

Festschrift
für
Albrecht Zeuner
zum siebzigsten Geburtstag

Herausgegeben von

Karl August Bettermann
Manfred Löwisch
Hansjörg Otto
Karsten Schmidt



J. C. B. Mohr (Paul Siebeck) Tübingen 1994

Der Gemeinschaftsbetrieb im Arbeitsrecht

Wolfgang Däubler

I. Die Ausgangssituation

Der Gemeinschaftsbetrieb mehrerer Unternehmen ist ein Phänomen der Praxis. Mangels ausreichender empirischer Untersuchungen wissen wir allerdings herzlich wenig über seine tatsächliche Verbreitung. Daß es ihn schon vor über 60 Jahren gegeben haben muß, wird aus der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts deutlich¹. Das BAG hat ihn erstmals in einer Entscheidung vom 4. Juli 1957 zu beurteilen gehabt²; in der Gegenwart sind Rechtsprechung und Literatur nur noch mit Mühe überschaubar³. Dies ist ein gewichtiges (wenngleich keine zwingenden Rückschlüsse zulassendes) Indiz für eine gestiegene Bedeutung.

Drei verschiedene Konstellationen lassen sich unterscheiden.

(1) Einzelne voneinander unabhängige Unternehmen bringen Teile ihrer Ressourcen in eine gemeinsame Organisation ein, die ein bestimmtes Projekt realisieren soll. Als Beispiel wird die ARGE im Baugewerbe genannt⁴, doch ist auch an gemeinsame Einrichtungen der Forschung und Entwicklung zu denken. Die Rechtsprechung hatte u. a. über den Fall zu entscheiden, daß ein leitender Arzt und ein Verein gemeinsam ein Dialysezentrum betrieben⁵.

(2) Naheliegender und vermutlich häufiger ist der Fall, daß innerhalb einer Unternehmensgruppe, insbesondere eines Konzerns bestimmte Ressourcen „gepoolt“ werden. Dies kann gleichfalls Forschung und Entwicklung, aber auch Einkauf und Vertrieb, die Personalverwaltung oder das Rechtswesen betreffen⁶.

(3) Die meiste Aufmerksamkeit hat der Fall der Unternehmensteilung erfahren: Bestimmte Betriebsabteilungen oder Funktionen werden rechtlich zu eigenen GmbH's verselbständigt, die tatsächlichen Arbeitsabläufe ändern sich bis auf die verwendeten Briefköpfe nicht oder nur marginal⁷. Die Gründe für die Umor-

¹ RAG ARS 32, 169, 173; RAG ARS 36, 385, 388.

² BAG AP Nr. 1 zu § 21 KSchG (1951).

³ Siehe etwa die Nachw. bei *Umnuß*, Organisation der Betriebsverfassung und Unternehmensautonomie, 1993, S. 175 Fn. 111 und 112 sowie bei *Herrmann*, Der gemeinsame Betrieb mehrerer Unternehmen, 1993.

⁴ Siehe etwa *Wiedemann*, Anm. zu BAG AP Nr. 10 zu § 1 KSchG 1969.

⁵ BAG DB 1990, 181.

⁶ *Zöllner*, FS Semler, 1993, S. 996.

⁷ Siehe die Darstellung bei *Blank/Blanke* u. a., Arbeitnehmerschutz bei Betriebsaufspaltung und Unternehmensteilung, 2. Aufl., 1987, S. 45 ff., 76 ff. auch zum folgenden.

ganisation werden häufig steuer- und haftungsrechtlicher Natur sein, doch ist im Einzelfall auch das Motiv nicht auszuschließen, die Interessenvertretung der Belegschaft zu „parzellieren“ und auf diese Weise ein „störungsfreieres“ Funktionieren des Unternehmens sicherzustellen. Zutreffend wird weiter auf das Prinzip der Spartenrennung im Versicherungsaufsichtsrecht verwiesen⁸; trotz vorgeschriebener rechtlicher Selbständigkeit der einzelnen Versicherungszweige ist es – wie auch in den anderen Fällen – evident sachgerecht, nicht drei oder vier verschiedene Rechts-, Personal- und Anlageabteilungen zu haben.

Die Ausschöpfung aller Rationalisierungspotentiale im Rahmen verstärkter Konkurrenz auf dem Weltmarkt erweitert den potentiellen Anwendungsbereich des Gemeinschaftsbetriebs. Je geringer die Fertigungstiefe und je intensiver deshalb die Kooperation mit anderen Unternehmen, um so eher wird auch die „Vergemeinschaftung“ bestimmter Ressourcen in Betracht kommen. Auch ist damit zu rechnen, daß überall dort auf diese Organisationsform zurückgegriffen wird, wo sie einen Kosteneinsparungseffekt verspricht.

Der von zwei oder mehr Unternehmen getragene und „dirigierte“ Gemeinschaftsbetrieb fügt sich nur schwer in das überkommene arbeitsrechtliche System ein. Dieses baut grundsätzlich auf der Bipolarität zwischen individuellem Arbeitnehmer und individuellem Arbeitgeber auf. Auch das BetrVG geht – wie nicht zuletzt die Regeln über den Gesamtbetriebsrat und den Wirtschaftsausschuß belegen – davon aus, daß Betriebe zu *einem* Unternehmen gehören⁹. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats setzen ersichtlich voraus, daß über die fraglichen Gegenstände mit „der Betriebsleitung“ verhandelt werden muß. Sich mit zwei, vier oder gar mehr verschiedenen Geschäftsführungen auseinandersetzen zu müssen, erscheint wenig sachgerecht. Gleichwohl ist das Dogma „ein Betrieb – ein Arbeitgeber“ nicht mehr haltbar. Man würde nicht nur einheitliche Organisationen vertretungsrechtlich auseinanderreißen, sondern hätte auch überall dort Probleme, wo Beschäftigte in der Weise für den Gemeinschaftsbetrieb eingestellt werden, daß sie arbeitsvertragliche Beziehungen zu allen beteiligten „Trägerunternehmen“ haben¹⁰: Ihre Zuordnung zu einem der beteiligten Unternehmen wäre faktisch kaum möglich. Ohne daß dies noch in einzelnen als begründungsbedürftig empfunden würde, ist die Figur „ein Betrieb – mehrere Unternehmen“ als solche anerkannt. Die Diskussion geht allein darum, welche Voraussetzungen im einzelnen erfüllt sein müssen und wie die Folgefragen zu entscheiden sind, die sich aus der „Arbeitgeberpluralität“ ergeben.

⁸ Trümmer, in: Däubler/Kittner/Klebe/Schneider (im folgenden: DKKS), BetrVG, 4. Aufl., 1994, § 1 Rn. 76; Zöllner, aaO., S. 996.

⁹ So auch BAG AP Nr. 8 zu § 106 BetrVG 1972, das im Zusammenhang mit dem Gemeinschaftsbetrieb zu Recht von einer „planwidrigen Regelungslücke“ spricht.

¹⁰ Dies ist nach BAG AP Nr. 1 zu § 611 BGB Arbeitgebergruppe zulässig. Zur gesamtschuldnerischen Verpflichtung der Gesellschafter einer BGB-Gesellschaft aus den von dieser abgeschlossenen Arbeitsverträgen siehe BAG AP Nr. 1 zu § 705 BGB. Inwieweit in der Praxis derartige „Gemeinschaftsbetriebsarbeiter“ vorkommen, läßt sich derzeit nicht klären.

II. Begründung und Beendigung des Gemeinschaftsbetriebs

1. Die herrschende Rechtsprechung

Nicht jede der unter I geschilderten Konstellationen führt nach Auffassung des BAG automatisch zur Annahme eines Gemeinschaftsbetriebs. „Gemeinschaftlich“ ist ein Betrieb vielmehr nur dann, wenn zwei spezifische Voraussetzungen vorliegen. Zum einen muß ein „einheitlicher Leitungsapparat“ vorhanden sein, „der die Gesamtheit der für die Erreichung der arbeitstechnischen Zwecke eingesetzten personellen, technischen und immateriellen Mittel lenkt“¹¹. Zum zweiten müssen sich die Unternehmen „zur gemeinsamen Führung eines Betriebs rechtlich verbunden haben“¹². Diese sog. Führungsvereinbarung muß nicht ausdrücklich geschlossen sein, sondern kann auch aus den tatsächlichen Umständen hergeleitet werden¹³. Welche Indizien hier ausreichen können, ist nicht abschließend geklärt. Von großer praktischer Bedeutung ist jedoch die Aussage, daß ein derartiger Rückschluß jedenfalls dann möglich ist, wenn der Kern der Arbeitgeberfunktionen im sozialen und personellen Bereich von derselben institutionellen Leitung wahrgenommen wird¹⁴. Auf der anderen Seite soll eine tatsächliche unternehmerische Zusammenarbeit etwa aufgrund konzernrechtlicher Verbindungen nicht ausreichen¹⁵, während umgekehrt personelle Verflechtungen (z. B. Identität der Geschäftsführungen) ein positives Indiz darstellen¹⁶. Bemerkenswert ist schließlich die Aussage, eine Sachaufklärung könne entfallen, wenn die Umstände einen Schluß auf eine konkludente Führungsvereinbarung zulassen würden¹⁷ – ob sich die beteiligten Unternehmen tatsächlich geeinigt haben, spielt dann keine Rolle mehr.

