

Betriebsvereinbarungen und Gemeinschaftsbetrieb

Fachanwalt für Arbeitsrecht und Steuerrecht Dr. Andreas Schönhöft und

Rechtsanwältin Johanna Brahmstaedt, Hamburg*

Bei der Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs stellt sich die Frage, wie mit den bis dahin in den beteiligten Unternehmen gültigen Betriebsvereinbarungen umzugehen ist. Existiert eine Fortgeltungsvereinbarung, so gelten die bisherigen Betriebsvereinbarungen weiter. Fehlt aber eine solche Vereinbarung, so bereitet die Feststellung der in dem Gemeinschaftsbetrieb bzw. in den jeweils beteiligten Betrieben gültigen Betriebsvereinbarungen erhebliche Probleme. Dies gilt nicht nur für Einzelbetriebsvereinbarungen, sondern auch für möglicherweise in einem der beteiligten Unternehmen geltende Gesamtbetriebs- und Konzernbetriebsvereinbarungen. Der Beitrag beleuchtet die sich hieraus ergebenden Fragestellungen.

I. Einleitung

Ein Gemeinschaftsbetrieb mehrerer rechtlich selbständiger Unternehmen (auch als gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen bezeichnet) liegt nach ständiger Rechtsprechung des *BAG* vor, wenn sich die beteiligten Unternehmen zur gemeinsamen Führung des Betriebs rechtlich verbunden und einen einheitlichen Leitungsapparat zur Erfüllung der in der organisatorischen Einheit zu verfolgenden arbeitstechnischen Zwecke geschaffen haben¹. Bei der Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs treffen damit regelmäßig Betriebe zusammen, in denen kollektivenrechtliche Regelungsinhalte erheblich divergieren. Der Systematik des Betriebsverfassungsrechts folgend ist bei der Frage des Schicksals der Betriebsvereinbarungen bei der Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs zwischen der Mitbestimmung des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats und des Konzernbetriebsrats zu unterscheiden.

II. Schicksal der (Einzel-) Betriebsvereinbarungen

Grundsätzlich hat der Wechsel des Betriebsinhabers keinen Einfluss auf den Bestand der Betriebsvereinbarungen². Dies gilt unstreitig für die Fälle, in denen der Betriebsinhaberwechsel im Rahmen eines Unternehmerwechsels erfolgt. Dasselbe gilt auch bei einem rechtsgeschäftlichen Betriebsübergang nach § 613 a BGB, wenn die Identität des Betriebs erhalten bleibt³. Geht die Identität des Betriebs beim Betriebsinhaberwechsel durch den Betriebsübergang hingegen verloren, endet die normative Wirkung der Betriebsvereinbarung in dem veräußerten Betrieb⁴. Bei der Gründung eines Gemeinschaftsbetriebs liegt zwar keine Veräußerung des Betriebs an einen neuen Betriebsinhaber vor, doch ist auch in diesem Fall für die Frage der Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen an das Merkmal der Betriebsidentität anzuknüpfen. Denn das BetrVG sieht eine ausschließlich betriebsbezogenen Interessenvertretung durch die Repräsentanten der betriebsangehörigen Arbeitnehmer vor⁵ und knüpft die Zuständigkeit des Betriebsrats an die Identität desjenigen Betriebs, für den er gewählt worden ist. Es ist somit der Frage nachzugehen, ob es bei der Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs zu einem Wechsel der Betriebsidentität kommt, um sodann das Schicksal der bestehenden Betriebsvereinbarungen zu ermitteln.

1. Identitätsverlust des Betriebs durch Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs

Der Begriff des Betriebs ist im BetrVG nicht definiert. Die Rechtsprechung versteht hierunter die organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber allein oder mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe technischer und immaterieller Mittel

Schönhöft, Brahmstaedt: Betriebsvereinbarungen und Gemeinschaftsbetrieb (NZA 2010, 851) 852



bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt⁶. Ein Betrieb kann von mehreren Arbeitgebern als Gemeinschaftsbetrieb geführt werden. Bei einem Gemeinschaftsbetrieb handelt es sich lediglich um eine Modifizierung des Betriebsbegriffs⁷. Die Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs setzt zunächst den Zusammenschluss mindestens zweier Betriebe voraus. Ein derartiger Zusammenschluss führt dazu, dass die einzelnen Betriebe ihre Identität verlieren und in einem neuen Betrieb aufgehen⁸. Eine Ausnahme hiervon stellt lediglich die Eingliederung dar, bei der zumindest einer der beteiligten Betriebe seine Identität nicht verliert⁹. Unter einer Eingliederung ist die organisatorische Zusammenführung zweier oder mehrerer Betriebe oder Betriebsteile zu verstehen, in deren Rahmen ein Betrieb seine Identität verliert, während die Identität der anderen Betriebe oder Betriebsteile erhalten bleibt¹⁰. Ein solcher Fall der Eingliederung mehrerer Betriebe unter Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs scheint zunächst nicht ausgeschlossen, da auch in einem Gemeinschaftsbetrieb die wesentlichen Strukturen eines der beteiligten Betriebe beibehalten werden können. Auch die Tatsache, dass der Gemeinschaftsbetrieb durch zwei unterschiedliche Unternehmen gebildet wird, steht dem im Grundsatz nicht entgegen, da der bloße Betriebsinhaberwechsel nicht zum Verlust der Identität des Betriebs führt¹¹. Durch die Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs entsteht – anders als beim reinen Inhaberwechsel – aber ein neuer Betrieb und damit eine Veränderung auf der Betriebsebene, auch wenn die Struktur eines der beteiligten Betriebe im Wesentlichen fortgesetzt wird¹². Dem steht auch nicht die Rechtsprechung des BAG¹³ zum Fall der Auflösung eines Gemeinschaftsbetriebs entgegen, wonach die Betriebsidentität nicht berührt wird, wenn eines von mehreren an einem Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Unternehmen seine betriebliche Tätigkeit einstellt, sofern mindestens eines der Unternehmen seine bisherige betriebliche Tätigkeit fortsetzt. Nach dem BAG liegt in einem solchen Fall nichts anderes als die Stilllegung eines Betriebsteils oder eine Betriebseinschränkung in einem einheitlichen Unternehmen vor, die sich auf die betriebliche Identität nicht auswirkt. Das BAG geht in seiner Entscheidung von einer teilweisen Auflösung des Gemeinschaftsbetriebs bzw. dessen Stilllegung aus, nicht von einer vorherigen Spaltung bzw. Trennung der an dem Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Betriebe¹⁴. Aus dem Urteil lässt sich damit nicht schließen, dass das BAG bei der Spaltung eines Gemeinschaftsbetriebs zu dem gleichen Ergebnis käme. Vielmehr ist anzunehmen, dass die Spaltung des Unternehmens als umgekehrter Fall der Zusammenlegung zum Verlust der Identität des Gemeinschaftsbetriebs führt. Eine Unterscheidung der vorherigen einzelnen Betriebe der verschiedenen Unternehmen findet nicht mehr statt¹⁵. Die beteiligten Betriebe bilden unter Aufgabe ihrer eigenen Betriebsidentität in betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht einen neuen Betrieb, der mit keinem der beteiligten Betriebe mehr identisch ist. Der Gemeinschaftsbetrieb unterscheidet sich in der betrieblichen Organisation maßgeblich von den ihn bildenden Betrieben, was sich darin zeigt, dass der Gemeinschaftsbetrieb aus Arbeitnehmern mit unterschiedlichen Vertragsarbeitgebern besteht, die anders als bei Fremdarbeitnehmern einem einheitlichen Leitungsapparat aller beteiligten Unternehmen unterstellt sind.

