

Der Fortbestand des Gesamtbetriebsrats nach der Abspaltung  
der STN ATLAS Marine Electronics GmbH (SAM)

Gutachtliche Stellungnahme

von Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

## A Sachverhalt

Die STN ATLAS ELEKTRONIK GmbH ist Alleingesellschafterin der neu gegründeten STN Marine Electronics GmbH (im folgenden: SAM).

Mit Wirkung vom 1.4.1998 übernahm die SAM den Geschäftsbereich Marine Electronics und die anteiligen Zentralbereiche Personal- und Rechnungswesen. Von dieser Ausgliederung sind insgesamt 855 Beschäftigte (Stand 1.1.1998) erfaßt; ihre Arbeitsverhältnisse gingen gemäß § 613a BGB auf die SAM über. Diese erhielt auch sämtliche dem Geschäftsbereich zuzuordnenden Aufträge, Aktiva und Passiva sowie Patente, Schutzrechte und Lizenzen. Weiter gingen die diesem Geschäftsbereich zuzuordnenden Tochtergesellschaften auf sie über.

Die SAM-Beschäftigten sind zu etwa 90 % am Standort Hamburg der STN ATLAS ELEKTRONIK GmbH tätig, doch sind auch ca. 80 Personen erfaßt, die bisher am Standort Sebaldsbrück arbeiten und auch in Zukunft weiterarbeiten sollen. Auf der anderen Seite übernimmt SAM nicht sämtliche Beschäftigten des Standorts Hamburg; dort gibt es vielmehr auch eine Gruppe von Personen, die weiterhin Arbeitsverträge mit der STN ATLAS ELEKTRONIK GmbH haben.

Über die mit der Ausgliederung verbundenen Fragen wurde am 19.2.1998 zwischen der Geschäftsführung und dem

Gesamtbetriebsrat der STN ATLAS ELEKTRONIK GmbH die "Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 30" abgeschlossen, die in der Präambel, jedoch auch an verschiedenen anderen Stellen als "Interessenausgleich" bezeichnet wird. Nr. 9 dieser Gesamtbetriebsvereinbarung bestimmt unter der Überschrift "Interessenvertretung":

"Zur Vermeidung eines betriebsratslosen Zeitraumes wird der Betriebsrat der STN ATLAS die Interessen der Beschäftigten des Standortes Bremen der SAM gegenüber der Geschäftsführung der SAM vertreten, bis ein Betriebsrat für diesen Standort gewählt ist, längstens jedoch bis 31.12.1998.

Gleiches gilt auch für die bei STN ATLAS verbleibenden Beschäftigten am Standort Hamburg/Wedel der STN ATLAS. Der Betriebsrat der SAM wird diese vertreten, bis ein Betriebsrat für diesen Standort gewählt ist, jedoch längstens bis 31.12.1998.

Gleiches gilt für die Schwerbehindertenvertretungen.

Hierzu wird eine entsprechende Vereinbarung mit den Geschäftsführungen der SAM und STN ATLAS ELEKTRONIK GmbH sowie den Betriebsräten getroffen."

Nr. 6 der Gesamtbetriebsvereinbarung sieht die Übernahme aller bisher geltenden Betriebsvereinbarungen und Gesamtbetriebsvereinbarungen durch SAM vor. In der Protokollnotiz Nr. 2 ist außerdem bestimmt, daß nach dem Übergang der Arbeitsverhältnisse Gespräche zwischen Geschäftsleitung und zuständigen Betriebsräten über die

"inhaltliche Ausgestaltung eines Unterkonzernbetriebsrats" aufgenommen werden.

Wie sich aus Nr. 5 der Gesamtbetriebsvereinbarung ergibt, nimmt SAM in weitem Umfang Dienstleistungen von STN ATLAS ELEKTRONIK GmbH in Anspruch; über deren Umfang sowie die zu zahlende Vergütung sind Verträge abzuschließen. Wie sich aus der Anlage 3 zur Gesamtbetriebsvereinbarung ergibt, sind davon auch zahlreiche Gegenstände erfaßt, die der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen. So befindet sich etwa der Betrieb der Telefonanlage sowie der Kantine weiterhin in der Hand von STN ATLAS ELEKTRONIK GmbH. Dasselbe gilt für den Arbeitsschutz sowie für die gesamte Datenverarbeitung. Auch die Rechts-, Finanz- und Personalberatung sind dort konzentriert, was für Auskunftsansprüche von Betriebsräten wie eines eventuellen Wirtschaftsausschusses von wesentlicher Bedeutung ist.