Die Tatsache, daß ein einheitlicher Leitungsapparat installiert und eine Führungsvereinbarung geschlossen oder fingiert wird, ändert nichts an den vertragsrechtlichen Beziehungen; der einzelne Beschäftigte behält mangels abweichender Vereinbarungen seinen bisherigen Vertragsarbeitgeber¹⁸. Ein Arbeitgeberwechsel nach § 613a BGB tritt nicht ein¹⁹; auch für einen vereinbarten Vertragsübergang auf die BGB-Gesellschaft fehlen alle Voraussetzungen²⁰.

Der Gemeinschaftsbetrieb existiert nur so lange, wie es die Führungsvereinbarung gibt. Durch Konkurs eines Unternehmens wird diese aufgelöst, so daß

¹¹ BAG AP Nr. 10 zu § 1 KSchG 1969 Bl. 4; wörtlich übereinstimmend BAG AP Nr. 30 zu § 15 KSchG 1969 Bl. 4 R. Ebenso BAG DB 1990, 181.

¹² BAG AP Nr. 10 zu § 1 KSchG 1969 Bl. 4; weitere Nachw. oben Fn. 11.

¹³ BAG AP Nr. 9 zu § 23 KSchG 1969 Bl. 3 R; weitere Nachw. in Fn. 11.

¹⁴ BAG AP Nr. 9 zu § 23 KSchG 1969 Bl. 3 R; ebenso BAG AP Nr. 6 zu § 1 BetrVG 1972 Bl. 3 R; BAG DB 1990, 181.

¹⁵ BAG AP Nr. 30 zu § 15 KSchG 1969 Bl. 5.

¹⁶ BAG AP Nr. 6 zu § 1 BetrVG 1972 Bl. 4.

¹⁷ BAG AP Nr. 6 zu § 1 BetrVG 1972 Bl. 3 R.

¹⁸ BAG AP Nr. 30 zu § 15 KSchG 1969 Bl. 6; BAG AP Nr. 10 zu § 1 KSchG 1969 Bl. 7 R.

¹⁹ Ebenso *Trümner*, in: DKKS, § 1 Rn. 104; *Wiese*, FS für Gaul, 1992, S. 571.

²⁰ BAG AP Nr. 30 zu § 15 KSchG 1969 Bl. 6.

(mindestens) zwei selbständige Betriebe entstehen, die jeweils die zu einem Unternehmen in einem Vertragsverhältnis stehenden Beschäftigten erfassen²¹. Die durch die Abrede der beteiligten Unternehmen geschaffene Gesellschaft des bürgerlichen Rechts werde durch den Konkurs nicht nur aufgelöst, sondern auch beendet. Ob eine vertragliche Aufhebung der Führungsvereinbarung zum selben Effekt führen würde, ist bislang höchstrichterlich nicht entschieden.

2. Kritik

Dem BAG muß zunächst bescheinigt werden, daß es sich anders als das RAG den tatsächlichen Entwicklungen gestellt und ihnen prinzipiell Rechnung getragen hat. Seine Rechtsprechung enthält jedoch viele Unsicherheiten (a), führt systemwidrig vertragliche Elemente in den Betriebsbegriff ein (b) und schwächt damit die gesetzliche Interessenvertretung, die sich anders als Gewerkschaften nicht durch autonome Umdefinition ihres Wirkungskreises selbst helfen kann (c).

a) Unsicherheiten ergeben sich bereits dadurch, daß letztlich unklar bleibt, wie weit die Kompetenz des einheitlichen Leitungsapparats reichen muß. Während auf der einen Seite ausdrücklich die Beteiligungsrechte in sozialen Angelegenheiten nach §§ 87 ff. BetrVG, in personellen Angelegenheiten nach §§ 92 ff. BetrVG und in wirtschaftlichen Angelegenheiten nach §§ 111 ff. BetrVG genannt werden²², soll es auf der anderen Seite ein ausreichendes Indiz für das Vorliegen einer Führungsvereinbarung sein, daß der „Kern“ der Arbeitgeberfunktionen im sozialen und personellen Bereich von dem betrieblichen Leitungsapparat wahrgenommen wird²³. Unklar bleibt weiter, ob sich dieser eigentlich auf die betriebsverfassungsrechtlich relevanten Materien beschränken und im übrigen den unmittelbaren Zugriff der Trägerunternehmen auf die Leistungen der Belegschaft ermöglichen kann²⁴ oder ob letztlich der gesamte Arbeitseinsatz von der Leitung geplant und durchgeführt werden muß²⁵. Das Hauptproblem liegt jedoch in der Art des Rückschlusses aus bestimmten Äußerlichkeiten auf die Existenz einer Führungsvereinbarung: Besteht hier wirklich eine Fiktion, die weitere Sachaufklärung überflüssig macht? In der Literatur wird dies in der Tat bisweilen so aufgefaßt²⁶, doch bleibt ein Rest an Zweifeln: Wäre es wirklich nur eine vergebliche protestatio facto contraria, wenn ein Unternehmen von vornherein erklären

²¹ BAG AP Nr. 30 zu § 15 KSchG 1969 Bl. 7, auch zum folgenden.

²² BAG AP Nr. 10 zu § 1 KSchG 1969 Bl. 4 R; BAG AP Nr. 30 zu § 15 KSchG 1969 Bl. 5.

²³ BAG AP Nr. 6 zu § 1 BetrVG 1972 Bl. 3 R; ähnlich BAG DB 1990, 181. Dazu auch *Wiese*, FS für Gaul, S. 566.

²⁴ Zu diesem Fall siehe *Zöllner*, aaO., S. 1007.

²⁵ Dafür etwa die Formulierung in BAG AP Nr. 10 zu § 1 KSchG 1969 Bl. 4 und BAG AP Nr. 30 zu § 15 KSchG 1969 Bl. 4 R, dagegen etwa das Abstellen auf den „Kern“ der Arbeitgeberfunktionen im sozialen und personellen Bereich.

²⁶ *Fitting/Auffarth/Kaiser/Heiber*, BetrVG, 17. Aufl., 1992, § 1 Rn. 51; *Umnuß*, aaO., S. 180; *Wiedemann*, Anm. zu BAG AP Nr. 10 zu § 1 KSchG 1969. Ähnlich *Schaub*, Arbeitsrechts-Handbuch, 7. Aufl., 1992, § 214 I 2d, der ausdrücklich zwischen vertraglicher Vereinbarung und tatsächlichen Umständen unterscheidet.

würde, sich nicht binden zu wollen? Wäre es dann nicht konsequenter, auf die Vereinbarung ganz zu verzichten und die Rechtsfolge „Gemeinschaftsbetrieb“ schon bei praktizierter Gemeinsamkeit der Betriebsleitung eintreten zu lassen? Der Schritt in Neuland wäre dadurch keineswegs größer geworden.

b) Wie das BAG an anderer Stelle²⁷ selbst betonte, knüpft das BetrVG am Betrieb als einer „Organisationseinheit“ an. Ihre rechtliche Verfassung wird durch dieses Gesetz hergestellt, aber keineswegs vorausgesetzt. Änderungen im Zuschnitt der „Grundeinheiten“ sind daher auch nur auf organisatorischer Ebene und nicht etwa dadurch möglich, daß zwei Unternehmen eine Abrede treffen, auf sie verzichten oder sie aufheben. Die „Führungsvereinbarung“ ist ein systemfremdes Element in der Betriebsverfassung²⁸, die auch im Konzernrecht keine Parallele besitzt²⁹. Eine identische Organisation darf nicht einmal als ein Betrieb und einmal als zwei, drei oder vier Betriebe qualifiziert werden, je nachdem, ob die beteiligten Träger sich in bestimmter Weise verständigt haben oder nicht.

c) Das betriebsverfassungsrechtliche System der Interessenvertretung ist wegen seiner umfassenden Durchnormierung auf verlässliche und handhabbare Strukturen angewiesen. Fehlt es daran, müssen sich viele Betriebsräte ihren Wirkungskreis erst einmal mit rechtlichen Mitteln erkämpfen. Ist ihnen durch die Abgrenzung der Grundeinheiten eine wirksame Kommunikation mit den Beschäftigten erschwert, so wird das duale System der Interessenvertretung gestört; die von Betriebsräten nicht mehr zu bewältigenden Aufgaben müßten von der Gewerkschaft wahrgenommen oder insgesamt abgeschrieben werden. Will man dies nicht in Kauf nehmen, muß man den organisatorischen Bestimmungen des BetrVG eine Auslegung geben, die die kooperative Interessenvertretung im Sinne des § 2 Abs. 1 des Gesetzes fördert und nicht etwa mit Fußangeln versieht³⁰.

In ihrer bisherigen Form führt die Rechtsprechung des BAG zu zahlreichen Schutzlücken. Selbst wenn man ihr ein Bekenntnis zur „Fiktionstheorie“ neuer Art entnimmt, bleibt die Gefahr, daß organisatorische Einheiten wegen der Beteiligung mehrerer Unternehmen künstlich in verschiedene Betriebe aufgespalten werden. Mit Recht ist dem BAG in der Literatur entgegengehalten worden, eine konzernrechtliche Leitungsmacht genüge, um die Gemeinsamkeit der Betriebsführung herzustellen³¹. Besonders schmerzliche Konsequenzen hat die sofortige Auflösung des Gemeinschaftsbetriebs durch den Konkurs eines Trägerunternehmens. Zwar dürften vorher entstandene Beteiligungsrechte z. B. nach §§ 111 ff. BetrVG noch im Wege des sog. Restmandats ausübbar sein³²,

²⁷ BAG AP Nr. 15 zu § 20 BetrVG 1972 Bl. 3 R; BAG DB 1992, 231.