2. Normative Fortgeltung der (Einzel-) Betriebsvereinbarungen

Die Fortgeltung von kollektiven Regelungen nach Unternehmensumstrukturierungen ist in vielen Punkten umstritten und die hierzu geführte Diskussion im Fluss¹⁶. Für den Fall des Zusammenschlusses von Betrieben geht die herrschende Meinung¹⁷ davon aus, dass der

Geltungsbereich der kollektiven Betriebsvereinbarungen bei Verlust der Betriebsidentität wegfällt. Durch den vollständigen oder teilweisen Untergang der betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheit, deren kollektive Ordnung die Betriebsvereinbarungen gestalten wollen, verlieren sie ihren Bezugspunkt und werden gegenstandslos¹⁸. Eine normative Fortgeltung der Betriebsvereinbarungen in einzelnen Betriebsteilen scheidet auf Grund des betriebsverfassungsrechtlichen Anknüpfungspunkts an den Betrieb als Einheit aus. Der bisherige Geltungsbereich der Betriebsvereinbarungen der zusammengefassten Betriebe wird durch den Gemeinschaftsbetrieb und dessen Strukturen verdrängt. Denn der räumliche Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung erstreckt sich nur auf den Betrieb, dessen Betriebsrat sie abgeschlossen hat. Dessen Rechtsetzungsbefugnis ist auf die Organisationseinheit beschränkt, für die er gewählt ist¹⁹. Werden mehrere Betriebe unterschiedlicher Unternehmen zu einem Gemeinschaftsbetrieb zusammengelegt, so führt dies zu einem neuen Betrieb. In dem neuen Gemeinschaftsbetrieb entsteht ein Übergangsmandat gem. § 21 a II BetrVG, welches durch den jeweils größten Betriebsrat der zusammengefassten Betriebe ausgeübt wird. Spätestens mit der Neuwahl des Betriebsrats sind die ursprünglichen Betriebspartner nicht mehr identisch. Auch der persönliche Geltungsbereich der Betriebsvereinbarungen wird durch die Gründung eines Gemeinschaftsbetriebs verlassen, denn soweit die einheitliche Leitung reicht, scheiden die Arbeitnehmer aus ihren alten Betrieben aus und werden der neuen Leitung unterstellt. Die Einzelbetriebsvereinbarungen werden folglich im Gemeinschaftsbetrieb gegenstandslos und enden.

a) *Meinungsstand in Literatur und Rechtsprechung.* Die grundsätzliche Beendigung von Einzelbetriebsvereinbarungen mit der Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs mag in der Praxis wenig befriedigend sein, insbesondere wenn sich die in der Zeit der betrieblichen Eigenständigkeit geschlossenen Vereinbarungen in der Umsetzung bewährt haben. Für Fälle der Zusammenlegung von Betrieben ohne Betriebsinhaberwechsel oder der Spaltung von Betrieben werden in diesem Zusammenhang verschiedene Lösungsansätze gesucht, eine normative Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen zu begründen²⁰. Unterschieden werden muss hier zwischen unternehmensinternen und mit einem Arbeitgeberwechsel verbundenen Umstrukturierungsmaßnahmen, wobei nur für letztere eine gesetzliche Regelung zur Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen

Schönhöft, Brahmstaedt: Betriebsvereinbarungen und Gemeinschaftsbetrieb (NZA 2010, 851)



mit § 613 a I 2 BGB besteht. Die hier in Frage stehende Konstellation einer Zusammenfassung von Betrieben zu einem Gemeinschaftsbetrieb fällt auf den ersten Blick unter keine der beiden Fallkonstellationen. Ein Arbeitgeberwechsel findet nicht statt, da der jeweilige Vertragsarbeitgeber weiterhin Arbeitgeber bleibt. Auf Grund der Beteiligung mindestens eines weiteren Unternehmens kann auch nicht von einer unternehmensinternen Umstrukturierungsmaßnahme gesprochen werden. Bei der Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs handelt es sich um einen besonderen Fall der unternehmensübergreifenden Umstrukturierung, für den aber auf Grund seiner Anknüpfung an den Betriebsbegriff der Streitstand ebenfalls seine Gültigkeit haben dürfte.

Für den Fall der Betriebsspaltung wird nach einer Auffassung die Lehre von der Betriebsidentität insoweit modifiziert, dass bereits eine Teilidentität ausreichend sein soll, um die normative Fortgeltung der Betriebsvereinbarungen zu begründen²¹. Eine Teilidentität liege danach vor, wenn der abgespaltene Teil die Kriterien eines Betriebsteils erfüllt und selbständig geführt wird. Gleiches soll auch bei einem Zusammenschluss von Betrieben zu einem neuen Betrieb gelten, soweit diese noch voneinander abgrenzbar sind²². Noch weiter geht eine Ansicht, nach der es für die Frage der Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen überhaupt nicht auf die Betriebsidentität ankommen soll,


sondern der Fortbestand vielmehr von der Zielrichtung der Betriebsvereinbarung und der durch § 21 a BetrVG gesicherten Amtskontinuität der Betriebsräte abhängen²³. Verwiesen wird dabei auf das Problem, dass in bestimmten Situationen wie z. B. bei Betriebsvereinbarungen zu Ruhegehältern gerade eine Fortwirkung der Betriebsvereinbarung gewollt, wenn nicht sogar Ziel der Betriebsvereinbarung sei.