Dieselbe Person nimmt außerdem die Funktion des Arbeitsdirektors sowohl bei STN ATLAS ELEKTRONIK GmbH als auch bei SAM wahr.

An den Standorten Sebaldsbrück und Hamburg wurden im Frühjahr termingerecht Neuwahlen der Betriebsräte durchgeführt. Am 14.5.1998 konstituierte sich der Gesamtbetriebsrat. Sein Vorsitzender beraumte für den 26.6.1998 eine Sitzung an, auf der insbesondere Fragen der Unternehmensumstrukturierung behandelt werden sollten. Mit

Schreiben vom 22.6.1998 verlangte der Betriebsratsvorsitzende des Standorts Bremen, den Sitzungstermin aufzuheben und alsbald eine neue Sitzung anzuberaumen, in der insbesondere die Abwahl des GBR-Vorsitzenden sowie die Wahl eines Nachfolgers und die Neuwahl seines Stellvertreters auf der Tagesordnung stehen sollten.

Der GBR-Vorsitzende kam dem mit Rücksicht auf die Dringlichkeit der anstehenden Sachfragen nicht nach. Mit Schreiben vom 24.6.1998 vertrat der Betriebsratsvorsitzende des Standorts Sebaldsbrück den Standpunkt, das Mandat des Gesamtbetriebsrats sei erloschen. Da kein einheitliches Unternehmen mehr bestehe, könne es auch keinen einheitlichen GBR mehr geben; die Konstituierung am 14.5.1998 sei rechtlich nicht haltbar gewesen. Sollte man den Standpunkt vertreten, daß sich Nr. 9 des Interessenausgleichs auch auf die Ebene des Gesamtbetriebsrats beziehe, so seien übergangsweise zwei Gesamtbetriebsräte - einer für SAM und einer für STN ATLAS ELEKTRONIK - zu bilden.

Der Gesamtbetriebsrat fragt an, ob die Rechtsauffassung des Betriebsratsvorsitzenden in Sebaldsbrück zutrifft, wonach das Mandat des GBR in seiner bisherigen Zusammensetzung erloschen sei.

## **B Rechtliche Würdigung**

### **I. Fragestellungen**

Der Gesamtbetriebsrat ist dann noch im Amt, wenn er ein sog. Übergangsmandat besitzt. Dieses kann sich aus dem Gesetz, aber auch aus Nr. 9 der Gesamtbetriebsvereinbarung ergeben. Beides ist im folgenden unter II. zu untersuchen.

Zum zweiten ist denkbar, daß der Standort Bremen-Sebaldsbrück wie der Standort Hamburg jeweils Gemeinschaftsbetriebe sind, die vom selben "Leitungsapparat" her gesteuert werden. Ist dies der Fall, wären die Betriebsräte beider Gemeinschaftsbetriebe berechtigt und verpflichtet, einen Gesamtbetriebsrat zu bilden. Dieser wäre dann eine auf Dauer berechnete Einrichtung. Ob diese Voraussetzungen im vorliegenden Fall gegeben sind, soll unter III. erörtert werden.

### **II. Übergangsmandat des Gesamtbetriebsrats**

#### **1. Übergangsmandat kraft Gesetzes**

##### **a) Unmittelbare Anwendung des § 321 Abs. 1 UmwG?**

Nach § 321 Abs. 1 Satz 1 UmwG besitzt der Betriebsrat ein Übergangsmandat, wenn ein Teil des Betriebes abgespalten und einem neuen Rechtsträger zugeordnet wird. Voraussetzung

ist, daß der abgespaltene Teil betriebsratsfähig ist und nicht in einen Betrieb eingegliedert wurde, in dem bereits ein Betriebsrat besteht.

Bedingung für die Anwendung des § 321 Abs. 1 Satz 1 UmwG ist, daß eine Unternehmensspaltung im Sinne des UmwG stattgefunden hat. Dies ist laut Auskunft des Gesamtbetriebsrats nicht der Fall: Die Ausgründung der SAM erfolgte durch Gründung einer GmbH und Übertragung der notwendigen Betriebsmittel und Arbeitsverhältnisse. Von daher scheidet eine unmittelbare Anwendung des § 321 Abs. 1 Satz 1 UmwG aus.

**b) Übertragung auf den Fall des § 613a BGB?**

Nach der ursprünglichen Rechtsprechung des BAG stand dem Betriebsrat für einen abgespaltenen Betriebsteil kein Übergangsmandat zu; die dort tätigen Beschäftigten blieben vielmehr ohne betriebliche Interessenvertretung, bis sie einen eigenen neuen Betriebsrat gewählt hatten.