²⁸ Joost, Betrieb und Unternehmen als Grundbegriffe im Arbeitsrecht, 1988, S. 259; Konzen, Unternehmensaufspaltungen und Organisationsänderungen im Betriebsverfassungsrecht, 1986, S. 29 ff., 65; Trümner, in: DKKS § 1 Rn. 73; Wendeling-Schröder, NZA 1984, 249.

²⁹ Säcker, Die Wahlordnungen zum Mitbestimmungsgesetz, 1978, Rn. 210.

³⁰ Zum Gebot einer lückenlosen betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligung siehe Zeuner, FS Hilger und Stumpf, 1983, S. 771 ff.

³¹ Dafür zuletzt Kohle, RdA 1992, 302 ff. mwN. Vgl. weiter Wiese, FS für Gaul, S. 569.

³² Ummuß, aaO., S. 181.

doch ist damit das Ende betriebsverfassungsrechtlicher Möglichkeiten erreicht. Da durch den Wegfall der Führungsvereinbarung zwei oder mehrere selbständige Betriebe entstehen³³ und dem Betriebsrat für diese wohl kein Vertretungsmandat zugesprochen wird³⁴, versagt der betriebsverfassungsrechtliche Schutz gerade in einem Fall, wo er am dringendsten benötigt würde. Entgegen dem anderwärts geäußerten Anspruch des BAG, die betriebliche Interessenvertretung nicht zur Disposition der Arbeitgeberseite zu stellen³⁵, fällt diese faktisch weg, obwohl sich am Fortgang der Arbeitsprozesse nicht notwendig etwas ändert. Dazu kommt ein weiteres. Selbst wenn man sich die grundsätzliche Sicht des BAG zu eigen macht und eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts annimmt, ist diese nicht dadurch „beendet“, daß ein Beteiligter in Konkurs fällt. Zwar gibt es kein Vermögen, das auseinanderzusetzen wäre, wohl aber Aufgaben nach dem BetrVG, die abzuwickeln sind. Wie nicht zuletzt die Figur des Restmandates zeigt³⁶, ist der Gedanke einer Abwicklung von Aufgaben nicht auf Vermögensrechte beschränkt; der Leitungsapparat muß daher so lange als weiterbestehend angesehen werden, bis der Gemeinschaftsbetrieb definitiv aufgelöst oder ein neues Trägerunternehmen gefunden ist³⁷.

d) Die BAG-Rechtsprechung hat in den unteren Instanzen deutlichen Widerspruch erfahren. Das LAG Berlin³⁸ und das LAG Düsseldorf³⁹ haben die einheitliche Leitung durch eine Person genügen lassen, ohne die in einem solchen Falle besonders gekünstelt wirkende Führungsvereinbarung zu verlangen. Das LAG Hamm⁴⁰ hat im Grundsatz die Personenidentität von Geschäftsführern und Gesellschaftern bei den verschiedenen Firmen für ausreichend erklärt. Am weitesten ging das LAG Niedersachsen⁴¹, das sich von der gesamten BAG-Rechtsprechung distanzierte und einen eigenständigen, auf die Zwecke der Betriebsverfassung ausgerichteten Betriebsbegriff dagegensetzte⁴².

3. Versuch einer Weiterentwicklung

Berücksichtigt man die hier skizzierte Kritik an den vorliegenden Entscheidungen des BAG, so wird deutlich, daß im Grunde nichts umstürzend Neues gefordert wird. Die einheitliche Leitung als solche müßte für die Annahme eines Gemeinschaftsbetriebs ausreichen. Wird dieser in der Weise gebildet, daß sich

³³ BAG AP Nr. 30 zu § 15 KSchG 1969 Bl. 7.

³⁴ BAG DB 1989, 1194.

³⁵ BAG AP Nr. 1 zu § 21 KSchG (1951).

³⁶ Zu ihr *Biebl*, Das Restmandat des Betriebsrats nach Betriebsstillegung, 1991.

³⁷ Kritisch zu BAG auch *Ingenfeld*, Die Betriebsausgliederung aus der Sicht des Arbeitsrechts, 1992, S. 395 ff., der § 672 Satz 2 BGB entsprechend anwenden will.

³⁸ BB 1986, 593.

³⁹ BB 1986, 1851.

⁴⁰ DB 1990, 2531.

⁴¹ LAGE § 1 BetrVG 1972 Nr. 3.

⁴² Zustimmung ArbG Hamburg DB 1992, 588. Ältere instanzgerichtliche Entscheidungen, die dem BAG die Gefolgschaft verweigerten, bei *Wendeling-Schröder*, NZA 1984, 249.

mehrere voneinander unabhängige Unternehmen zusammentun, so wird in der Tat eine Vereinbarung zugrundeliegen, doch kommt es nicht auf sie, sondern allein auf den organisatorischen Tatbestand „Leitung“ an. Von dieser eine Allzuständigkeit in allen betriebsverfassungsrechtlichen Fragen zu verlangen, würde die Realität dezentraler und flexibler Unternehmens- und Konzernorganisation verfehlen⁴³. Es muß daher genügen, daß die wesentlichen Fragen in sozialen und personellen Angelegenheiten erfaßt sind. Andernfalls wäre es möglich, durch Ansiedlung einzelner Kompetenzen bei anderen Stellen im Konzern dem Gemeinschaftsbetrieb die Grundlage zu entziehen⁴⁴.

Die Leitung muß allerdings eine „gemeinsame“ sein. Die beteiligten Unternehmen müssen sie mit ihrer Aufgabe betraut oder sich jedenfalls Weisungsrechte vorbehalten haben. Ist die Leitung des Gemeinschaftsbetriebs nur einem Unternehmen zugeordnet, das sie auswählt und überwacht, während die übrigen Unternehmen lediglich die Dienste des „Gemeinschaftsbetriebs“ in Anspruch nehmen, liegt in Wahrheit ein Betrieb des zunächst genannten Unternehmens vor⁴⁵. Ohne Bedeutung ist, daß die Leitung intern Bindungen unterliegt; auch beim „Einzelbetrieb“ ist Derartiges eine alltägliche Erscheinung, ohne daß deshalb die Betriebsidentität irgendwie in Frage gestellt wäre.

In den Fällen der Unternehmensaufspaltung, die die betriebliche Organisation im Grundsatz bestehen läßt, ist schließlich auf das Kontinuitätsinteresse der Beschäftigten abzustellen; es besteht eine Vermutung für die Fortexistenz des bisherigen Betriebs⁴⁶. Daß über Vertretungsstrukturen nicht leichterhand verfügt werden kann, sondern daß hier deutliche Signale gesetzt werden müssen, wird an einem Beispiel aus dem Tarifrecht deutlich, das ansonsten aufgrund der freien Entscheidung der Tarifparteien über den Geltungsbereich der Tarifverträge sehr viel flexibler als die Betriebsverfassung ist: Die Tarifzuständigkeit, die Wirksamkeitsvoraussetzung für einen Tarifvertrag ist, muß nach der Rechtsprechung in der Satzung der Koalition festgeschrieben sein⁴⁷.

Das Abstellen der Betriebsverfassung auf die tatsächlich bestehende Organisation stellt der Sache nach eine partielle Rückkehr zur Eingliederungstheorie dar, die in ihrer ursprünglichen Fassung Rechtsfolgen gleichfalls an die Stellung des einzelnen in der betrieblichen Organisation knüpfte⁴⁸. Besonders deutlich wird dies etwa dann, wenn die Rechtsprechung das Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG nicht davon abhängig macht, daß ein Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber begründet wird⁴⁹. Im folgenden wird bei den

⁴³ Kreuder, AG 1992, 379.

⁴⁴ Ähnlich im Ergebnis Wiese, FS für Gaul, S. 566f. Zum Verhalten des Betriebsrats in solchen Fällen siehe unten III 2.

⁴⁵ Zöllner, aaO., S. 1007f.

⁴⁶ Trümner, in: DKKS § 1 Rn. 86.

⁴⁷ BAG ZTR 1991, 24.

⁴⁸ Vgl. Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. I, 3. Aufl., 1961, § 19 IV mwN.

⁴⁹ BAG AP Nr. 35 zu § 99 BetrVG 1972. Zu den unterschiedlichen Anforderungen an die „Eingliederung“ in den einzelnen Teilen der Rechtsordnung siehe Kittner, in: DKKS § 99 Rn. 60.

Einzelfragen des Gemeinschaftsbetriebs zu überprüfen sein, ob und inwieweit dieser Ansatz auch auf weitere Probleme erstreckt werden kann.

III. Einbeziehung des Gemeinschaftsbetriebs in das System der Betriebsverfassung

1. Der Gemeinschaftsbetrieb als „Grundeinheit“

Das BetrVG macht zahlreiche Rechte von einer bestimmten Betriebsgröße abhängig. Die vorgesehenen „Schwellenwerte“ sind ausschließlich im Hinblick auf den Gemeinschaftsbetrieb zu bestimmen⁵⁰. Dies gilt etwa für die Mindestzahl des § 1 BetrVG, aber auch für die 20-Personen-Grenze, die sich bei § 99 und bei § 111 BetrVG findet⁵¹. Dasselbe gilt für die von der Rechtsprechung entwickelte 5%-Relevanzschwelle im Rahmen der Betriebseinschränkung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 und der grundlegenden Änderung der Betriebsorganisation nach § 111 Satz 2 Nr. 4 BetrVG⁵².