b) *Eigene Bewertung.* Gegen diese Auffassungen sprechen vor allem rechtsdogmatische Bedenken. Auch wenn es sich bei einer Betriebsvereinbarung um eine kollektivrechtliche Vereinbarung handelt, ist sie eine Vereinbarung, die nicht einfach auf unbeteiligte Unternehmen und deren Arbeitnehmer normativ übertragen werden kann. Hierzu bedürfte es einer ausdrücklichen gesetzlichen Grundlage, die der Gesetzgeber selbst für den Fall des Betriebsinhaberwechsels nicht vorgesehen hat. Schließlich spricht auch die Beendigung der Amtszeit der Betriebsräte bei einem Zusammenschluss von Betrieben zu einem neuen Betrieb²⁴ und die in § 21 a BetrVG vorgenommene gesetzliche Wertung gegen die normative Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen. § 21 a II BetrVG eröffnet insoweit keine Möglichkeit eine normative Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen zu erreichen²⁵, da sie nur das Übergangsmandat des Betriebsrats regelt, also nicht unmittelbar auf das Schicksal von Betriebsvereinbarungen anwendbar ist. Hiergegen wird eingewandt, dass die Betriebsvereinbarungen für die Belegschaft weiter gelten müssten, da unter anderem auch der Betriebsrat nach § 21 a BetrVG im Amt bleibe. Es sei widersprüchlich, wenn zwar der Betriebsrat im Amt bleibe, die von ihm selbst geschlossenen Betriebsvereinbarungen aber nicht fortgelten²⁶. Zudem wäre der mit dem Übergangsmandat bezweckte Arbeitnehmerschutz nur unvollständig gewährleistet²⁷. Selbst wenn man sich dieser Auffassung anschließen wollte, ist es sehr fraglich, ob diese Sichtweise auf die Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs übertragen werden kann. Nicht nur, dass diese Auffassung eine völlige Abkehr von der Lehre der Betriebsidentität bedeuten würde²⁸, es fehlt bei der Entstehung eines Gemeinschaftsbetriebs zudem an der Legitimationsfolge, die § 21 a BetrVG offensichtlich schützen möchte. Anders als bei der Aufspaltung würde von der Fortgeltung nicht nur der bisher repräsentierte Betrieb erfasst, sondern auch ein völlig neuer, hinzutretender Betrieb. Ganz abgesehen davon soll durch § 21 a BetrVG der betriebsverfassungsrechtlichen Neuordnung der Weg bereitet werden, womit ein völlig anderes Regelungsziel vorliegt. Eine Aussage über die normative Fortgeltung der Betriebsvereinbarungen wird dagegen durch § 21 a BetrVG nicht getroffen²⁹. § 21 a BetrVG schafft nur eine Übergangslösung, um die Arbeitnehmer im ausreichenden Maße in der Umstrukturierungsphase zu schützen. Eine normative Fortgeltung der Betriebsvereinbarungen würde diesem Zweck zuwider laufen, weil sie nicht nur den Übergangszeitraum betreffen, sondern darüber hinaus reichen würde³⁰.

Zu den dogmatischen Bedenken, die gegen die normative Fortgeltung trotz Betriebsidentitätsverlusts sprechen, tritt das praktische Problem der Konkurrenz unterschiedlicher Vereinbarungen in den beteiligten Betrieben. Zwar wären die Arbeitnehmer in einem Gemeinschaftsbetrieb auf den ersten Blick nach wie vor durch die Zurechnung zu den einzelnen Vertragsarbeitgebern abgrenzbar. Problematisch wäre aber insbesondere der Umgang mit neu eintretenden Mitarbeitern und deren Zuordnung zu den geltenden Betriebsvereinbarungen. Eine Zuordnung im Wege des Günstigkeitsvergleichs ist rechtsdogmatisch nicht zu begründen und muss bereits wegen der grundsätzlich zu unterstellenden Gleichwertigkeit der Betriebsvereinbarungen ausscheiden. Für einen Betrieb sind andere Betriebsräte nur dann rechtssetzungsbefugt, wenn das Gesetz insoweit eine klare Rechtsgrundlage bietet³¹. Eine generelle Auferlegung von fremden Rechtsnormen ohne Legitimation des zuständigen Betriebsrats sieht die Rechtsordnung nicht vor und wäre eine klare Überschreitung des betriebsverfassungsrechtlichen Zuständigkeitsbereichs. Auch bestehen Schwierigkeiten bei Betriebsvereinbarungen, die betriebseinheitlich geregelt werden müssen, wie z. B. Schichtpläne, EDV-Vereinbarungen usw. Bei einem Gemeinschaftsbetrieb liegt für diese Materien eine einheitliche Regelungsnotwendigkeit auf betrieblicher Ebene vor. Eine teilweise normative Fortgeltung unterschiedlicher Betriebsvereinbarungen würde in dem neuen

Gemeinschaftsbetrieb erhebliche Schwierigkeiten bei der praktischen Umsetzung bereiten; nicht zuletzt dadurch, dass sich die Abgrenzbarkeit der beteiligten Betriebe regelmäßig mit fortschreitender Verbindung immer schwieriger gestaltet³². Eine normative Fortgeltung der „alten“ Betriebsvereinbarungen kommt daher nicht in Betracht.

Auch die Auffassung, die eine Nachwirkung bzw. eine Weitergeltung als Grundlage der Fortgeltung der Betriebsvereinbarungen annehmen will³³, ist abzulehnen. Im Vergleich zur

Schönhöft, Brahmstaedt: Betriebsvereinbarungen und Gemeinschaftsbetrieb (NZA 854
2010, 851) 

tariflichen Nachwirkung nach § 4 V TVG zeigt die grundsätzlich für Betriebsvereinbarungen anwendbare Regelung des § 77 VI BetrVG, dass vom Gesetzgeber gerade nicht eine umfassende Nachwirkung, sondern nur ein Überbrückungsschutz beabsichtigt ist³⁴. Eine Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen sieht das Gesetz nur in § 77 VI BetrVG in Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung vor³⁵. Die Regelung soll sicherstellen, dass in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten auch nach Kündigung einer Betriebsvereinbarung und Ablauf der Kündigungsfrist Regelungen nur gemeinsam zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat getroffen werden können³⁶. Die Sicherstellung der Mitbestimmung deckt sich aber nicht zwingend mit dem Ziel der Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen. Vielmehr liegen unterschiedliche Regelungsintentionen vor, die einer analogen Anwendung des § 77 VI BetrVG auf den Fall der Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs entgegenstehen. Eine Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung auch in diesem Fall anzunehmen, widerspräche außerdem der Lehre der Betriebsidentität. Eine entsprechende Anwendung des § 77 VI BetrVG ist in Fällen des Identitätsverlusts des Betriebs kaum vertretbar³⁷. Schließlich muss das Vorliegen einer planwidrigen Regelungslücke bezweifelt werden. Durch § 77 VI BetrVG hat der Gesetzgeber gezeigt, dass er das Problem der Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen grundsätzlich erkannt hat. Bewusst hat er sich für die jetzige Regelung in § 77 VI BetrVG entschieden, die gerade nicht den Fall des Wechsels der Betriebsidentität umfasst. Damit ist nicht von einer planwidrigen, sondern von einer bewussten Regelungslücke auszugehen, die nur durch den Gesetzgeber geschlossen werden kann.