BAG DB 1989, 1194

Diese Auffassung läßt sich seit Inkrafttreten des UmwG nicht mehr halten. Die neuere Rechtsprechung der Instanzgerichte

LAG Berlin BB 1996, 1937; ArbG Frankfurt AuR 1996, 506; ArbG Duisburg AiB 1997, 287

sowie die ganz herrschende Auffassung in der Literatur

Bachner DB 1995, 2089; Buschmann, in: Däubler-Kittner-Klebe (im folgenden DKK), Kommentar zum BetrVG, 6. Aufl., Frankfurt/Main 1998, § 21 Rn 68; Däubler RdA 1995, 146; Düwell NZA 1996, 393; Fitting-Kaiser-Heither-Engels, Kommentar zum BetrVG, 18. Aufl., München 1996, § 21 Rn 43, 52; Kreßel BB 1995, 925; Klar NZA 1997, 472; Mengel, Umwandlungen im Arbeitsrecht, 1997, S. 436 ff.; Wiese/Kreutz, Gemeinschaftskommentar zum BetrVG, Bd. 1, 6. Aufl., Neuwied 1998, § 21 Rn 82; Wlotzke DB 1995, 48; a.A. Bauer-Lingemann NZA 1994, 1098 ff.; Boecken, Unternehmensumwandlungen und Arbeitsrecht, 1996, Rn 358; Feudner BB 1996, 1934

stehen auf dem Standpunkt, daß § 321 Abs. 1 UmwG auf den Fall der Einzelrechtsübertragung im Wege des § 613a BGB entsprechende Anwendung finden muß. Dem ist zuzustimmen.

Bei der Verabschiedung der ursprünglichen Fassung des § 613a BGB im Jahre 1971 bestand für den Gesetzgeber kein Anlaß, eine betriebsverfassungsrechtliche Sonderregelung zu treffen. Bei Übergang des ganzen Betriebes auf einen neuen Inhaber war (und ist) der Fortbestand des Betriebsrats völlig unbestritten. Die Übertragung eines bloßen Betriebsteils schien eher ein Ausnahmetatbestand, den zu regeln kein dringendes Bedürfnis bestand. In mehr als 25

Jahren haben sich diese Verhältnisse jedoch gewandelt: Die Umstrukturierung von Unternehmen unter gleichzeitiger Übertragung von Betriebsteilen ist zu einer häufigen, ja zu einer Massenerscheinung geworden, wie nicht zuletzt das Beispiel des Outsourcing zeigt.

Vgl. Düwell NZA 1996, 393

Eine zunächst hinnehmbare Lücke gewann außerordentlich große Bedeutung.

Der Gesetzgeber hat darauf zunächst nur in der Weise reagiert, daß er Sonderregeln für die Spaltung von Treuhandunternehmen und die Spaltung infolge einer Restitution aufgrund des Vermögensgesetzes erlassen hat.

§§ 13 SpTrUG und 6 b VermG

Es folgte die umfassendere Regelung des § 321 Abs. 1 UmwG sowie zahlreiche Einzelregelungen im Zusammenhang mit der Privatisierung, insbesondere von Bahn und Post.

Übersicht über die einschlägigen Vorschriften bei Fitting-Kaiser-Heither-Engels, aaO, § 21 Rn 44

Aus diesen Regelungen läßt sich der allgemeine Grundsatz herleiten, daß die Abspaltung eines Betriebsteils nicht zu einem ersatzlosen Wegfall der Interessenvertretung führen darf. Die im Bereich des § 613a BGB vorhandene Lücke ist

vielmehr durch eine Rechtsanalogie zu schließen. Nur auf diese Weise ist sichergestellt, daß die Arbeitnehmer gerade in der besonders kritischen Phase einer Umstrukturierung nicht ohne betriebliche Interessenvertretung bleiben.

So ausdrücklich Fitting-Kaiser-Heither-Engels § 21 Rn 44 a

Auch haben die hier genannten Regelungen das Hauptargument des BAG (DB 1989, 1194) hinfällig gemacht, wonach der Betriebsrat an die Identität des Betriebes gebunden ist und gewissermaßen seiner Natur nach auch nicht übergangsweise die Belegschaft eines anderen Betriebes vertreten kann.

Unterstellt man im vorliegenden Fall, daß mit Wirkung vom 1.4.1998 die Betriebe in Sebaldsbrück und Hamburg jeweils aufgespalten wurden, so begann in diesem Zeitpunkt das Übergangsmandat der beiden Betriebsräte: Der Betriebsrat in Sebaldsbrück kann für eine Übergangszeit auch für diejenigen Beschäftigten sprechen, die zwar in Bremen arbeiten, aber zu SAM gehören. Umgekehrt ist der Hamburger Betriebsrat befugt, zugleich die Interessen der Hamburger Beschäftigten wahrzunehmen, die weiterhin einen Arbeitsvertrag mit STN ATLAS ELEKTRONIK haben.