Die Zahl der Betriebsratsmitglieder hängt nach näherer Maßgabe des § 9 BetrVG von der Zahl der im Gemeinschaftsbetrieb Tätigen ab. In entsprechender Anwendung des § 15 Abs. 1 BetrVG sollen nach Möglichkeit Beschäftigte aller Vertragsarbeitgeber im Betriebsrat vertreten sein⁵³.

Hat der Gemeinschaftsbetrieb mehr als 100 ständig beschäftigte Arbeitnehmer, ist ein Wirtschaftsausschuß zu bilden⁵⁴. Zutreffend wird dies u. a. vom BAG darauf gestützt, der Wirtschaftsausschuß sei ein Hilfsorgan des Betriebsrats, die gesellschaftsrechtliche Organisation der Arbeitgeberseite stelle aber keinen Grund dar, ihm diese Unterstützungsmöglichkeit zu versagen⁵⁵.

2. Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite

Hat die Leitung des Gemeinschaftsbetriebs volle Kompetenz in bezug auf alle Fragen, die in die Zuständigkeit des Betriebsrats fallen, ergeben sich für die Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite keine Besonderheiten. Dies gilt auch für

⁵⁰ Zöllner, aaO., S. 999f.

⁵¹ Zu § 111 BetrVG siehe BAG DB 1991, 2392.

⁵² Ebenso zum letzteren Fall Hanau, ZfA 1990, 126.

⁵³ Weitergehend Säcker, aaO., Rn. 209, der § 15 Abs. 1 insoweit zu einer Mußvorschrift ausbauen möchte. Doch was geschieht, wenn sich keine Kandidaten finden oder wenn sie nicht genügend Stimmen erhalten?

⁵⁴ BAG AP Nr. 8 zu § 106 BetrVG 1972; ebenso Däubler/Trümmer, in: DKKS § 106 Rn. 19; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO., § 106 Rn. 4; Schaub, aaO., § 243 I 2; Windbichler, Arbeitsrecht im Konzern, 1989, S. 295; a. A. Fromen, FS für Gaul, 1992, S. 186.

⁵⁵ BAG AP Nr. 8 zu § 106 BetrVG 1972 Bl. 3.

den Abschluß von Betriebsvereinbarungen, da auf Arbeitgeberseite alle Trägerunternehmen verpflichtet werden⁵⁶.

Problematisch wird die Verhandlungssituation dann, wenn die Leitung bestritten, eine Leitung zu sein, oder wenn sie für bestimmte Fragen nicht zuständig ist. Der erste Fall kann dann eintreten, wenn nach einer Unternehmensaufspaltung darum gestritten wird, ob überhaupt ein Gemeinschaftsbetrieb vorliegt. Der zweite Fall kann sich insbesondere dann ergeben, wenn sich bei wichtigen Fragen wie z. B. dem Abschluß eines Sozialplans die Konzernspitze die Entscheidung vorbehalten hat und der Leitung auch kein Verhandlungsmandat gewährte.

In der ersten Alternative kommt zum einen ein Beschlußverfahren analog § 18 Abs. 2 BetrVG in Betracht, das jederzeit zulässig ist und in dem geklärt wird, ob ein Gemeinschaftsbetrieb vorliegt oder nicht⁵⁷. Zum zweiten kommt im Bereich der Mitbestimmungsrechte die Einsetzung einer Einigungsstelle im Verfahren nach § 98 ArbGG in Betracht. Dabei ist nur summarisch zu prüfen, ob ein Gemeinschaftsbetrieb offensichtlich nicht vorliegt⁵⁸. Die Einigungsstelle wird dann vernünftigerweise die Trägerunternehmen auffordern, die Arbeitgeberbeisitzer zu benennen, und dann über die Vorfrage entscheiden, ob ein Gemeinschaftsbetrieb besteht und damit auch ihre Zuständigkeit gegeben ist. Schließlich wird in der Literatur auch darauf verwiesen, die Arbeitgeberseite sei nach § 2 Abs. 1 BetrVG verpflichtet, einen kompetenten Verhandlungspartner zu benennen⁵⁹. Im Konfliktfalle wäre ein Antrag auf Feststellung der Existenz eines Gemeinschaftsbetriebs mit einem entsprechenden Leistungsantrag zu verbinden.

Ist die Existenz der Leitung unbestritten, ihre Kompetenz jedoch defizitär, so kann der Betriebsrat mit dem eigentlichen Entscheidungszentrum (z. B. der Konzernspitze) direkt verhandeln⁶⁰. Über § 2 Abs. 1 BetrVG die Installierung einer „Zwischenperson“ zu erzwingen, erscheint wenig sinnvoll. Gibt es auf Arbeitgeberseite ein solches Zentrum nicht – was innerhalb einer Unternehmensgruppe höchst unwahrscheinlich, jedoch bei der Kooperation selbständiger Unternehmen denkbar ist –, so hilft im Grunde nur der Weg über die Einigungsstelle, die die Trägerunternehmen faktisch zu einer Kooperation zwingen wird. Wird entgegen §§ 111, 112 BetrVG nicht oder nicht ausreichend über einen Interessenausgleich verhandelt, haften die Trägerunternehmen nach § 113

⁵⁶ Hanau, ZfA 1990, 121; Zöllner, aaO., S. 1006. Zutreffend die Charakterisierung als eine auf den Kopf gestellte Konzernbetriebsvereinbarung durch Ingenfeld, aaO., S. 200.

⁵⁷ BAG AP Nr. 6 zu § 1 BetrVG 1972 Bl. 2. Bei der reinen Unternehmensaufspaltung ohne „Durchschlagen“ auf die betriebliche Ebene bleibt der Betriebsrat bestehen.

⁵⁸ Maßstäbe könnten sich aus BAG AP Nr. 15 zu § 20 BetrVG 1972 ergeben, wo im Rahmen der Erstattung von Wahlkosten darauf abgestellt wurde, ob das Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebs ernsthaft in Betracht kam.

⁵⁹ Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither § 1 Rn. 56; Trümner, in: DKKS § 1 Rn. 89; Zöllner, aaO., S. 1005.

⁶⁰ Für die Möglichkeit, mit einem Vertragsarbeitgeber zu verhandeln, Schaub, aaO., § 214 I 2d. Ähnlich für personelle Angelegenheiten Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO., § 1 Rn. 56.

BetrVG gesamtschuldnerisch, da sie beide eine Pflichtverletzung begangen haben.

Betriebsvereinbarungen wie Einigungsstellensprüche wirken für und gegen alle Beschäftigten des Gemeinschaftsbetriebs; dieser darf auch dann nicht auseinandergerissen werden, wenn sich eines der beteiligten Trägerunternehmen das Verhandlungsrecht vorbehalten hat und der Betriebsrat mit ihm zu einer Einigung kommt⁶¹. Eine Ausnahme ist nur unter Beachtung des § 75 Abs. 1 BetrVG, also insbesondere dann zulässig, wenn sachliche Gründe für eine Beschränkung auf einen bestimmten Personenkreis sprechen. Dies ist etwa dann der Fall, wenn die von einem Trägerunternehmen gewährte betriebliche Altersversorgung auf alle übrigen Beschäftigten des Gemeinschaftsbetriebs ausgedehnt werden soll.

3. Erfüllung betriebsverfassungsrechtlicher Verpflichtungen

Die Trägerunternehmen sind verpflichtet, dem Wahlvorstand alle Angaben über ihre im Gemeinschaftsbetrieb tätigen Arbeitnehmer zu machen, die dieser für die Anfertigung der Wählerliste benötigt⁶². Da die Verpflichtungen keinen identischen Inhalt haben, scheidet eine Gesamtschuld aus. Diese ist dagegen in bezug auf die Wahlkosten anzunehmen⁶³.

Berichtspflichten gegenüber der Betriebsversammlung nach § 43 Abs. 2 sind von allen Trägerunternehmen zu erfüllen; sie haben jeweils über ihre Situation zu informieren⁶⁴. Dasselbe gilt im Rahmen des § 110 BetrVG sowie für die Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses. Kosten der Betriebsratsarbeit nach § 40 BetrVG sind wie Wahlkosten zu behandeln⁶⁵, so daß insoweit eine gesamtschuldnerische Haftung eintritt. Die Lohnfortzahlung nach § 37 Abs. 2 BetrVG stellt demgegenüber einen arbeitsvertraglichen Anspruch dar, der an anderer Stelle zu erörtern ist⁶⁶.

4. Beteiligung an Gesamt- und Konzernbetriebsräten?

Besitzen dieselben Unternehmen mehrere Gemeinschaftsbetriebe, so ist insoweit ein Gesamtbetriebsrat zu bilden⁶⁷; freilich ist eine solche Konstellation in der Praxis selten anzutreffen⁶⁸. Von größerem Interesse ist deshalb die Frage, ob der Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebs Delegierte in die bei den Trägerunterneh-

⁶¹ Siehe die Nachw. oben Fn. 56.

⁶² LAG Düsseldorf BB 1986, 1851; zustimmend *Trümmer*, in: DKKS § 1 Rn. 98.

⁶³ BAG AP Nr. 15 zu § 20 BetrVG 1972 Bl. 4; *Kohte*, RdA 1992, 309.