3. Individuelle Fortgeltung der (Einzel-) Betriebsvereinbarungen

Soweit eine normative Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen ausscheidet, stellt sich die Frage, ob mit der Bildung des Gemeinschaftsbetriebs sämtliche Betriebsvereinbarungen ihre Gültigkeit verlieren oder nicht zumindest eine individuelle Fortgeltung möglich ist. So könnte auf § 613 a I 2 BGB zurückgegriffen werden, der die individuelle Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen in bestimmten Konstellationen regelt. Die Transformationsregel des § 613 a I 2 BGB gilt jedoch grundsätzlich nur für den rechtsgeschäftlichen Betriebsübergang. Eine direkte Anwendung ist damit nicht möglich.

a) *Meinungsstand in der Literatur.* In der Literatur³⁸ wird vertreten, dass eine individuelle Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen im Falle von Umstrukturierungen mit Verlust der Betriebsidentität durch die analoge Anwendung der Transformationsregelung des § 613 a I 2 BGB erreicht werden kann. Es liege ein Wertungswiderspruch vor, wenn einerseits „sogar“ bei einem Wechsel des Betriebsinhabers gem. § 613 a I 2 BGB die Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen angeordnet werde, soweit beim Betriebserwerber nicht hinsichtlich des betreffenden Gegenstands eine eigene Betriebsvereinbarung gilt, und andererseits durch unternehmensinterne Umstrukturierungen sämtliche Betriebsvereinbarungen außer Kraft gesetzt werden könnten.

Andererseits wird vertreten, dass kein Raum für eine analoge Anwendung bestehe³⁹. Zum einen ergebe sich aus § 613 a II – IV BGB, dass außerhalb des Anwendungsbereichs des § 613 a BGB kein Raum für einen Bestandsschutz bei Verlust der Betriebsidentität bestehe. Der Gesetzgeber habe lediglich die europarechtlichen Vorgaben umsetzen, einen grundsätzlichen Bestandsschutz aber nicht implementieren wollen. Zum anderen sei der unterschiedliche Bestandsschutz unter dem Gesichtspunkt der Risikoverteilung zu betrachten. Mit der betrieblichen Umorganisation durch den Unternehmer gehe ein geringeres Risiko einher, als wenn die Umorganisation auf ein neues Unternehmen bezogen sei. Hier könnten beispielsweise andere unternehmerische Interessen eine Rolle spielen, die bei Abschluss der Betriebsvereinbarungen noch nicht kalkulierbar gewesen seien.

b) *Eigene Bewertung.* Gegen eine Analogie spricht neben den materiellen Einwänden, die die Vertreter der letztgenannten Ansicht vorbringen, dass keine die Analogie begründende planwidrige Regelungslücke vorliegt. Diese kann schon deshalb nicht vorliegen, weil der Gesetzgeber bei der BetrVG-Novelle im Jahre 2001 des Problems bzw. eines möglichen Wertungswiderspruchs im Vergleich zur Situation in § 613 a BGB gewahr war und sich dennoch nicht zur Einführung einer Regelung entschlossen hat⁴⁰. § 613 a I 2-4 BGB hat nur Auffangcharakter, wenn nicht andere „kollektivrechtlichen Verpflichtungen wie üblich vorgehen“⁴¹. Anstatt eine weitere Fortgeltungsregelung einzuführen, hat der Gesetzgeber mit dem § 21 a BetrVG lediglich eine entsprechende Regelung für die weitere Zuständigkeit des Betriebsrats getroffen. Es ist daher anzunehmen, dass durch den Gesetzgeber bewusst keine Regelung zur Weitergeltung getroffen wurde. Die analoge Anwendung des § 613 a I 2 BGB ist folglich eine dogmatisch nicht haltbare Lösung, die einzig einem praktischen Interesse unterworfen ist. Dieses Interesse geht jedoch ausschließlich von dem Verlust von betrieblichen Arbeitnehmeransprüchen aus und berücksichtigt nicht, dass nur so für den gesamten neuen Betrieb zwingend einheitliche betriebsverfassungsrechtliche Regelungen geschaffen werden können. Ein (Gemeinschafts-)Betrieb mit unterschiedlichen betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen, sei es mit normativen oder individualrechtlichen Regeln, lässt sich praktisch nicht verwalten. Darüber hinaus ist fraglich, ob die Arbeitnehmer bei Bildungen eines Gemeinschaftsbetriebs ebenso schutzbedürftig sind wie diejenigen, die von einem Betriebsübergang betroffen sind. Anders als bei einem Betriebsübergang findet bei einer innerbetrieblichen Umstrukturierung kein Wechsel des Vertragsarbeitgebers statt. Der betroffene Arbeitnehmer bleibt in einem Gemeinschaftsbetrieb dauerhaft bei seinem vertraglichen Arbeitgeber in dessen „Betrieb“ tätig, auch wenn dieser Betrieb gleichzeitig der Betrieb eines anderen Arbeitgebers ist. Die Arbeitnehmer sind daher nicht den spezifischen Gefahren eines typischen Betriebsübergangs ausgesetzt, so dass es folglich auch keines gleichgearteten oder gar weitergehenden Schutzes bedarf. Im Übrigen ist zu beachten, dass die Veränderung eines Betriebs ein jeder Betriebsvereinbarungen immanentes Risiko ist⁴².

4. Ergebnis

Sowohl die normative als auch die individuelle Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen bei Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs scheiden aus. Vielmehr obliegt es dem Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebs, die in den Betrieben ursprünglich vereinbarten

Schönhöft, Brahmstaedt: Betriebsvereinbarungen und Gemeinschaftsbetrieb (NZA 855
2010, 851)



Betriebsvereinbarungen durch erneute Verhandlungen mit der gemeinsamen Leitung auf den gesamten Gemeinschaftsbetrieb zu übertragen. Dass dies nahtlos schon im Anschluss an die Umstrukturierung erfolgen kann, stellt das Übergangsmandat nach § 21 a BetrVG sicher.

III. Schicksal der Gesamtbetriebsvereinbarungen

Gesamtbetriebsvereinbarungen gelten zwingend und unmittelbar für alle Betriebe des Unternehmens, für die die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats besteht⁴³. Einen unternehmensübergreifenden Gesamtbetriebsrat sieht das BetrVG nicht vor. Dies gilt grundsätzlich auch für Gemeinschaftsbetriebe⁴⁴. Durch die Einführung des § 47 IX BetrVG wurde jedoch sichergestellt, dass der Gemeinschaftsbetrieb verschiedener Unternehmen grundsätzlich in den Gesamtbetriebsräten sämtlicher an ihm beteiligter Unternehmen repräsentiert wird⁴⁵. Die Betriebsräte des Gemeinschaftsbetriebs entsenden Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat der beteiligten Unternehmen, errichten aber nicht einheitlich für den Gemeinschaftsbetrieb einen „Gemeinschaftsgesamtbetriebsrat“⁴⁶. Im Betriebsverfassungsrecht markiert der Rechtsträger mit seinem Geschäfts- und Tätigkeitsbereich die Grenzen des Unternehmens⁴⁷. Damit setzt auch der Begriff des Unternehmens in § 47 BetrVG die Einheitlichkeit und rechtliche Identität des Unternehmens voraus, so dass alle Betriebe von demselben Unternehmen betrieben werden müssen. Eine rechtsträgerübergreifende Repräsentationseinheit kennt das BetrVG allein in Gestalt des Konzernbetriebsrats, nicht aber in Form eines Gemeinschaftsbetriebsrats⁴⁸. Daraus folgt aber auch, dass die Zuständigkeit eines Gesamtbetriebsrats nicht auf den Gemeinschaftsbetrieb beschränkt sein muss. Vielmehr stellt der Gemeinschaftsbetrieb nur einen Teil des Trägerunternehmens dar, für den der jeweilige Gesamtbetriebsrat zuständig ist. Im Ergebnis können daher mehrere Gesamtbetriebsräte für einen Gemeinschaftsbetrieb zuständig sein. Bei einem Zusammenschluss zu einem Gemeinschaftsbetrieb bleiben damit grundsätzlich die bestehenden Gesamtbetriebsräte im Amt.