### c) Die Behandlung des Gesamtbetriebsrats

Umstritten ist unter den Beteiligten, ob unter diesen Umständen auch der Gesamtbetriebsrat im Amt bleibt.

Eine ausdrückliche Regelung besteht hierfür nicht. Die genannten Vorschriften, insbesondere § 321 Abs. 1 UmwG, beziehen sich ihrem Wortlaut nach ausschließlich auf den Einzelbetriebsrat. Auch die Literatur spricht das Problem nur vereinzelt an, betont dann allerdings, daß für den Gesamtbetriebsrat dieselben Grundsätze wie für den "Basisbetriebsrat" gelten.

So Trittin, in: DKK § 47 Rn 11

Eine Lösung läßt sich nur unter Rückgriff auf den Zweck des Übergangsmandats finden. Dieser liegt ersichtlich darin, keine vertretungslose Zeit eintreten zu lassen, die Interessenvertretung der Beschäftigten in einem schwierigen Übergangsstadium in normalem Umfang zur Geltung zu bringen. Das Übergangsmandat des Einzelbetriebsrats erstreckt sich deshalb auf alle Gegenstände, die auch in der "Normalsituation" dem Beteiligungsrecht des Betriebsrats unterliegen; insoweit besteht ein grundlegender Unterschied zum Restmandat, das sich nur auf "noch nicht erledigte" Angelegenheiten bezieht.

S. Bachner-Köstler-Trittin-Trümner, Arbeitsrecht bei Unternehmensumwandlung, Köln 1997, S. 78 f.; Fitting-Kaiser-Heither-Engels, aaO, § 21 Rn 51; Oetker-Busche, Beilage 1/1991 zu NZA, S. 23

Nimmt man diesen Gedanken ernst, so darf während der Übergangszeit keine "Rumpf-Betriebsverfassung" in dem Sinne bestehen, daß die Interessenvertretung auf Unternehmensebene, d.h. der Gesamtbetriebsrat wegfällt. Dies würde bedeuten, daß die Einzelbetriebsräte plötzlich auf sich selbst gestellt wären und deshalb Schwierigkeiten hätten, auch nur ihre praktische Politik zu koordinieren. Gerade dann, wenn die Spaltung der "Basisbetriebe" gleichzeitig erfolgt, bestehen keinerlei Schwierigkeiten, den Gesamtbetriebsrat in gleichem zeitlichem Umfang wie die Einzelbetriebsräte fortzuführen.

Die Tatsache, daß auf Arbeitgeberseite nunmehr zwei formal selbständige Unternehmen stehen, ist rechtlich ohne Bedeutung. Genau dasselbe Phänomen tritt nämlich auch auf der unteren Ebene auf, wenn - wie im vorliegenden Fall - die Abspaltung eines Betriebsteils in der Weise erfolgt, daß er einem anderen Unternehmen zugeordnet wird: Hier bedeutet das Übergangsmandat notwendigerweise, daß der Betriebsrat nicht nur vorübergehend für einen zweiten Betrieb, sondern auch gegenüber einem zweiten Arbeitgeber tätig wird. Wenn dies auf unterer Ebene in Kauf zu nehmen ist, können gegen eine entsprechende Annahme auf GBR-Ebene keine durchschlagenden Bedenken bestehen.

#### **d) Ergebnis**

In entsprechender Anwendung des § 321 Abs. 1 UmwG haben somit nicht nur die beiden Betriebsräte, sondern auch der Gesamtbetriebsrat ein Übergangsmandat, das ihm alle gesetzlichen Rechte sichert. Auch ist es ihm unbenommen, für diese Zeit einen Wirtschaftsausschuß zu wählen.

Das Übergangsmandat ist auf sechs Monate beschränkt; es endet bereits vorher, wenn sich in den abgespaltenen Betriebsteilen ein neugewählter Betriebsrat konstituiert.