⁶⁴ LAG Hamburg BB 1989, 628; zustimmend *Trümmer*, in: DKKS § 1 Rn. 100.

⁶⁵ Siehe Fn. 63.

⁶⁶ Dazu unten VI 1.

⁶⁷ *Konzen*, aaO., S. 119; *Windbichler*, aaO., S. 294.

⁶⁸ *Ingenfeld*, aaO., S. 332.

men existierenden Gesamtbetriebsräte entsenden kann⁶⁹. Das BAG hat dies als erwägenswert bezeichnet, jedoch keine definitive Entscheidung getroffen⁷⁰. Die Literatur kommt überwiegend zu einem positiven Ergebnis⁷¹. Dem ist zuzustimmen: Da der Gemeinschaftsbetrieb kein eigenes Unternehmen konstituiert, bliebe seine Belegschaft andernfalls auf Unternehmensebene ohne Repräsentation. Daß der Betrieb zugleich mehr als einem Unternehmen zuzuordnen ist, liegt in der Natur der Sache. Die Vertretung in mehreren Gesamtbetriebsräten ist sachlich gerechtfertigt, weil eben in einer Mehrzahl von Unternehmen über das Schicksal des Gemeinschaftsbetriebs, über Sozialleistungen usw. entschieden wird. In dem insoweit parallel liegenden Fall des Gemeinschaftsunternehmens hat das BAG denn auch keine Bedenken gehabt, der dort bestehenden Interessenvertretung eine Beteiligung in den Konzernbetriebsräten beider herrschender Unternehmen zuzusprechen⁷². Auch die Tatsache, daß auf diese Weise Personen in den Gesamtbetriebsrat gelangen können, die ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen (Träger-)Unternehmen haben, ist im Ergebnis irrelevant; wenn es im BetrVG auf die Eingliederung in den Betrieb ankommt, ist auch in anderen Fällen wie z. B. bei einer langfristigen (echten) Leiharbeit mit dem Auftauchen „Unternehmensfremder“ im Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat zu rechnen⁷³. Gesamtbetriebsvereinbarungen, die sich auf den Gemeinschaftsbetrieb beziehen, sollten sinnvollerweise so ausgehandelt werden, daß für die Arbeitnehmerseite Vertreter der einzelnen Gesamtbetriebsräte und für die Arbeitgeberseite Vertreter der einzelnen Unternehmen verhandeln. Geschieht dies nicht, erfaßt die in einem Unternehmen abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung auch den Gemeinschaftsbetrieb. Kommt es in den Trägerunternehmen zu unterschiedlichen Abmachungen, sind Konkurrenzregeln anzuwenden⁷⁴.

Der Gesamtbetriebsrat ist nach § 107 Abs. 2 Satz 2 BetrVG zur Errichtung des Wirtschaftsausschusses für das jeweilige Trägerunternehmen zuständig. Dabei kann er auch Betriebsratsmitglieder und andere Personen aus dem Gemeinschaftsbetrieb in den Wirtschaftsausschuß delegieren⁷⁵.

Denkbar ist, daß der Gemeinschaftsbetrieb von zwei Unternehmen gebildet wird, die keine anderen Betriebe besitzen, die jedoch zu einem Konzernverband gehören. Sind die Voraussetzungen für die Errichtung eines Konzernbetriebsrats

⁶⁹ Besitzt ein Trägerunternehmen außerhalb des Gemeinschaftsbetriebs nur einen Betrieb, verlagert sich das Problem auf die Bildung eines Gesamtbetriebsrats.

⁷⁰ BAG AP Nr. 10 zu § 3 BetrVG (1952).

⁷¹ *Fromen*, FS für Gaul, S. 184 f.; *Ingenfeld*, CR 1993, 293; *Joost*, aaO., S. 264; *Säcker*, aaO., Rn. 209; *Sick*, BB 1992, 1133; *Trümmer*, in: DKKS § 1 Rn. 93; a. A. *Dietz/Richardi*, BetrVG, 6. Aufl., 1981, § 1 Rn. 86; *Windbichler*, aaO., S. 294 f.

⁷² BAG DB 1987, 1691.

⁷³ *Ingenfeld*, Betriebsausgliederung, aaO., S. 337.

⁷⁴ In Anlehnung an die Regeln über die Tarifkonkurrenz (dazu *Däubler*, Tarifvertragsrecht, 3. Aufl., 1993, Rn. 1491 ff.) sollte man das Günstigkeitsprinzip, hilfsweise den Grundsatz anwenden, daß die Gesamtbetriebsvereinbarung des Unternehmens Anwendung findet, das für die relativ größte Zahl von Arbeitnehmern Vertragsarbeitgeber ist.

⁷⁵ *Ingenfeld*, aaO., S. 341.

gegeben, kann der Betriebsrat des Gemeinschaftsunternehmens direkt dorthin Delegierte entsenden; insoweit findet § 54 Abs. 2 BetrVG entsprechende Anwendung. In allen übrigen Fällen ist es Sache der Gesamtbetriebsräte, die Mitglieder des Konzernbetriebsrats zu bestimmen.

Schwer lösbare Sonderprobleme ergeben sich dann, wenn an verschiedenen Standorten Gemeinschaftsbetriebe bestehen, die zum Teil von unterschiedlichen Konzernunternehmen beherrscht werden⁷⁶. Geht man allein nach dem Gesetz vor, ergibt sich eine Vielzahl von Vertretungsgremien. Insoweit kommt in erweiternder Auslegung des § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG die Schaffung einer tariflichen Vertretung auf Unternehmensebene in Betracht⁷⁷.

5. Gemeinschaftsbetriebe mit Auslandsberührung

Denkbar ist einmal, daß ein Trägerunternehmen seinen Sitz im Ausland besitzt. Im hier interessierenden Zusammenhang ist dies ohne Bedeutung, da nach allgemeiner Auffassung das BetrVG auch dann Anwendung findet, wenn es um einen nur von einem ausländischen Unternehmen beherrschten Betrieb geht⁷⁸. Auch wenn alle Trägerunternehmen ihren Sitz im Ausland hätten, würde nichts anderes gelten. Zweifelhafte ist die Frage, ob dies auch dann gilt, wenn ein Teil des Gemeinschaftsbetriebs jenseits der deutschen Grenzen liegt⁷⁹. Liegt eine bloße „Ausstrahlung“ der in der Bundesrepublik belegenen Produktions- oder Dienstleistungseinheit vor, ergeben sich keine Besonderheiten; geht es um zwei gleich bedeutsame Einheiten, hängt die Entscheidung davon ab, wie man sich zum Territorialitätsprinzip in der Betriebsverfassung stellt⁸⁰.

6. Öffentlich-private Mischbetriebe

Nicht erörtert scheint die durchaus nicht nur hypothetische Frage zu sein, wie ein Gemeinschaftsbetrieb zwischen einem Teil der öffentlichen Verwaltung (Beispiel Sparkasse) und einem Privatunternehmen betriebsverfassungsrechtlich zu behandeln ist. Spezifische Kollisionsregeln, die darüber entscheiden, ob in einem solchen Fall Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsrecht anzuwenden ist, sind nicht ersichtlich. Gegen das letztere spricht sein Bezug auf die staatliche Hierarchie: Für einen öffentlich-privaten Mischbetrieb mit eigenständiger Interessenvertretung ließe sich das sog. Stufenverfahren nicht realisieren. Auch die praktischen Probleme werden eher denen ähneln, die in einem Wirtschaftsbetrieb auftauchen; von daher spricht mehr für die Anwendung des BetrVG.

⁷⁶ Siehe das Beispiel bei *Trümmer*, in: DKKS § 1 Rn. 91.

⁷⁷ Einzelheiten bei *Däubler*, Tarifvertragsrecht, Rn. 1038 ff.

⁷⁸ BAG AP Nr. 13 zu Internationales Privatrecht Arbeitsrecht; weitere Nachw. bei Münch-ArbR - *Birk*, Bd. 1, 1992, § 21 Rn. 3 mwN.

⁷⁹ So der Fall BAG AP Nr. 9 zu § 23 KSchG 1969.

⁸⁰ Die Entscheidung blieb offen in BAG AP Nr. 9 zu § 23 KSchG 1969.