1. Normative Fortgeltung der Gesamtbetriebsvereinbarungen


Auch hier ist fraglich, ob Gesamtbetriebsvereinbarungen nach Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs normativ fortgelten⁴⁹. Der Fortbestand des Gesamtbetriebsrats ist nach dem BAG keine notwendige Voraussetzung für die Fortgeltung der von ihm geschaffenen Gesamtbetriebsvereinbarungen⁵⁰. Anknüpfungspunkt für eine normative Fortgeltung der Gesamtbetriebsvereinbarungen ist vielmehr die betriebsverfassungsrechtliche Identität⁵¹. Dabei ist die Identität des unter die Gesamtbetriebsvereinbarung fallenden Einzelbetriebs maßgeblich, da dem Gesamtbetriebsrat kein Gesamtbetrieb gegenübersteht. Bezugsobjekt und Regelungssubstrat der Gesamtbetriebsvereinbarungen sind nicht das Unternehmen, sondern die einzelnen Betriebe des Unternehmens⁵². Wie aber bereits festgestellt, führt die Zusammenlegung von Betrieben zu einem Gemeinschaftsbetrieb zum Verlust der Betriebsidentität der Einzelbetriebe. Dementsprechend ist eine normative Erstreckung des Regelungsgehaltes früherer Gesamtbetriebsvereinbarungen auf den Gemeinschaftsbetrieb nicht möglich.

In Bezug auf notwendigerweise betriebseinheitlich in einem Gemeinschaftsbetrieb zu regelnde Materien wie z. B. der Festlegung von Arbeits- und Pausenzeiten, entspricht dieses Ergebnis auch der grundsätzlich im Betriebsverfassungsrecht vorgenommenen lückenlosen Abgrenzung von Zuständigkeiten⁵³. Die Regelungsbefugnis nach der Systematik des Betriebsverfassungsrechts liegt in diesem Fall nämlich nicht mehr beim Gesamtbetriebsrat, sondern beim Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebs. Neben betriebseinheitlich zu regelnden Angelegenheiten gibt es aber auch solche, die in einem Unternehmen betriebsübergreifend einheitlich zu regeln sind und bei denen sich die originäre Zuständigkeit jedes Gesamtbetriebsrats auf die jeweils unternehmensangehörigen Arbeitnehmer beschränkt. Zu denken ist etwa an die Regelung einer betrieblichen Altersvorsorge oder freiwilliger Leistungen. Obwohl die Gesamtbetriebsräte bei Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs im Amt bleiben, fällt der jeweilige Geltungsbereich des Gesamtbetriebsvereinbarungsweg, da das Regelungs-substrat der einzelne Betrieb ist⁵⁴. Ein Rückgriff auf eine „Unternehmensidentität“ als Bezugspunkt kommt nicht infrage⁵⁵. Verlieren damit

die Gesamtbetriebsvereinbarungen ihre normative Gültigkeit beim Zusammenschluss, erübrigt sich die Erörterung der strittigen Frage, ob das Rangverhältnis der Gesamtbetriebsvereinbarung nach dem Prioritätsprinzip⁵⁶, dem Legitimationsprinzip oder dem Günstigkeitsprinzip⁵⁷ zu beurteilen ist. Die Erörterung des Rangverhältnisses wäre erst relevant, wenn der Gemeinschaftsbetrieb mit seiner neuen betriebsverfassungsrechtlichen Identität an den Entscheidungen der verschiedenen Gesamtbetriebsräte partizipieren würde. Allerdings besteht regelmäßig im Gemeinschaftsbetrieb kein Konkurrenzproblem, da vom Geltungsbereich einer Gesamtbetriebsvereinbarung stets nur die Mitarbeiter des jeweiligen Unternehmens erfasst werden⁵⁸. Auch der vom *BAG*⁵⁹ und Teilen der Literatur⁶⁰ erklärte Lösungsweg der normativen Fortgeltung von Gesamtbetriebsvereinbarungen durch die Transformation in Einzelbetriebsvereinbarungen bei einem Betriebsübergang einzelner Betriebe oder als Gesamtbetriebsvereinbarungen bei dem Übergang mehrerer Betriebe führt zu keinem anderen Ergebnis, da auch für eine solche normative Fortgeltung die betriebsverfassungsrechtliche Identitätswahrung der Betriebe maßgebliche Voraussetzung ist. Diese wird aber bei einer Zusammenlegung von Betrieben zu einem Gemeinschaftsbetrieb gerade nicht mehr gewahrt, sondern fällt weg.

2. Individualrechtliche Fortgeltung der Gesamtbetriebsvereinbarungen

Schließlich kommt aus denselben Gründen, die gegen die Fortgeltung einer Einzelbetriebsvereinbarung sprechen, die

Schönhöft, Brahmstaedt: Betriebsvereinbarungen und Gemeinschaftsbetrieb (NZA 2010, 851) 856 

individualrechtliche Fortgeltung einer Gesamtbetriebsvereinbarung nicht in Betracht. Ein Fall des § 613 a BGB liegt bei einer unternehmensübergreifenden Umstrukturierung nicht vor. Eine entsprechende Anwendung scheidet aus den oben genannten Gründen aus. Es obliegt dem Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebs, neue Betriebsvereinbarungen für betriebseinheitlich zu regelnde Angelegenheiten zu verhandeln. Für unternehmenseinheitlich zu regelnde Angelegenheiten erstreckt sich die Zuständigkeit der Gesamtbetriebsräte auf die jeweils unternehmenszugehörigen Arbeitnehmer, sobald der Gemeinschaftsbetrieb an den Entscheidungen der Gesamtbetriebsräte über § 47 IX BetrVG partizipiert.

IV. Schicksal der Konzernbetriebsvereinbarungen

Für die Untersuchung des Schicksals der Konzernbetriebsvereinbarung bei der Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs ist zwischen zwei Fallkonstellationen zu unterscheiden: Bei den am Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Unternehmen kann es sich um Unternehmen mit gänzlich unterschiedlicher oder gleicher Konzernträgerzugehörigkeit handeln.