#### **2. Übergangsmandat aufgrund der Nr. 9 der Gesamtbetriebsvereinbarung**

Die Frage, ob sich ein Übergangsmandat der Betriebsräte und des Gesamtbetriebsrats auch auf Nr. 9 der Gesamtbetriebsvereinbarung stützen läßt, ist insofern von Bedeutung, als dort der Zeitraum vom 1.4. bis 31.12.1998 festgelegt wird, die Dauer des Übergangsmandats sich also über die gesetzliche Regelung hinaus nicht auf sechs, sondern auf neun Monate belaufen würde. Soweit ersichtlich, sind die Beteiligten bisher als selbstverständlich davon ausgegangen, daß Nr. 9 eine wirksame Festlegung beinhaltet; lediglich die Konsequenzen für den Gesamtbetriebsrat sind im Streit. Dennoch kann eine rechtliche Beurteilung nicht an dem Problem vorbeigehen, welche Bindungswirkungen die in

der "Gesamtbetriebsvereinbarung" vorgesehenen Regelungen haben und inwieweit es möglich ist, den im Gesetz vorgesehenen Zeitraum um drei Monate zu verlängern.

**a) Bindungswirkung eines Interessenausgleichs?**

In der Präambel wie im Text der Gesamtbetriebsvereinbarung wird diese selbst an verschiedenen Stellen als "Interessenausgleich" bezeichnet. Auch ist § 111 BetrVG in bezug genommen, was insofern korrekt ist, als die Spaltung von Betrieben unter § 111 Satz 2 Nr. 3 BetrVG fällt. Dies könnte dafür sprechen, daß entgegen der Bezeichnung als "Gesamtbetriebsvereinbarung" ein Interessenausgleich vorliegt, der dem Gesamtbetriebsrat wie der Geschäftsleitung nach herkömmlicher Auffassung keinerlei einklagbare Rechte einräumt; vielmehr können bei Abweichungen von dem Vorgesehenen lediglich einzelne betroffene Arbeitnehmer einen Nachteilsausgleich nach § 113 BetrVG verlangen. Eine wirksame Verlängerung der Amtszeit würde daher von vornherein ausscheiden.

Die Frage, ob eine normale "Gesamtbetriebsvereinbarung" oder ein "Interessenausgleich" vorliegt, kann allerdings unter Berücksichtigung der neueren Rechtsentwicklung dahinstehen, da nach mittlerweile vorherrschender Auffassung auch im Interessenausgleich rechtliche Bindungen von Geschäftsführung und (Gesamt)Betriebsrat möglich sind.

Nach allgemeiner Auffassung ist der Interessenausgleich ein Kollektivvertrag eigener Art.

S. statt aller Fabricius, in: Gemeinschaftskommentar zum BetrVG, Bd. 2, 5. Aufl., Neuwied 1995, § 112 Rn 22; Fitting-Kaiser-Heither-Engels, aaO, §§ 112, 112a Rn 22

Als "Vertrag" muß er aber erzwingbar sein; das Gesetz bietet entgegen BAG DB 1992, 380 keinen Anhaltspunkt dafür, daß es sich um eine bloße "Naturalobligation" handelt. Dies wird schon daran deutlich, daß § 113 BetrVG lediglich dann als Sanktion ausreichen könnte, wenn Abweichungen zu einer Kündigung oder zu sonstigen Nachteilen für Arbeitnehmer führen. Werden dagegen z.B. zusätzliche Beteiligungsrechte des Betriebsrats festgelegt, würde jede Sanktion und damit jede Erzwingbarkeit entfallen. Dies kann schlechterdings nicht rechtens sein.

Für grundsätzliche Erzwingbarkeit des Interessenausgleichs im Verhältnis (Gesamt)Betriebsrat und Geschäftsleitung Buschmann BB 1983, 511; Däubler, in: DKK §§ 112, 112a Rn 15 ff.; Matthes, in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 3, München 1993, § 352 Rn 16; ders., FS Wlotzke, S. 396; Molkenbur-Schulte DB 1995, 270; nunmehr auch Fitting-Kaiser-Heither-Engels, §§ 112, 112a Rn 13; a.A. Ehmann, FS für Kissel, S. 180 ff.; Richardi, Kommentar zum BetrVG, 7. Aufl., München 1998, § 112 Rn 45

Daß es sich grundsätzlich um eine verbindliche Abmachung handelt, wird zusätzlich dadurch unterstrichen, daß der Interessenausgleich auf der Grundlage verschiedener neuerer Bestimmungen sogar Gestaltungswirkung für das einzelne Arbeitsverhältnis entfaltet. Dies gilt etwa für § 323 Abs. 2 UmwG, wonach er bei Verschmelzung und Spaltung einzelne Arbeitnehmer bestimmten Betrieben oder Betriebsteilen zuordnen kann, was zur Folge hat, daß sich diese nur noch gegen eine grob fehlerhafte Zuordnung zur Wehr setzen können. Einem ähnlichen Prinzip folgt § 125 InsO, wonach der Interessenausgleich im Insolvenzfall bestimmen kann, wer im einzelnen zu kündigen ist; eine Überprüfung wegen mangelhafter sozialer Auswahl bleibt nur noch in sehr eingeschränktem Umfang möglich. Ähnliche Funktion erfüllt die Namensliste im Sinne des § 1 Abs. 5 KSchG, die gleichfalls in einem Interessenausgleich enthalten sein kann und die die Aussichten eines Betroffenen, seinen Arbeitsplatz in einem Kündigungsschutzverfahren zu verteidigen, drastisch verringert.