IV. Gemeinschaftsbetrieb und Unternehmensmitbestimmung

Bei der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat ergeben sich vergleichbare Probleme wie bei der Repräsentation im Gesamt- und Konzernbetriebsrat⁸¹. Der Zuordnung des Gemeinschaftsbetriebs und seiner Beschäftigten zu allen Trägerunternehmen könnte entgegenstehen, daß die „Vergemeinschaftung“ nicht notwendig auch unternehmerische Fragen erfaßt⁸². Eine schlichte Übertragung der Grundsätze zum Gemeinschaftsunternehmen, wo die Vertretung in den Aufsichtsräten mehrerer herrschender Gesellschaften akzeptiert wird⁸³, erscheint daher höchst anfechtbar. Auf der anderen Seite ist der Gemeinschaftsbetrieb jedoch von unternehmerischen Dispositionen alles andere als unabhängig, nur fallen diese eben nicht in einem „Gemeinschaftsmanagement“, sondern – vermutlich nach vorheriger informeller Absprache – in den jeweiligen Gremien der Trägerunternehmen. Will man den Beschäftigten des Gemeinschaftsbetriebs dieselben Artikulationschancen wie anderen Arbeitnehmern einräumen, muß man ihnen die Möglichkeit eröffnen, in den Aufsichtsräten aller beteiligten Unternehmen mitzusprechen; die Besonderheit, daß die Entscheidungsträger pluralisiert sind, darf nicht zu ihrem Nachteil ausschlagen. Von daher ist der Gemeinschaftsbetrieb allen Trägerunternehmen gleichermaßen zuzurechnen⁸⁴. Dies bedeutet aktives und passives Wahlrecht zu den jeweiligen Aufsichtsräten, sofern diese nach allgemeinen Grundsätzen mitbestimmt sind. Dabei kann nicht anders als bei Gesamtbetriebsräten auch der Fall eintreten, daß eine Person in den Aufsichtsrat gewählt wird, die einen Arbeitsvertrag mit einem anderen Trägerunternehmen besitzt. Dies ist hier noch weniger bedenklich, da Aufsichtsräte anders als Organe der Betriebsverfassung nach der gesetzlichen Konstruktion nicht nur unternehmensinterne Mitglieder besitzen. Ob die Beschäftigten des Gemeinschaftsbetriebs den Arbeitnehmern der einzelnen Unternehmen hinzugerechnet werden, so daß ggf. allein durch sie bestimmte „Schwellenwerte“ wie die 500-Personen-Grenze nach §§ 76, 77 BetrVG 1952 überschritten sind, ist umstritten⁸⁵, im Ergebnis jedoch zu bejahen. Wie nicht zuletzt die Konzernklausel des § 5 Mitbestimmungsgesetz deutlich macht, stellt das Gesetz darauf ab, wie groß die Zahl der potentiell von unternehmerischen Entscheidungen betroffenen Arbeitnehmer ist.

⁸¹ Dazu oben III 4.

⁸² So im Grundsatz Zöllner, aaO., S. 1012.

⁸³ Nachw. bei Däubler, Das Arbeitsrecht 2, 7. Aufl., 1992, S. 230f.

⁸⁴ Hanau, ZfA 1990, 127; Säcker, aaO., Rn. 213, jeweils mwN.

⁸⁵ Gegen Zurechnung Säcker, aaO., Rn. 215; dafür Hanau, ZfA 1990, 127.

V. Der Gemeinschaftsbetrieb im Tarifvertragsrecht

1. Die unproblematischen Fälle

Sind alle Trägerunternehmen kraft Verbandsmitgliedschaft oder kraft Allgemeinverbindlicherklärung an dieselben Tarifverträge gebunden, ergeben sich für die Beschäftigten des Gemeinschaftsbetriebs keine Besonderheiten; an der tariflichen Situation ändert sich nichts. Knüpft der Tarifvertrag am fachlichen Schwerpunkt des Unternehmens an⁸⁶, spielt es auch keine Rolle, wenn der Gemeinschaftsbetrieb einen „branchenfremden“ arbeitstechnischen Zweck verfolgt, beispielsweise EDV-Dienstleistungen für die beteiligten Chemieunternehmen erbringt. Nur wenn der Tarifvertrag auf den Betrieb abstellt, kann die Situation eine andere sein. Hier ist nach dem überwiegenden arbeitstechnischen Zweck zu fragen⁸⁷; fällt der Gemeinschaftsbetrieb danach aus dem fachlich-betrieblichen Geltungsbereich heraus, kommt eine Weiterwirkung des Tarifvertrags entsprechend § 3 Abs. 3 TVG in Betracht⁸⁸.

Bestehen in den Trägerunternehmen keine Tarifverträge, ist der Abschluß eines mehrgliedrigen Firmentarifs möglich, der als Geltungsbereich den Gemeinschaftsbetrieb hat und an dem auf Arbeitgeberseite alle Trägerunternehmen mitwirken; diese können sich bei den Verhandlungen durch die Leitung des Gemeinschaftsbetriebs vertreten lassen. Ein isoliertes Ausscheiden eines Unternehmens aus dem Tarifvertrag scheidet nach dem Sinn der getroffenen Vereinbarung aus⁸⁹.

Arbeitskampfrechtlich ergeben sich in diesen Fällen keine Besonderheiten; um den Abschluß eines neuen Tarifvertrags kann ggf. gestreikt werden.

2. Das „tariffreie“ Trägerunternehmen

Insbesondere bei Ausgründungen wird häufig der Fall auftreten, daß die neugeschaffenen Unternehmen mangels Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband nicht tarifgebunden sind. Werden Arbeitnehmer aus einem tarifgebundenen Bereich übernommen, greift im Regelfall § 613a BGB ein, so daß eine Weiterwirkung der Tarifnormen als zwingende arbeitsvertragliche Bestimmungen für höchstens ein Jahr eintritt. Widersprechen einzelne Arbeitnehmer dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses⁹⁰, so riskieren sie an sich eine betriebsbedingte Kündigung, wenn ihr Arbeitsfeld innerhalb des Gemeinschaftsbetriebs nunmehr von Personen betreut wird, die einen Arbeitsvertrag zu dem ausgegründeten Unternehmen

⁸⁶ Nach *Hanau*, ZfA 1990, 128 ist dies die Regel.

⁸⁷ *Däubler*, Tarifvertragsrecht, Rn. 269.

⁸⁸ Vgl. *Däubler*, Tarifvertragsrecht, Rn. 1523 für die Änderung des fachlichen Schwerpunkts eines Unternehmens.

⁸⁹ Zur rechtlichen Behandlung des mehrgliedrigen Tarifvertrags siehe *Wiedemann-Stumpf*, TVG, 5. Aufl., 1977, § 1 Rn. 78.

⁹⁰ Das Widerspruchsrecht wurde bestätigt in BAG DB 1993, 1872.

besitzen. Ohne daß man sich insoweit auf höchstrichterliche Präjudizien berufen könnte, kann der einzelne allerdings verlangen, daß statt der Kündigung das mildere Mittel der (echten) Leiharbeit eingesetzt und er dem neuen Unternehmen zur Verfügung gestellt wird⁹¹. Da der arbeitstechnische Zweck des Gemeinschaftsbetriebs auch bei einer solchen Vertragsgestaltung erreicht wird, fehlt es zudem an einem ausreichenden Arbeitgeberinteresse, das stärker als das Interesse des Arbeitnehmers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes wäre.

Bei einem effektiv vollzogenen Übergang der Arbeitsverhältnisse auf das neue Trägerunternehmen besteht selbstredend die Möglichkeit, mit diesem einen (Anschluß-)Firmentarifvertrag zu schließen⁹².

3. Tarifpluralität

Insbesondere bei der Schaffung eines Gemeinschaftsbetriebs durch voneinander unabhängige Unternehmen, im Einzelfall aber auch innerhalb eines Konzerns kann das Problem auftauchen, daß die Trägerunternehmen an verschiedene Tarifverträge gebunden sind. Soweit diese Inhalts-, Abschluß- und Beendigungsnormen enthalten, tritt Tarifpluralität ein; je nach Vertragsarbeitgeber gelten unterschiedliche Tarifverträge. Entgegen seiner sonstigen Rechtsprechung⁹³ wird dies auch vom BAG anerkannt⁹⁴. Wird um einen Tarifvertrag gekämpft, können die den anderen Trägerunternehmen zugeordneten Arbeitnehmer einen (gewerkschaftlich getragenen) Solidaritätsstreik durchführen, da ihr jeweiliger Arbeitgeber der engen Verbindung mit dem im Kampf befindlichen Unternehmen wegen nicht „neutral“ ist.

Bei betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Normen entsteht wegen § 3 Abs. 2 TVG Tarifkonkurrenz. Für einen Wegfall dieser Tarifnormen plädieren dagegen *Löwisch-Rieble*⁹⁵: Tarifmacht kommt insoweit nur der durch die Leitung repräsentierten Gesamtheit der beteiligten Unternehmen zu. Im Ergebnis führt dies zu einem „tariffreien“ Raum, was tarifunwilligen Arbeitgebern die Möglichkeit eröffnet, sich durch Ausgründung eines Unternehmens allen betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Tarifnormen zumindest für einige Zeit zu entziehen. Aber nicht nur diese Mißbrauchsgefahr spricht gegen die These von *Löwisch-Rieble*: Würden die Trägerunternehmen zum selben Verband gehören, würde niemand die Geltung betrieblicher und betriebsverfassungsrechtlicher Tarifnormen in Zweifel ziehen. Bei Tarifpluralität etwas anderes anzunehmen, kann sich nicht auf irgendwelche Anhaltspunkte im TVG stützen; die Möglichkeit, Tarifverträge abzuschließen oder bestehenden unter-

⁹¹ Ähnlich *Blank-Blanke* u. a., aaO., S. 264.

⁹² *Wiedemann*, FS für *Fleck*, 1988, S. 451.

⁹³ BAG AP Nr. 20 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz. Kritisch u. a. *Kraft*, RdA 1992, 166 ff.; *Löwisch/Rieble*, TVG, 1992, § 4 Rn. 290 ff.; *Reuter*, JuS 1992, 108; *Zöllner/Loritz*, Arbeitsrecht, 4. Aufl., 1992, § 37 IV 2.

⁹⁴ BAG DB 1993, 843. Ebenso *Trümmer*, in: DKKS § 1 Rn. 110.