1. Fortgeltung im Gemeinschaftsbetrieb unterschiedlicher Konzerne

Auch die Zuständigkeit der Konzernbetriebsräte erstreckt sich – wie die der Gesamtbetriebsräte – nur auf die dem jeweiligen Konzernunternehmen zuzuordnenden Arbeitnehmer⁶¹. Regelungssubstrat und Bezugsobjekt ist bei Konzernbetriebsvereinbarungen ebenfalls der einzelne Betrieb, mag die Regelung auch nicht nur in mehreren Betrieben eines Unternehmens, sondern sogar über Unternehmensgrenzen hinweg Gültigkeit haben⁶². Auf Grund des Verlusts der Betriebsidentität der Einzelbetriebe bei Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs ist folglich bei unterschiedlichen Konzernzugehörigkeiten weder eine normative noch eine individuelle Fortgeltung von Konzernbetriebsvereinbarungen möglich.

2. Fortgeltung im konzerninternen Gemeinschaftsbetrieb

Handelt es sich bei den an dem Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Unternehmen um verschiedene Unternehmen desselben Konzerns, bedarf es einer genaueren Prüfung. Die Delegation der Befugnisse des Gesamtbetriebsrats auf den Konzernbetriebsrat nach § 58 II BetrVG wird man entsprechend der für die Gesamtbetriebsvereinbarung geltenden Regeln behandeln müssen⁶³. Kommt hiernach eine Vereinbarung zu Stande, liegt eigentlich eine Gesamt- oder Einzelbetriebsvereinbarung vor, für deren Abschluss der Konzernbetriebsrat von dem an sich zuständigen Gremium mandatiert wurde. Auf Seiten des Arbeitgebers findet durch die Delegation der Angelegenheit auf den Konzernbetriebsrat keine Verlagerung der Zuständigkeit auf die Konzernleitung statt; Verhandlungspartner des Konzernbetriebsrats bleibt vielmehr das Unternehmen, zu dem das delegierende Gremium gehört⁶⁴. Bezugsobjekt der nach § 58 II BetrVG abgeschlossenen Konzernbetriebsvereinbarung sind daher auch nicht sämtliche Konzernbetriebe, sondern nur diejenigen Betriebe des beauftragenden (Gesamt-)Betriebsrats. Mit Verlust der Betriebsidentität scheidet damit eine normative Fortgeltung der Vereinbarungen aus.

Anders ist es im Fall der originären Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats, die nach § 58 I BetrVG Angelegenheiten umfasst, die den Konzern betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte geregelt werden können. Um der originären Zuständigkeit zu unterfallen, ist nach der Rechtsprechung eine einheitliche Regelungsnotwendigkeit erforderlich⁶⁵. Reine Praktikabilitätsabwägungen sind nicht ausreichend⁶⁶. Konzernbetriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend für die Arbeitsverhältnisse aller in den Konzernunternehmen beschäftigten Arbeitnehmer⁶⁷. Dies bedeutet, dass alle an einem Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Einzelunternehmen eines Konzerns bereits vor der Gründung des Gemeinschaftsbetriebs gleichermaßen dem Anwendungsbereich dieser Konzernbetriebsvereinbarungen unterliegen. Fraglich ist, ob auch in diesem Fall die Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs zum Wegfall der bisher gültigen Konzernbetriebsvereinbarungen führt. Für den Wegfall spricht einerseits, dass die einzelnen Betriebe auch bei der Zusammenfassung zu einem konzerninternen Gemeinschaftsbetrieb ihre Betriebsidentität verlieren. Die Annahme des Wegfalls der Konzernbetriebsvereinbarungen bei lediglich betrieblichen Veränderungen aber gleich bleibender Konzernzugehörigkeit ist aber nur für eine juristische Sekunde denkbar. Im Gegensatz zu den bisher behandelten Fällen unterfallen im konzerninternen Gemeinschaftsbetrieb die einzelnen Betriebe von vornherein den Konzernbetriebsvereinbarungen und bleiben auch nach dem Zusammenschluss in deren Anwendungsbereich. Das bedeutet, dass der Geltungsbereich dieser kollektiven Regelungen durch Bildung eines konzerninternen Gemeinschaftsbetriebs nicht verändert wird⁶⁸. Sowohl die Betriebspartner bleiben identisch als auch die Arbeitnehmer, für die die Vereinbarungen geschlossen wurden⁶⁹. Die Konzernbetriebsvereinbarungen gelten damit grundsätzlich unverändert im konzerninternen Gemeinschaftsbetrieb fort.

3. Sonderfälle

Problematisch ist die Annahme einer Fortgeltung in Fällen, in denen nicht alle beteiligten Unternehmen bereits vor Bildung des Gemeinschaftsbetriebs den Konzernbetriebsvereinbarungen unterworfen waren; sei es auf Grund einer expliziten Ausnahme oder einer Neugründung. Vor dem Hintergrund, dass die Konzernbetriebsvereinbarung der Gesamtbetriebsvereinbarung nachgebildet ist und sich die Anforderungen an eine Fortgeltung nicht unterscheiden⁷⁰, knüpft die Konzernbetriebsvereinbarung grundsätzlich auch an den Verlust der Betriebsidentität an. Sind die Konzernbetriebsvereinbarungen bei einem der beteiligten Unternehmen eindeutig nicht anwendbar, führt der Zusammenschluss zum Wegfall des Geltungsbereichs der Konzernbetriebsvereinbarungen. Eine normative Fortgeltung der Konzernbetriebsvereinbarungen scheidet aus. Fraglich ist jedoch, was bei Konzernbetriebsvereinbarungen gilt, die keine eindeutige Regelung bezüglich des

Geltungsbereiches aufweisen. Lässt der Wortlaut keine sicheren Rückschlüsse auf die Grenzen des Geltungsbereichs zu, erscheint es problematisch, die bisher im Konzern bestehenden Konzernbetriebsvereinbarungen auf weitere Betriebe zu übertragen. Insbesondere in dem Fall einer Neugründung würde dies bedeuten, dass einem unbeteiligten Unternehmen Regelungen auferlegt würden, bei deren Vereinbarung das Unternehmen noch nicht existierte und damit auch nicht Regelungsobjekt sein konnte. Andererseits ist nach § 58 I BetrVG der Konzernbetriebsrat zuständig, wenn eine betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit „mehrere Konzernunternehmen“

Schönhöft, Brahmstaedt: Betriebsvereinbarungen und Gemeinschaftsbetrieb (NZA 2010, 851) 857



oder „den Konzern“, zu dem auch neu gegründete Unternehmen zählen⁷¹, betrifft. Ergibt die Auslegung der Konzernbetriebsvereinbarung unter Beachtung des räumlichen, sachlichen und persönlichen Geltungsbereichs und des dahinter stehenden Willens des Initiators⁷², dass sämtliche Konzernunternehmen von der Konzernbetriebsvereinbarung erfasst werden, ist davon auszugehen, dass auch neu gegründete Unternehmen hiervon erfasst sind und automatisch dem Geltungsbereich der Konzernbetriebsvereinbarung unterfallen. Auch durch die Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs wird dann der Geltungsbereich der betreffenden Konzernbetriebsvereinbarung nicht verändert. Führt die Auslegung hingegen zu dem Ergebnis, dass nur bestimmte Konzernunternehmen von der Konzernbetriebsvereinbarung erfasst werden, erstreckt sich die Vereinbarung nur auf deren Betriebe. In diesem Fall führt der Zusammenschluss eines neu gegründeten mit einem bestehenden Unternehmen zum Wegfall des Geltungsbereichs der Konzernbetriebsvereinbarung. Sie wird gegenstandslos.