Der Interessenausgleich hat daher im Regelfall verbindliche Wirkung, zumal die unternehmerische Freiheit nicht beeinträchtigt ist, da er ja nicht über die Einigungsstelle erzwungen werden kann.

Auch wenn man dieser neueren Auffassung nicht folgen wollte, wären verbindliche Absprachen auch im Rahmen eines "Interessenausgleichs" jedenfalls dann möglich, wenn diese

von den Beteiligten bewußt gewollt sind, wenn also der Sache nach eine freiwillige Betriebsvereinbarung oder Betriebsabsprache vorliegt.

Im hier zu untersuchenden Fall enthält die "Gesamtbetriebsvereinbarung" einerseits programmatische Festlegungen wie (etwa die grundsätzlichen Maßnahmen nach Nr. 2 oder die Dienstleistungen nach Nr. 5, die noch im einzelnen der Umsetzung bedürfen. Auf der anderen Seite finden sich aber auch Bestimmungen, die konkrete Rechte einräumen wollen. In diese Kategorie fällt etwa die Nr. 7, wonach auch die SAM-Beschäftigten weiter der Betriebskrankenkasse STN ATLAS ELEKTRONIK angehören bzw. beitreten können. Dasselbe gilt für Nr. 8, wonach im Falle einer Bewerbung bei STN ATLAS ELEKTRONIK die Beschäftigten der SAM bei gleicher Qualifikation den Vorrang haben und außerdem verlangen können, daß ihre bisherigen Zeiten der Betriebszugehörigkeit angerechnet werden. Auch die Information der Beschäftigten nach Nr. 10 ist mehr als eine bloße programmatische Vorschrift. Dasselbe gilt schließlich für die in Nr. 9 geregelten Fragen der Interessenvertretung: Auch hier liegen präzise Festlegungen vor, die sinnlos wären, gäbe es als Sanktion allein den Nachteilsausgleich nach § 113 BetrVG. Schließlich spricht auch die Bezeichnung als "Gesamtbetriebsvereinbarung" dafür, daß kein reiner Interessenausgleich im traditionellen Sinne gewollt war, sondern daß es (auch) um die verbindliche Festlegung wechselseitiger Rechte und

Pflichten ging. Insoweit kann sich also weder die Arbeitgeber- noch die Arbeitnehmerseite mit dem Argument über Nr. 9 hinwegsetzen, es handele sich insoweit nur um eine Bekundung guter Absichten, die man in der Zwischenzeit geändert habe.

#### **b) Verlängerung des Übergangsmandats?**

Sehr viel problematischer als die Bindungswirkung als solche ist die konkret-inhaltliche Frage, ob das Übergangsmandat der betrieblichen Interessenvertretung um drei Monate verlängert werden kann.

Die oben genannten gesetzlichen Regelungen, insbesondere § 321 Abs. 1 UmwG sehen keine Verlängerungsmöglichkeit vor. In der Literatur ist die Frage - soweit ersichtlich - nicht erörtert, so daß auf allgemeine Grundsätze zurückgegriffen werden muß.

Die Verlängerung des Übergangsmandats betrifft eine organisatorische Frage der Betriebsverfassung. Insoweit besteht nach einhelliger Auffassung der Grundsatz, daß einvernehmliche Veränderungen nur aufgrund ausdrücklicher gesetzlicher Ermächtigung zulässig sind. Dies gilt gleichermaßen für Veränderungen durch Tarifvertrag, durch Betriebsvereinbarung oder durch Kollektivverträge anderer Art.

S. die Nachweise bei Däubler, in: DKK, Einl. Rn 72;  
Fitting-Kaiser-Heither-Engels § 1 Rn 215 u.a.

Eine solche gesetzliche Ermächtigung ist hier nicht ersichtlich. Für den Gesamtbetriebsrat bestimmt etwa § 47 Abs. 4 BetrVG lediglich, durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung könne die Mitgliederzahl abweichend von der gesetzlichen Regelung bestimmt werden.