⁹⁵ TVG, § 2 Rn. 54 (Firmentarif), § 3 Rn. 65 (Verbandstarif).

worfen zu bleiben, wird durch die Gründung eines Gemeinschaftsbetriebs nicht berührt⁹⁶. Die Lösung der Tarifkonkurrenz wirft allerdings einige Probleme auf, da bei kollidierenden Verbandstarifen das Spezialitätsprinzip als primäre Kollisionsregel ausscheidet⁹⁷. Auch das Günstigkeitsprinzip⁹⁸ wird in vielen Fällen nicht weiterhelfen, auch wenn man betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Normen keineswegs generell als „günstigkeitsresistent“ einstuft. Was bleibt, ist der Rückgriff auf die Anzahl der Verbandsmitglieder; die Gewerkschaft mit der stärksten Verankerung setzt ihren Tarifvertrag durch⁹⁹. Im Konfliktfalle wird es sich empfehlen, an den Abschluß eines mehrgliedrigen Firmentarifs zu denken, der eine für den Gemeinschaftsbetrieb adäquate Regelung vorsieht, und der nach dem Spezialitätsprinzip den Verbandstarifen vorgeht¹⁰⁰.

VI. Arbeitsvertragsrecht im Gemeinschaftsbetrieb

1. Die Rechtsstellung der Trägerunternehmen

Wie oben¹⁰¹ bereits ausgeführt, bleiben die Trägerunternehmen Arbeitsvertragspartner der Arbeitskräfte, die sie in den Gemeinschaftsbetrieb einbringen. Für schuldhaftes Verhalten der „Leitung“ haben sie nach § 278 BGB einzustehen. Zu den jeweiligen anderen Trägerunternehmen bestehen keine arbeitsvertraglichen Hauptpflichten, doch bedeutet dies nicht, daß insoweit nur allgemeine Verhaltensstandards gelten würden. Als Mitinhaber der Leitungsbefugnis im Gemeinschaftsbetrieb trifft auch die anderen Unternehmen eine arbeitgeberspezifische Schutzpflicht: Da sie Arbeitgeberentscheidungen (mit-)treffen, müssen sie dabei auch auf die Beschäftigten Rücksicht nehmen. Es trifft sie eine Schutzpflicht¹⁰² kraft sozialen Kontakts, über deren genauen Umfang noch wenig nachgedacht wurde¹⁰³. Im Rahmen des Kündigungsschutzrechts wird darauf zurückzukommen sein. Vermutlich wären die Schwierigkeiten geringer, hätte man weniger Distanz zur Eingliederungstheorie entwickelt und deshalb unschwer Arbeitgeberpflichten an die Weisungsabhängigkeit des Arbeitnehmers knüpfen können.

⁹⁶ Weitere Gegenargumente bei Däubler, Tarifvertragsrecht, Rn. 273 c.

⁹⁷ Zum Rückgriff auf das Spezialitätsprinzip siehe BAG AP Nr. 11, 13 und 16 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz; Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, 2. Aufl., 1990, § 4 Rn. 112; Wiedeman/Stumpf, aaO., § 4 Rn. 165 ff.

⁹⁸ Dafür Däubler, Tarifvertragsrecht, Rn. 1493.

⁹⁹ Dies ist allerdings nur dann mit der Koalitionsfreiheit der Minderheitsgewerkschaft vereinbar, wenn man dieser das Recht zum Abschluß eines günstigeren oder spezielleren Tarifs beläßt.

¹⁰⁰ Siehe Fn. 97.

¹⁰¹ Unter II 1.

¹⁰² Dazu für den Bereich des Konzerns Hensler, Der Arbeitsvertrag im Konzern, 1983, S. 73 ff.

¹⁰³ Zum Diskussionsstand im Zivilrecht siehe Esser/Schmidt, Schuldrecht, Bd. I, Allgemeiner Teil, 7. Aufl., 1993, § 29 I.

Werden Arbeitnehmer durch die Leitung des Gemeinschaftsbetriebs eingestellt, dürfte im Zweifel eine Zuordnung zu einem der Trägerunternehmen erfolgen. Unterbleibt dies, entstehen vertragliche Beziehungen zu allen beteiligten Unternehmen; bezüglich der Arbeitsleistung sind sie Gesamtgläubiger, für die Lohnzahlung haften sie als Gesamtschuldner¹⁰⁴. Bestehen im Betrieb verschiedene Tarifverträge und gehört der Arbeitnehmer einer der tarifschließenden Gewerkschaften an, findet dieser Tarif Anwendung. Eine Tarifkonkurrenz scheidet aus; Bestimmungen des anderen Tarifs gelten allenfalls aufgrund arbeitsvertraglicher Verweisung und im Rahmen des Günstigkeitsprinzips. Bei Unorganisierten ist notfalls im Wege ergänzender Vertragsauslegung danach zu fragen, welcher Tarifvertrag Anwendung findet. Wird nach standardisierten Vertragsmustern verfahren, hat der Arbeitnehmer das Wahlrecht¹⁰⁵.

2. Gleichbehandlung

Nach der Rechtsprechung des BAG kann ein im Gemeinschaftsbetrieb tätiger Arbeitnehmer des Trägerunternehmens A nicht verlangen, genauso wie sein Arbeitskollege aus dem Trägerunternehmen B behandelt zu werden¹⁰⁶. Dies ist einsehbar, soweit es um die Anwendung unterschiedlicher Tarifverträge geht, da die Tarifpluralität¹⁰⁷ nicht durch den Gleichbehandlungsgrundsatz überspielt werden darf und da es auch für den traditionellen „Einzelbetrieb“ anerkannt ist, daß trotz des Diskriminierungsverbots nach § 75 Abs. 1 BetrVG Organisierte und Außenseiter unterschiedlich behandelt werden dürfen¹⁰⁸. Auch ist nichts dagegen einzuwenden, daß in den jeweiligen Arbeitsverträgen Sonderregelungen getroffen werden¹⁰⁹. Bedenken ergeben sich jedoch dann, wenn es um die Gewährung von freiwilligen Sozialleistungen oder auch von Zeitsouveränität in Form eines Gleitzeitmodells geht: Hier ist nicht einzusehen, weshalb der Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG nicht Platz greifen soll; der Hinweis des BAG, es handle sich um ein arbeitsvertragsrechtliches Prinzip, ist insoweit ohne Überzeugungskraft. Partiiell wird hier die Anerkennung des Gemeinschaftsbetriebs wieder zurückgenommen.

¹⁰⁴ Rechtsgrundlage für die Gesamtschuld ist ohne Rücksicht auf das Bestehen einer Gesellschaft des bürgerlichen Rechts § 427 BGB. Zur Möglichkeit eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses mit einer Mehrheit von Arbeitgebern siehe BAG AP Nr. 1 zu § 611 BGB Arbeitgebergruppe.

¹⁰⁵ Zur entsprechenden Anwendung des § 5 AGBG siehe *Däubler*, Arbeitsrecht 2, S. 113 mN Fn. 53, 54.

¹⁰⁶ BAG DB 1993, 843. Kritisch mit Recht *Plander*, AiB 1993, 560ff.

¹⁰⁷ Oben V 3.

¹⁰⁸ BAG AP Nr. 7 zu § 4 TVG. Weitere Nachw. bei *Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither*, § 75 Rn. 16.

¹⁰⁹ Zum (angreifbaren) Vorrang der Vertragsfreiheit vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz siehe etwa BAG DB 1987, 694; weitere Nachw. bei *Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither* § 75 Rn. 18.

3. Kündigungsschutzrecht

Das BAG behandelt den Gemeinschaftsbetrieb als „Betrieb“ im Sinne des KSchG. Dies bedeutet, daß sich die Anwendung des Gesetzes danach bestimmt, ob im Gemeinschaftsbetrieb mindestens 6 Arbeitnehmer tätig sind¹¹⁰, und daß bei der sozialen Auswahl alle im Gemeinschaftsbetrieb tätigen Beschäftigten einzubeziehen sind¹¹¹. Auch die Zulässigkeit der ordentlichen Kündigung von Betriebsratsmitgliedern und anderen Funktionsträgern bestimmt sich danach, ob der Gemeinschaftsbetrieb als solcher oder eine seiner Abteilungen stillgelegt wird¹¹². Dies ist konsequent und liefert ein zusätzliches Argument dafür, daß eben auch das Individualarbeitsrecht betriebsbezogene Normen kennt und man im Falle des Gleichbehandlungsgrundsatzes keine Ausnahme machen kann¹¹³. Auch im Rahmen der Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG kann es allein auf die Zahlenverhältnisse im Gemeinschaftsbetrieb ankommen.

Geht es um die soziale Auswahl oder die Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz im Gemeinschaftsbetrieb, so kann das Problem auftauchen, daß die „Zuständigkeit“ eines anderen Vertragsarbeitgebers berührt wird. Im Ergebnis kann dies jedoch keine Rolle spielen. Wurde der Arbeitnehmer zu Unrecht gekündigt, muß er weiterbeschäftigt werden; die ggf. drohenden gerichtlichen Sanktionen sind für seinen Vertragsarbeitgeber Anlaß genug, auf das andere Unternehmen einzuwirken und dessen Mitwirkung an der notwendigen personellen Maßnahme zu erreichen¹¹⁴. Außerdem kommt hier die oben¹¹⁵ angesprochene Schutzpflicht zum Tragen; als „Mitdirigent“ des Gemeinschaftsbetriebs ist das andere Unternehmen verpflichtet, die kündigungsschutzrechtliche Position des Klägers zu respektieren und ihr zur Durchsetzung zu verhelfen.

