

03.09.2015

Arbeitsrecht

BAG-URTEIL VOM 14.04.2015 – 1 AZR 794/13, BECK-RS 2015, 69306

Betriebsänderung im Konzern – wer entscheidet?

In der Restrukturierungspraxis ist immer wieder eine schwierige Frage, wie weit der Arbeitgeber bereits „entschlossen“ sein darf bzw. muss, bevor er in die Verhandlungen mit dem Betriebsrat über Herbeiführung eines Interessenausgleichs und Sozialplanes einsteigt. Ist die Entscheidung noch nicht genügend vorbereitet, drohen Verzögerungen bei den Verhandlungen, weil Informationsansprüche geltend gemacht werden und die nötige „Spruchreife“ für die Anrufung der Einigungsstelle noch nicht vorliegt. Ist der Arbeitgeber schon zu weit gegangen, drohen Betriebsräte oft damit, die Maßnahme durch Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung gegen die weitere Umsetzung zu unterbinden, und Arbeitnehmer können Ansprüche auf Nachteilsausgleich (§ 113 BetrVG) geltend machen. Besondere Schwierigkeiten ergeben sich dann, wenn die Entscheidungen nicht frei von Konzerninteressen getroffen werden (können).

Jedes Konzernunternehmen bleibt selbständiger Arbeitgeber

Das BAG hat hier in einem Urteil vom 14.04.2015 (1 AZR 794/13) weitere Klarheit geschaffen: Danach behält auch in einem Konzern das einzelne Konzernunternehmen als Arbeitgeber seine rechtliche Selbständigkeit; allein das Arbeitgeber-Unternehmen ist zur Beteiligung des Betriebsrats nach § 111 BetrVG aufgefordert, so wie es auch gegebenenfalls Schuldner eines Nachteilsausgleichs gemäß § 113 BetrVG ist. Das BAG betont, dass streng geprüft werden muss, wem die unternehmerische Entscheidung zuzurechnen ist. Die Kündigung des (einzigen!) Vertriebsvertrages über die Zustellung von Zeitungen durch eine konzernangehörige Schwestergesellschaft wurde der Arbeitgeber-Gesellschaft, die das Zusteller-Geschäft betrieb und diesen Geschäftsbetrieb infolge der Kündigung einstellte, nicht zugerechnet. Das LAG hatte noch ohne nähere Prüfung der Konzernverhältnisse als Zurechnungsgrund angesehen, dass die beiden „herrschenden Unternehmen“ über ein anderes Tochterunternehmen dem betroffenen Arbeitgeber-Unternehmen die „betriebliche Grundlage“ durch Kündigung des Vertriebsvertrages entziehen konnten. Deshalb sei diese Kündigung bereits der Beginn der Durchführung der Betriebsänderung gewesen, was sich das Arbeitgeber-Unternehmen zurechnen lassen müsse. Das genügte dem BAG jedoch zu Recht nicht.

Unzulässiger Vorweg-Vollzug nur bei unumkehrbaren Maßnahmen

Konsequenterweise sah das BAG auch in der Kündigung von Mietverträgen über Verteilstellen, der Übergabe von Haustürschlüsseln, Tourenbüchern und Transportmitteln etc. durch das Arbeitgeber-Unternehmen keine vorzeitige Umsetzung der Betriebsstilllegung, weil diese Maßnahmen als Vollzug der Kündigung des Vertriebsvertrages angesehen wurden und die Kündigung der Arbeitgeberin eben nicht zuzurechnen war.

Das BAG führt aus, dass auch die tatsächliche Einstellung der betrieblichen Tätigkeit und die Nichtbeschäftigung der Arbeitnehmer im Wege einer widerruflichen Freistellung kein unzulässiger vorzeitiger Vollzug war, weil diese Maßnahmen nicht unumkehrbar waren. Die Einstellung einer Geschäftstätigkeit könne rückgängig gemacht werden, wenn nicht bereits durch Veräußerung von wesentlichen Betriebsmitteln unumkehrbar mit der Auflösung der betrieblichen Organisation begonnen worden sei. Diese Grenze wird auch nicht dadurch überschritten, dass der Betriebsrat zu Kündigungen angehört und die Massenentlassungsanzeige vorbereitet und bei der Arbeitsagentur eingereicht wird. Mit dem Ausspruch der Kündigungen ist jedoch die Grenze zum Vollzug der Maßnahme und zur Auflösung der betrieblichen Organisation („vollendete Tasachen“) überschritten.

Gesellschafterbeschluss über Schließung kein unzulässiger Vollzug

Dass zuvor die Gesellschafter des Arbeitgeber-Unternehmens angesichts des Verlustes des Vertriebsvertrages bereits die Betriebsstilllegung beschlossen hatten, war ebenfalls keine unzulässige vorzeitige Vollzugsmaßnahme: Der Gesellschafterbeschluss als Teil der unternehmerischen Entscheidung ist selbst nicht Anknüpfungspunkt der Mitbestimmung

des Betriebsrates, denn diese ist nur hinsichtlich der Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung durch die Nachteilsausgleichspflicht in § 113 Abs. 3 BetrVG gesichert. Vielmehr setzen die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach § 111 BetrVG sogar voraus, dass der Arbeitgeber konkrete Planungen hinsichtlich einer Betriebsänderung hat, die den Gegenstand der Beratungen zwischen den Betriebsparteien vorgeben.

Anzeigepflicht bei Massenentlassungen – trotz Verletzung kein Nachteilsausgleich

Schließlich stellt das BAG noch fest, dass die Verletzung der Anzeigepflichten bei Massenentlassungsanzeigen nach § 17 Abs. 1 und Abs. 3 KSchG für sich genommen keine Nachteilsausgleichsansprüche nach § 113 Abs. 3 BetrVG auslöst.

Die Klarstellungen sind aus Sicht der Praxis uneingeschränkt zu begrüßen.

Haben Sie Fragen? Kontaktieren Sie gerne: [Dr. Hans-Christoph Schimmelpfennig](#)
Practice Group: [Arbeitsrecht](#)

Contact Person



Dr. Hans-Christoph Schimmelpfennig

Mitglied der Practice Group Arbeitsrecht

Mitglied der Practice Group Restrukturierung & Insolvenz

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 89 28628278