Entsprechendes ist in § 55 Abs. 4 BetrVG für den Konzernbetriebsrat angeordnet. Gleichzeitig folgt daraus, daß andere Fragen wie z.B. die Dauer einer Wahlperiode oder (wie hier) eines Übergangsmandats nicht regelbar sind. Auch § 325 UmwG hilft nicht weiter. Sein Abs. 2 sieht zwar vor, daß bei der Spaltung von Betrieben die Fortgeltung bestimmter Rechte im "Stammbetrieb" auch durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden kann, doch fehlt eine entsprechende Ermächtigung in bezug auf die Dauer des Übergangsmandats.

Gleichwohl ist nicht zu übersehen, daß Vereinbarungen der hier vorliegenden Art durchaus nicht selten sind und auch einem Bedürfnis der Beteiligten entsprechen. Dem läßt sich durch entsprechende Handhabung des § 242 BGB Rechnung tragen: Wollte eine Seite sich ohne zwingenden Grund von der Abmachung nach Nr. 9 lösen, wäre dies ein widersprüchliches Verhalten und damit einen Verstoß gegen Treu und Glauben. Würden etwa die Betriebsräte nach Ablauf von sechs Monaten von der Geschäftsführung als

nichtexistent behandelt, könnten sich diese dagegen auch gerichtlich zur Wehr setzen. Soweit ersichtlich, droht im konkreten Fall eine solche Entwicklung allerdings nicht.

Für das verlängerte Übergangsmandat gelten keine anderen Grundsätze als für das gesetzliche. Nr. 9 der Gesamtbetriebsvereinbarung hat lediglich in zeitlicher Hinsicht eine Sonderregelung getroffen, im übrigen aber keinerlei Aussagen über den Umfang des Übergangsmandats gemacht. Insofern gelten die oben unter 1. entwickelten Grundsätze: Es tritt keine Minderung der betriebsverfassungsrechtlichen Rechte ein, der Gesamtbetriebsrat hat sich am 14.5.1998 zu Recht konstituiert.

### III. Die Entstehung von Gemeinschaftsbetrieben

#### 1. Die Fragestellung

Die bisherigen Ausführungen haben unterstellt, daß mit Wirkung vom 1.4.1998 die Betriebe in Sebaldsbrück und Hamburg effektiv aufgespalten wurden. "Aufspaltung" in diesem Sinne meint dabei, daß beide Firmen (STN ATLAS ELEKTRONIK und SAM) auch in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten eine selbständige Politik betreiben, insbesondere in sozialen Angelegenheiten und bei Einstellungen und Entlassungen einen eigenständigen Kurs steuern. Ohne daß an dieser Stelle eine definitive Aussage möglich wäre, spricht einiges dafür, daß dies nicht der Fall ist, sondern daß sowohl der Standort Sebaldsbrück als auch der Standort Hamburg Gemeinschaftsbetriebe beider Unternehmen darstellen. Wäre dies der Fall, würden nicht nur die einmal gewählten Betriebsräte im Amt bleiben; vielmehr müßte auch entsprechend den bisherigen Strukturen ein Gesamtbetriebsrat gewählt werden, der beide Gemeinschaftsbetriebe auf Unternehmensebene repräsentiert.

Dazu statt aller Kreutz, Gemeinschaftskommentar zum BetrVG, 6. Aufl., § 47 Rn 16 a.E.

## 2. Voraussetzungen eines Gemeinschaftsbetriebs

Nach der Rechtsprechung des BAG liegt ein Gemeinschaftsbetrieb (auch "gemeinsamer Betrieb" genannt) dann vor, wenn eine organisatorische Einheit zwar zwei oder mehr Unternehmen zugeordnet ist, wenn diese aber über einen "einheitlichen Leitungsapparat" verfügen, der die Gesamtheit der für die Erreichung der arbeitstechnischen Zwecke eingesetzten personellen, technischen und immateriellen Mittel lenkt.

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

Dieser "einheitliche Leitungsapparat" muß auf einer sog. Führungsvereinbarung beruhen, die ausdrücklich geschlossen sein kann, die sich aber auch aus den tatsächlichen Umständen ergeben kann.

BAG AP Nr. 9 zu § 23 KSchG 1969 Bl. 3 R

Lassen sich entsprechende Umstände eruieren, ist ein "Gegenbeweis" praktisch nicht mehr möglich.

Näher Däubler, Anm. zu BAG AP Nr. 8 zu § 1 BetrVG  
1972 Gemeinsamer Betrieb

Von großer praktischer Bedeutung ist, daß ein Rückschluß auf eine Führungsvereinbarung jedenfalls dann möglich ist, wenn der "Kern der Arbeitgeberfunktionen im sozialen und personellen Bereich" von derselben institutionellen Leitung wahrgenommen wird.