V. Schlussbetrachtung

Bei der Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs ist für die normative Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen der an ihm beteiligten Betriebe auf Grund ihres Identitätsverlusts kein Raum, da allein der Betrieb Bezugspunkt der Rechtsetzung ist. Besteht er nicht fort, scheidet eine Fortgeltung der Betriebsvereinbarung aus. Auch eine individuelle Fortgeltung ist nach jetziger Rechtslage nicht denkbar. Gleiches gilt für die Fortgeltung von Gesamt- und Konzernbetriebsvereinbarungen. Einzig in Gemeinschaftsbetrieben, deren Unternehmen bereits vor der Bildung des Gemeinschaftsbetriebs der Konzernbetriebsvereinbarungen unterfielen, können diese normativ fortgelten. Der grundsätzlich Ausschluss der Fortgeltung ist vor dem Hintergrund der Notwendigkeit der Legitimation der Betriebsvereinbarung nicht nur zwingend erforderlich; der Gesetzgeber hat darüber hinaus auch in der Betriebsverfassungsrechtsnovelle auf die Einführung von Fortgeltungsmechanismen verzichtet. Bei der betriebsverfassungsrechtlichen Identität handelt es sich um ein adäquates Abgrenzungskriterium. Denn hierdurch wird richtigerweise die Zuständigkeit zum Abschluss der jeweiligen Betriebsvereinbarung widerspiegelt. Wenn sich die Betriebspartner ändern, müssen die neuen Betriebspartner frei sein, die für ihren Betrieb geltenden Regelungen eigenständig zu bestimmen. Dies gilt auch für Vereinbarungen auf Gemeinschaftsbetriebsratsebene. Nur so kann die Zusammenlegung von Betrieben ohne Kollisionsfälle sinnvoll und praktisch durchsetzbar erfolgen. Der nötige Schutz der Arbeitnehmer wird durch das Übergangsmandat der beteiligten Betriebsräte sichergestellt, die auf eine einheitliche Regelung aller beteiligten Betriebe hinwirken können. Ebenfalls stellt die Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs regelmäßig auch eine Betriebsänderung i. S. des § 111 BetrVG dar, so dass der Betriebsrat auch hier weitere Beteiligungsrechte zum Schutz der Mitarbeiter wahrnehmen kann.

*

Der Autor *Schönhöft* ist Leiter Recht, die Autorin *Brahmstaedt* ist Referentin Recht bei Lufthansa Technik Logistik GmbH Hamburg.

1

Vgl. zuletzt *BAG* (11. 12. 2007), *NZA-RR* 2008, 298; grundlegend *BAG* (13. 6. 1985), *NZA* 1986, 600 jew. m. w. Nachw.

2

Vgl. *Fitting*, *BetrVG*, 24. Aufl. (2008), § 77 Rdnr. 167.

3

Vgl. *BAG* (5. 2. 1991), *NZA* 1991, 639 = AP BGB § 613 a Nr. 89; *BAG* (27. 7. 1994), *NZA* 1995, 222 = *NJW* 1995, 3270 = AP BGB § 613 a Nr. 118; *Fitting* (o. Fußn. 2), § 77 Rdnr. 168 m. w. Nachw.

4

Vgl. *BAG* (14. 8. 2001), *NZA* 2002, 276; *BAG* (18. 9. 2002), *NZA* 2003, 670.

5

BAG (19. 11. 2003), *NZA* 2004, 435 (436) = *NJW* 2004, 1613.

6

Vgl. *BAG* (22. 6. 2005), *NZA* 2005, 1248 m. w. Nachw.

7

Vgl. zum Gemeinschaftsbetrieb *Schönhöft/Lermen*, *BB* 2008, 2515.

8

Vgl. *BAG*, *NZA* 2004, 435 = *NJW* 2004, 1613; *BAG* (25. 9. 1986), *NZA* 1987, 708; *Fitting* (o. Fußn. 2), § 21 a Rdnr. 11; *Richardi/Richardi*, *BetrVG*, 12. Aufl. (2009), § 1 Rdnr. 87.

9

Vgl. *Fitting* (o. Fußn. 2), § 21 a Rdnr. 11 a; zur Betriebsidentität s. *Salamon*, *RdA* 2007, 153 (154 ff.).

10

Vgl. *Richardi/Thüsing* (o. Fußn. 8), § 21 a Rdnr. 10.

11

Vgl. *BAG*, *NZA* 2004, 435 = *NJW* 2004, 1613; *BAG* (22. 3. 2005), *NZA* 2006, 383.

12

Vgl. *BAG*, *NZA* 2004, 435 = *NJW* 2004, 1613; *BAG*, *NZA* 2006, 383; *Fitting* (o. Fußn. 2), § 77 Rdnrn. 167 f.

13

BAG, *NZA* 2004, 435 = *NJW* 2004, 1613; vgl. dazu *Annuß/Hohenstatt*, *NZA* 2004, 420.

14

So auch *Annuß/Hohenstatt*, *NZA* 2004, 420 (421).

15

BAG (3. 12. 1997), *NZA* 1998, 876 = *NJW* 1998, 3374 L.

16

BAG, NZA 2003, 670 = NJW 2003, 2932 L; *Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt/* (WHSS)/*Hohenstatt*, Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen, 3. Aufl. (2008), E Rdnrn. 21 ff. m. w. Nachw.

17

Vgl. *BAG*, NZA 1991, 639; *BAG*, NZA 1995, 222 = NJW 1995, 3270; *Annuß*, NZA Sonderheft 2001, 12 (18); *Rieble/Gutzeit*, NZA 2003, 233 (234) m. w. Nachw.; WHSS/*Hohenstatt* (o. Fußn. 16), E Rdnr. 32; *MünchArbR/Wank*, 2. Aufl. (2000), § 124 Rdnr. 201; *Salamon*, RdA 2007, 153 (159) a. A. *Kreutz*, GK-BetrVG, 9. Aufl. (2010), § 77 Rdnrn. 376 ff.

18

Vgl. *Hohenstatt/Müller-Bonanni*, NZA 2003, 766 (770).

19

Vgl. *Fitting* (o. Fußn. 2), § 77 Rdnr. 34 m. w. Nachw.

20

Vgl. WHSS/*Hohenstatt* (o. Fußn. 16), E Rdnrn. 21 ff. m. w. Nachw.

