

Leitsätze des Gerichts:

1. Ist für den Teil eines Betriebs ein Betriebsrat gewählt und die Wahl nicht angefochten worden, so hat der Betriebsrat alle entsprechenden Beteiligungsrechte. Das gilt unabhängig davon, ob er tatsächlich für eine betriebsratsfähige Einheit gewählt wurde.
2. Ein Betriebsteil, der nach § 4 Satz 1 BetrVG als Betrieb gilt, ist auch für die Anwendung des § 111 BetrVG als Betrieb anzusehen.
3. Entläßt ein Arbeitgeber alle Arbeitnehmer und löst er damit die betriebliche Organisation auf, so kann er einen Sozialplan nicht später mit der Begründung verweigern, die Kündigungen seien unwirksam gewesen, weil in Wirklichkeit ein Betriebsübergang vorgelegen habe.

BAG, Beschl. v. 27. 6. 1995 – 1 ABR 62/94, ZIP 1995, 1919 = BB 1995, 1462 (LAG Baden-Württemberg)

Kurzkomentar:

Wolfgang Däubler, Dr. iur., Universitätsprofessor in Bremen

1. Ein Bewachungsunternehmen mit rund 2 500 Beschäftigten hatte seit Jahren den Auftrag, das Munitionsdepot der Bundeswehr in U. zu bewachen. Damit waren insgesamt 54 Mitarbeiter betraut, die einen eigenen Betriebsrat gewählt hatten. Der vor Ort befindliche „Schichtführer“ hatte lediglich die Aufgabe, im Rahmen vorgegebener Schichtpläne den Einsatz der einzelnen Beschäftigten zu organisieren und insbesondere Urlaubs- und Vertretungsregelungen zu schaffen. Fragen der Vergütung und der Personalpolitik wurden zentral entschieden.

Mit Ablauf des 30. 9. 1992 wurde der Auftrag der Bundeswehr nicht mehr erneuert; die Bewachungsaufgaben wurden an ein anderes Unternehmen vergeben. Alle 54 Beschäftigten wurden deshalb zu diesem Zeitpunkt gekündigt. Mit dem Argument, es liege eine Betriebsstilllegung vor, verlangte der Betriebsrat einen Sozialplan, der gegen den Willen des Arbeitgebers auch von einer Einigungsstelle beschlossen wurde.

Im Anfechtungsverfahren brachte der Arbeitgeber vor, es fehle an einer Betriebsstilllegung, da der Tätigkeitsbereich in U. nicht als selbständiger Betrieb anzusehen sei. Außerdem liege gegebenenfalls ein Betriebsübergang auf das neue Bewachungsunternehmen vor, was § 111 BetrVG gleichfalls unanwendbar mache.

2. Das BAG betonte zum ersten Punkt, eine Verknennung des Betriebsbegriffs könne nur im Wahlanfechtungsverfahren gerügt werden. Unterbleibe dies, sei nicht nur der Betriebsrat rechtmäßig im Amt; vielmehr sei auch bei allen weiteren Fragen davon auszugehen, daß die ihn wählende Einheit einen selbständigen

Betrieb darstelle. Den Erfordernissen der Rechtssicherheit wäre nicht genügt, könnte man bei der Ausübung einzelner Beteiligungsrechte immer wieder in Frage stellen, ob der Betriebsrat überhaupt für einen Betrieb im Sinne des Gesetzes gewählt worden sei. Dies gilt in gleicher Weise, wenn es um die Selbständigkeit von Betriebsteilen nach § 4 Nr. 1 BetrVG gehe.

Zum zweiten hätte nach dem BAG in der Tat keine Betriebsänderung vorgelegen, wenn alle Arbeitsverhältnisse nach § 613a BGB auf das andere Unternehmen übergegangen wären. Nach der Rechtsprechung des EuGH (ZIP 1994, 1036 m. Anm. Hanau = EWiR § 613a BGB 5/94, 757 (Joost) – Christel Schmidt), die im Wege gemeinschaftsrechtskonformer Auslegung zu beachten sei, komme es nicht darauf an, ob materielle oder immaterielle Betriebsmittel auf den Übernehmer übertragen worden seien. Letztlich könne das Vorliegen eines Betriebsübergangs aber dahinstehen: Der Arbeitgeber würde sich zu seinem eigenen früheren Verhalten in Widerspruch setzen, wollte er nunmehr den Standpunkt vertreten, seine Kündigungen seien unzulässig gewesen, da § 613a BGB eingegriffen hätte.

3. Was den ersten Fragenkomplex betrifft, so hat das BAG die Zweifelsfragen des Arbeitgebers ausgeräumt und damit ein Stück mehr Rechtssicherheit geschaffen. Eine vergleichbare Position hatte im übrigen schon das LAG Bremen in einem Beschluß vom 31. 10. 1986 eingenommen (LAGE § 111 BetrVG 1972 Nr. 5), bei dem es um einen „Regionalbetriebsrat“ in einem Filialunternehmen ging. Der zweite Fragenkomplex macht deutlich, daß lediglich dem Arbeitgeber im konkreten Fall die Berufung auf § 613a BGB versagt blieb; den Arbeitnehmern hätte es auch in der Folgezeit freigestanden, den Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse geltend zu machen. Wie dies dann bei der Bemessung oder bei der Auszahlung von Sozialplanleistungen gegebenenfalls zu berücksichtigen wäre, war nicht zu entscheiden.

4. Die vom Gericht gegebene Begründung überzeugt in vollem Umfang. Die EuGH-Rechtsprechung wird ohne jede Problematisierung in Bezug genommen. Es ist absehbar, daß dies nicht wenige Auguren veranlassen wird anzunehmen, zumindest der erkennende Senat wolle auch in Zukunft die reine Funktionsnachfolge für die Anwendbarkeit des § 613a BGB genügen lassen. Aus Sicht der Arbeitnehmer wäre dies vorbehaltlos zu begrüßen.