Ein zusätzliches Problem ergibt sich dadurch, daß die Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung nicht nur betriebs-, sondern unternehmensbezogen zu prüfen ist¹¹⁶. Dies bedeutet, daß jedenfalls auch die anderen Betriebe des Vertragsarbeitgebers in die Betrachtung einzubeziehen sind¹¹⁷. Ob auch die sonstigen Betriebe der anderen Trägerunternehmen zu berücksichtigen sind, ist nicht abschließend geklärt¹¹⁸. Der Sache nach geht es darum, ob das Ultima ratio-Prinzip im

¹¹⁰ BAG AP Nr. 9 zu § 23 KSchG 1969.

¹¹¹ Vgl. BAG AP Nr. 10 zu § 1 KSchG 1969. Ebenso *Hueck/v. Hoyningen-Huene*, KSchG, 11. Aufl., 1992, § 1 KSchG Rn. 436.

¹¹² § 15 Abs. 4 und 5 KSchG. Siehe BAG AP Nr. 30 zu § 15 KSchG 1969.

¹¹³ Siehe oben unter 2.

¹¹⁴ *Trümmer*, in: DKKS § 1 Rn. 107.

¹¹⁵ Unter 1.

¹¹⁶ *Küttner/Trittin*, Kündigungsschutzrecht, 1993, § 1 KSchG Rn. 343; *KR - Becker*, 3. Aufl., 1989, § 1 KSchG Rn. 390; *Joost*, aaO., S. 351 ff. Dies gilt trotz des engen Wortlauts des § 15 Abs. 4 KSchG auch für Betriebsratsmitglieder: BAG EWIR 1993, 75 mit Kurzkommentar *Däubler*.

¹¹⁷ *Zöllner*, aaO., S. 1006.

¹¹⁸ Grundsätzlich positiv jedoch *Hess/Schlochauer/Glaubitz*, BetrVG, 4. Aufl., 1992, § 1

Kündigungsschutzrecht verlangt, daß auch diese Möglichkeiten ausgeschöpft werden, und ob die Schutzpflicht der anderen Trägerunternehmen auch die Wahrung eines solchen Beschäftigungsinteresses umfaßt. Beides läßt sich nicht ohne bewußte Wertung für oder gegen einen stärkeren Arbeitsplatzschutz entscheiden. Die Handhabung des Kündigungsschutzes im Konzern¹¹⁹ legt eher eine skeptische Prognose nahe.

4. Prozessuale Fragen

Insbesondere im Kündigungsschutzverfahren taucht die Frage auf, ob der Arbeitnehmer die Existenz eines Gemeinschaftsbetriebs beweisen muß. Hängt das Eingreifen des KSchG davon ab, wird man dies schwerlich in Abrede stellen können¹²⁰. Dabei sind allerdings keine strengen Anforderungen zu stellen; es soll reichen, die äußeren Umstände schlüssig darzulegen, die für einen Gemeinschaftsbetrieb sprechen¹²¹.

Wurde in einem Beschlußverfahren analog § 18 Abs. 2 BetrVG festgestellt, ob ein Gemeinschaftsbetrieb vorliegt oder nicht, so stellt sich das Problem, ob die Entscheidung auch im Prozeß des einzelnen Arbeitnehmers bindend ist. Das BAG hat hier bislang eine Art „Ungünstigkeitsprinzip“ befolgt: Macht ein Arbeitnehmer Ansprüche auf Nachteilsausgleich nach § 113 BetrVG geltend, muß er sich die Feststellung entgegenhalten lassen, es habe kein Gemeinschaftsbetrieb und deshalb keine Verhandlungspflicht des Arbeitgebers in bezug auf einen Interessenausgleich bestanden¹²². Umgekehrt bleibt er darlegungs- und beweisbelastet, wenn er im Kündigungsschutzverfahren eine Versetzung im Gemeinschaftsbetrieb erstrebt und dessen Existenz vorher gerichtlich festgestellt wurde¹²³. Dies kann schwerlich befriedigen. Für eine Differenzierung zwischen Ansprüchen aus dem BetrVG und Rechten aus den KSchG ist kein Anlaß ersichtlich, zumal auch der Begriff des Gemeinschaftsbetriebs in beiden Rechtsgebieten identisch ist¹²⁴. Inhaltlich spricht die „Anbindung“ der Individualrechte an die betrieblichen Verhältnisse dafür, eine Bindungswirkung anzunehmen; genauso, wie der Arbeitnehmer als Individuum keinen Einfluß auf den konkreten Zuschnitt des Einzel- oder Gemeinschaftsbetriebs hat, genausowenig kann er verlangen, in diesem Sektor mitzuwirken, wenn Betriebsrat und Arbeitgeber ihre Meinungsverschiedenheiten gerichtlich klären lassen¹²⁵.

Rn. 7. Siehe auch den Leitsatz in BAG AP Nr. 10 zu § 1 KSchG 1969 („Verhältnisse aller Gesellschaften zu berücksichtigen“).

¹¹⁹ Überblick bei *Däubler*, Arbeitsrecht 2, S. 636 f.

¹²⁰ BAG AP Nr. 4 zu § 23 KSchG 1969; BAG AP Nr. 10 zu § 1 KSchG 1969.

¹²¹ Siehe Fn. 120.

¹²² BAG DB 1991, 2393.

¹²³ BAG AP Nr. 10 zu § 1 KSchG 1969.

¹²⁴ Siehe etwa zuletzt BAG AP Nr. 30 zu § 15 KSchG 1969.

¹²⁵ Zum Ganzen siehe *Dütz*, FS für Gnade, 1992, S. 499.

VII. Perspektiven

Der Gemeinschaftsbetrieb hat sich im arbeitsrechtlichen System mittlerweile etabliert. Die Friktionen sind etwa im Arbeitsvertrags- und im Tarifvertragsrecht sowie bei der Gesamtbetriebsratsebene in der Betriebsverfassung unverkennbar, jedoch ergeben sich keine unüberwindbaren Probleme. Die eigentliche Schwierigkeit liegt freilich nicht in den Rechtsfolgen, sondern in den Voraussetzungen dieses einigermaßen sperrigen Gegenstandes: Selbst wenn man den Streit um die Führungsvereinbarung begräbt und allein auf die tatsächliche Struktur der Organisation abstellt, bleibt die Schwierigkeit, daß sich die entscheidungsbefugten Stellen auf immer mehr Köpfe und Untereinheiten verteilen (können). Auch der „Kern“ der Arbeitgeberbefugnisse in sozialen und personellen Angelegenheiten schmilzt dann immer weiter zusammen und damit das entscheidende Bindeglied, das bislang den Gemeinschaftsbetrieb konstituierte.

Als Alternative bleibt die „große Lösung“ eines neuen Betriebsbegriffs, der sich am räumlichen (oder durch Informationssysteme vermittelten) Zusammensein der Arbeitnehmer sowie am Gedanken einer problemnahen Interessenvertretung orientiert¹²⁶. Sein Risiko liegt darin, neue Abgrenzungsprobleme und Irrationalitäten zu produzieren¹²⁷. Möglicherweise sind die Verhältnisse so vielfältig, daß es sich überhaupt nicht empfiehlt, von einem präzisen Begriffsinhalt auszugehen, sondern sich nur an typologischen Leitbildern zu orientieren¹²⁸. Auch dies birgt jedoch die Gefahr hoher Rechtsunsicherheit und reichlichen Entscheidungsbedarfs für die Arbeitsgerichte. Am sinnvollsten erscheint es deshalb, den Betriebsbegriff vorsichtig weiterzuentwickeln, unter Rückgriff auf § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG jedoch überall dort eine Korrektur zuzulassen, wo nach dem Urteil der Beteiligten überflüssige Umwege beseitigt werden sollen¹²⁹. Die Praxis kennt schon heute zahlreiche Abmachungen¹³⁰, die meist in einer juristischen Grauzone angesiedelt sind. Dies verweist auf das Interesse auch der Unternehmensleitungen an einer effektiven Betriebsverfassung¹³¹ – den gemeinsamen Interessen beider Seiten sollte nicht ohne Not zuwidergehandelt werden. Auch die größere Offenheit mancher ausländischer Rechtsordnungen¹³² verdient mehr Beachtung.

¹²⁶ Dazu insbes. *Gamillscheg*, Anm. zu BAG EZA § 4 BetrVG 1972 Nr. 4 und 5; *Jóost*, aaO., S. 171 ff.; *Kohle*, Betrieb und Unternehmen, 1987; *Trümner*, in: DKKS § 1 Rn. 73 ff.

¹²⁷ Vgl. *Gamillscheg*, AuR 1989, 33 ff.

¹²⁸ So *Fromen*, FS für Gaul, S. 174 ff.

¹²⁹ Zur Zulässigkeit im einzelnen siehe *Däubler*, Tarifvertragsrecht, Rn. 1038 ff.; siehe auch den Vorschlag bei *Umnuß*, aaO., S. 262.

¹³⁰ *Blank/Blanke*, u. a., aaO., S. 168 ff.; Hinweise auch bei *Gamillscheg*, AuR 1989, 35, und *Kreuder AG*, 1992, 381.

¹³¹ Zum Interesse der Unternehmensleitungen, einen einheitlichen Ansprechpartner zu haben, siehe *Wiese*, FS für Gaul, S. 556.

¹³² Dazu etwa *Gamillscheg*, FS für Molitor, 1988, S. 133 ff.