21

Kreft, in: Festschr. f. Wißmann, 2005, S. 347 (356); *Richardi/Kortstock*, RdA 2004, 167 (173, 175); *Salamon*, RdA 2007, 153 (158); vgl. auch *BAG*, NZA 2003, 670 (675) = NJW 2003, 2932 L.

22

So *Fitting* (o. Fußn. 2), § 77 Rdnr. 164; DKK/*Berg*, BetrVG, 10. Aufl. (2006), § 77 BetrVG Rdnr. 49; *Bachner*, NZA 1997, 79 (81).

23

Vgl. *Kreutz*, GK-BetrVG (o. Fußn. 17), § 77 Rdnrn. 377 f.; a. A. *Rieble/Gutzeit*, NZA 2003, 233 (234 f.).

24

Vgl. *Fitting* (o. Fußn. 2), § 21 a Rdnr. 6 m. w. Nachw.

25

Fitting (o. Fußn. 2), § 21 a Rdnr. 22 a; a. A. *Kreutz*, GK-BetrVG (o. Fußn. 17), § 77 Rdnr. 377; zustimmend DKK/*Berg* (o. Fußn. 22), § 77 Rdnr. 47 a.

26

BAG, NZA 2003, 670 = NJW 2003, 2932 L.

27

Kreutz, GK-BetrVG (o. Fußn. 24), § 77 Rdnr. 377.

28

So zu Recht *Hohenstatt/Müller-Bonanni*, NZA 2003, 766 (770).

29

So auch *Salamon*, RdA 2007, 153 (159).

30

So auch WHSS/*Hohenstatt* (o. Fußn. 16), E Rdnr. 22 m. w. Nachw.; *Thüsing*, DB 2004, 2474

(2477).

31

So auch *Salamon*, RdA 2007, 153 (158).

32

So im Ergebnis auch *WHSS/Hohenstatt* (o. Fußn. 16), E Rdnrn. 30 ff.

33

So wohl *Richardi/Richardi* (o. Fußn. 8), § 77 Rdnr. 216, der auf § 613 a I 2 BGB und § 4 V TVG verweist; *ErfK/Kania*, 10. Aufl. (2010), § 77 BetrVG Rdnr. 123 m. w. Nachw.

34

Rieble/Gutzeit, NZA 2003, 233 (235).

35

Vgl. *Fitting* (o. Fußn. 2), § 77 Rdnr. 178 m. w. Nachw.

36

Vgl. *Richardi/Richardi* (o. Fußn. 8), § 77 Rdnr. 162.

37

Vgl. *Annuß*, NZA-Sonderheft 2001, 12 (18) *Rieble/Gutzeit*, NZA 2003, 233 (235).

38

WHSS/Hohenstatt (o. Fußn. 16), E Rdnr. 86; *Hanau*, RdA 1989, 207 (211) a. A. *Gaul*, NZA 1986, 628 (631) *Rieble/Gutzeit*, NZA 2003, 233 (235).

39

Thüsing, DB 2004, 2474 (2479) *Annuß*, NZA Sonderheft, 2001, 12 (18).

40

Hierzu ausf. *Rieble*, NZA 2002, 233.

41

BT-Dr. 8/3317, S. 11.

42

So zutr. *Thüsing*, DB 2004, 2474 (2478).

43

Vgl. *ErfK/Eisemann* (o. Fußn. 33), § 50 BetrVG Rdnr. 8.

44

Vgl. hierzu *BAG* (13. 2. 2007), NZA 2007, 825 (827).

45

Vgl. *Fitting* (o. Fußn. 2), § 47 Rdnr. 80; *Kreutz*, GK-BetrVG (o. Fußn. 17), § 47 Rdnr. 108.

46

Vgl. zur Bildung eines unternehmensübergreifenden Gesamtbetriebsrats bei Unternehmen, die ausschließlich Träger von Gemeinschaftsbetrieben sind: *Schönhöft/Wertz*, RdA 2010, 100.

47

BAG, NZA 2007, 825 (827).

48

BAG, NZA 2007, 825; *Salamon*, RdA 2008, 24 (29).

49

Vgl. hierzu zum Streitstand bei Betriebsübergängen: *WHSS/Hohenstatt* (o. Fußn. 16), E Rdnrn. 58 ff.

50

Vgl. *BAG*, NZA 2003, 670 = NJW 2003, 2932 L; *ErfK/Hanau/Kania* (o. Fußn. 33), § 77 BetrVG Rdnr. 137 m. w. Nachw.

51

BAG, NZA 2003, 670 (674).

52

Thüsing, DB 2004, 2474 (2480).

53

So zutr. *Rieble/Gutzeit*, NZA 2003, 233 (237).

54

Braun, ArbRB 2004, 118 (119).

55

So auch *Rieble/Gutzeit*, NZA 2003, 233 (237).

56

Rieble/Gutzeit, NZA 2003, 233 (237).

57

So *Däubler*, in: Festschr. f. Zeuner, 1994, S. 18 (29).

58

Annuß, NZA Sonderheft 2001, 12 (20) *WHSS/Hohenstatt* (o. Fußn. 16), E Rdnr. 69.

59

Vgl. *BAG*, NZA 2003, 670 (674).

60

Vgl. *ErfK/Kania* (o. Fußn. 33), § 77 BetrVG Rdnr. 118; *Fitting* (o. Fußn. 2), § 50 Rdnr. 77; *Kreutz*, GK-BetrVG (o. Fußn. 17), § 50 Rdnr. 81; *Salamon*, RdA 2007, 103; *Thüsing*, DB 2004, 2474 (2479) a. A. *Hohenstatt/Müller-Bonanni*, NZA 2003, 766 (769 ff.); *Preis/Richter*, ZIP 2004, 925; *Rieble/Gutzeit*, NZA 2003, 233.

61

Annuß, NZA Sonderheft 2001, 12 (20).

62

Fitting (o. Fußn. 2), § 58 Rdnr. 39; *Braun*, ArbRB 2004, 118 (119).

63

So auch *Braun*, ArbRB 2004, 118.

64

BAG (12. 11. 1997), NZA 1998, 497 (498); *Fitting* (o. Fußn. 2), § 58 Rdnr. 27.

65

Vgl. *BAG* (21. 1. 2003), *NZA* 2003, 992 Os. = *NJOZ* 2003, 2274.

66

Vgl. *Kreutz*, *GK-BetrVG* (o. Fußn. 17), § 58 Rdnr. 25 m. w. Nachw.

67

Fitting (o. Fußn. 2), § 58 Rdnr. 35.

68

So auch *Kreutz*, *GK-BetrVG* (o. Fußn. 17), § 58 Rdnr. 54 für den generellen Fall konzerninterner Umstrukturierungen.

69

Annuß, *NZA Sonderheft* 2001, 12 (20).

70

Vgl. *Salamon*, *NZA* 2009, 471 (475).

71

Kreutz, *GK-BetrVG* (o. Fußn. 17), § 58 Rdnr. 18.

72

Kreutz, *GK-BetrVG* (o. Fußn. 17), § 58 Rdnr. 19.