmerInnen künftig nicht mehr zu erbringen.
- **Verlust von Betriebsvereinbarungen**
Wird ein Betrieb gespalten, dann kann der abgespaltene Teil die vorher geltenden Betriebsverein-

barungen verlieren, sofern er nicht als eigenständiger Betrieb fortgeführt wird. Wird ein Unternehmen gespalten, dann gelten für die komplett übergehenden Betriebe in der Regel die vorher geltenden Gesamtbetriebsvereinbarungen als Betriebsvereinbarungen weiter. Soweit bei einer Unternehmensspaltung Betriebsteile auf ein anderes Unternehmen übergehen, werden die vorher geltenden Gesamtbetriebsvereinbarungen in Betriebsvereinbarungen transformiert, wenn die Betriebsteile nach dem Übergang als eigenständige Betriebe fortgeführt werden. Werden die Betriebsteile in Betriebe im aufnehmenden Unternehmen eingegliedert, bewirkt § 613 a BGB, dass die Bestimmungen der vorher geltenden Betriebsvereinbarungen Bestandteil des Arbeitsvertrages werden, ohne dass dieser neu abgeschlossen werden muss.

- **Wechsel in einen anderen Betrieb desselben Unternehmens**
Die Spaltung kann in der Weise erfolgen, dass ein Betriebsteil nur organisatorisch verselbständigt wird, ohne das Unternehmen zu wechseln. Dies kann – muss aber nicht – auch mit einem räumlichen Wechsel verbunden sein. Die ArbeitnehmerInnen des abgespaltenen Teils müssen einen eigenen Betriebsrat wählen, sofern der abgespaltene Teil hierfür ausreichend groß ist. Der Arbeitgeber ändert sich in diesem Fall nicht.
- **Übergang der Arbeitsverhältnisse auf ein anderes Unternehmen**
Die Arbeitsverhältnisse der abgespaltenen Betriebe oder Betriebsteile gehen durch die Spaltung mit allen Rechten und Pflichten auf ein anderes Unternehmen über. Es gehen über z. B.
 - arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten
 - betriebliche Übungen
 - Gesamtzusagen
 - Ansprüche aus Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen, sofern diese nicht kollektivrechtlich fortgelten.
- **Unanwendbarkeit gesetzlicher Bestimmungen, wegen der kleineren Betriebs-/Unternehmensgröße**
Betriebsspaltungen können möglicherweise dazu führen, dass in beiden Betriebs-/Unternehmensteilen bestimmte gesetzliche Vorschriften wegen der geringeren Beschäftigtenzahl nicht mehr zur Anwendung kommen: So gilt das KSchG erst ab 10 Beschäftigten im Betrieb. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen besteht nur bei mehr als 20 Beschäftigten im Unternehmen. Das Gleiche gilt bei Betriebsänderungen im Zusammenhang mit dem Interessenausgleich und Sozialplan. Das Mitbestimmungsrecht bei Auswahlrichtlinien setzt 500 Beschäftigte im Betrieb voraus. Die verminderte Beschäftigtenzahl kann auch dazu führen, dass Vorschriften zum Wirtschaftsausschuss oder zum Aufsichtsrat nicht zur Anwendung kommen.
- **Verlust des Arbeitsplatzes**
Insbesondere bei Outsourcing bzw. Fremdvergabe droht der Verlust des Arbeitsplatzes.

Mögliche Konsequenzen von Spaltungen für die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen

- **für den Betriebsrat**
Eine Betriebsspaltung führt dazu, dass in dem Restbetrieb gegebenenfalls unter den Bedingungen des § 13 BetrVG ein neuer, verkleinerter Betriebsrat gewählt werden muss. Die Betriebsspaltung kann auch dazu führen, dass der Anspruch auf Freistellung von Betriebsratsmitgliedern verloren geht, weil die notwendigen Beschäftigtenzahlen nicht mehr erreicht werden. Durch die Betriebs-/Unternehmensspaltung können auch Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte verloren gehen, die bestimmte Beschäftigtenzahlen voraussetzen, z. B. bei personellen Einzelmaßnahmen, bei Betriebsänderungen, bei Auswahlrichtlinien. Eine Unternehmensspaltung, die nicht gleichzeitig zu Betriebsspaltungen sondern zu Betriebsübergängen führt, hat zur Konsequenz, dass mit dem Betriebsübergang auch der Betriebsrat übergeht. Betriebsvereinbarungen gelten fort. Eventuelle Mandate im Gesamtbetriebsrat und dessen Ausschüssen gehen verloren.
- **für den Gesamtbetriebsrat**
Betriebsspaltungen, die nicht mit Unternehmensspaltungen verbunden sind, haben zur Folge, dass gegebenenfalls in den abgespaltenen Betriebsteilen neue Betriebsräte gewählt werden. Der Gesamtbetriebsrat würde sich dann durch die zusätzlichen VertreterInnen vergrößern. Unternehmensspaltungen, die mit dem Übergang ganzer Betriebe verbunden sind, haben zu Folge, dass sich der Gesamtbetriebsrat um die VertreterInnen der übergehenden Betriebe verkleinert und gegebenenfalls in den Ausschüssen des Gesamtbetriebsrats die VertreterInnen der übergehenden Betriebe zu ersetzen sind. Lediglich bei der Aufspaltung nach § 123 Abs. 1 UmwG geht das ursprüngliche Unternehmen unter und mit ihm der Gesamtbetriebsrat. In den aufnehmenden Unternehmen müssen gegebenenfalls neue Gesamtbetriebsräte gebildet werden. Unternehmensspaltungen, die mit Betriebsspaltungen und dem Übergang von Betriebsteilen verbunden sind, bewirken keine Veränderungen in der zahlenmäßigen Zusammensetzung des Gesamtbetriebsrats und seiner Ausschüsse.
- **für den Aufsichtsrat**
Betriebsspaltungen, die nicht mit Unternehmensspaltungen verbunden sind, haben für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats keine Konsequenzen. Unternehmensspaltungen – bei denen das ursprüngliche Unternehmen erhalten bleibt – können zur Folge haben, dass die ArbeitnehmervertreterInnen, die dem übergehenden Unternehmen angehören, ihr Amt verlieren. Je nach Anzahl der übergehenden und der verbleibenden ArbeitnehmerInnen kann sich auch die Größe und Zusammensetzung des Aufsichtsrats verändern.