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

Personelle Verflechtungen (z.B. Identität der Geschäftsführungen) stellen ein weiteres Indiz für das Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebs dar.

BAG AP Nr. 6 zu § 1 BetrVG 1972 Bl. 4

### **3. Vorliegen im konkreten Fall**

Wendet man dieses "Prüfungsraster" im vorliegenden Fall an, so ist in erster Linie danach zu fragen, ob in sozialen und personellen Angelegenheiten eine einheitliche Leitung und damit ein einheitlicher Ansprechpartner für die betriebliche Interessenvertretung vorhanden ist. Nach den bei Abfassung des Gutachtens vorliegenden Informationen spricht mehr für als gegen eine solche Annahme. Wichtige Indizien sind insbesondere:

- Die Funktion des Arbeitsdirektors wird bei STN ATLAS ELEKTRONIK und bei SAM von derselben Person wahrgenommen.

- STN ATLAS ELEKTRONIK erbringt für SAM nach Nr. 5 der Gesamtbetriebsvereinbarung eine Reihe von Dienstleistungen, die sich auch auf mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten beziehen. Dazu zählen etwa die Telefonanlage (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG), der Arbeitsschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG), der Werkschutz (ggfs. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) sowie Sozialeinrichtungen wie die Kantine und die betriebliche Altersversorgung (§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG). Die Datenverarbeitung unterliegt in weitem Umfang dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Zur "Finanz- und Personalberatung" dürfte auch die Personalplanung nach § 92 BetrVG gehören.

- Die in diesen Bereichen von STN ATLAS ELEKTRONIK geleisteten "Dienste" haben praktisch die Bedeutung, daß diese Sachgebiete weiter in einer Hand liegen, so daß damit ein zusätzlicher gewichtiger Anhaltspunkt (neben der Personalunion) geschaffen ist.

- Die Ausgliederung von SAM hatte nicht primär den Zweck, grundlegende organisatorische Veränderungen herbeizuführen. Vielmehr ging es laut Aussage des GBR-Vorsitzenden darum, einen schon vorher vorhandenen Geschäftsbereich rechtlich zu verselbständigen, um dadurch leichter mit anderen Firmen kooperieren zu können. Wenn sich an den tatsächlichen Arbeitsabläufen aber kaum etwas ändert, würde bei einer Abspaltung nach dem Umwandlungsgesetz gemäß § 322 Abs. 1 UmwG eine Vermutung für das Vorliegen eines

Gemeinschaftsbetriebs sprechen. Für den hier vorliegenden Fall des § 613a BGB kann § 322 Abs. 1 UmwG zwar keine unmittelbare Anwendung finden, doch liegt ähnlich wie im Bereich des Übergangsmandats ein Rückgriff auf den im Umwandlungsgesetz zum Ausdruck gekommenen allgemeinen Rechtsgedanken nahe: Die bloße rechtliche Verselbständigung soll nur dann auf die betriebsverfassungsrechtliche Ebene "durchschlagen", wenn sich die tatsächlichen Arbeitsabläufe und die Entscheidungsstrukturen auf Arbeitgeberseite in relevantem Umfang verändert haben.

Die vorliegenden Informationen lassen keine absolut sicheren Rückschlüsse auf das Vorliegen zweier Gemeinschaftsbetriebe zu, weil beispielsweise unklar bleibt, inwieweit Probleme der Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG) für beide Firmen unterschiedlich gehandhabt werden sollen und inwieweit auch Einstellungen und Kündigungen (§§ 99, 102 BetrVG) ohne Koordination und Abstimmung nach jeweils separater "Politik" erfolgen sollen. Den Umständen nach spricht allerdings schon mit Rücksicht auf die Personalunion im Bereich des Arbeitsdirektors sehr viel mehr dafür, daß es weiter Entscheidungen "aus einer Hand" geben wird.

#### 4. Auswirkungen für den Gesamtbetriebsrat

Geht man davon aus, daß sowohl der Standort Sebaldsbrück als auch der Standort Hamburg ein Gemeinschaftsbetrieb der Firmen STN ATLAS ELEKTRONIK und SAM ist, so haben beide Betriebsräte auch einen Gesamtbetriebsrat zu errichten, der die Interessen der Beschäftigten auf Unternehmensebene vertritt. Seine Ansprechpartner wären die beiden Trägerunternehmen; vom Fall des § 50 Abs. 2 BetrVG einmal abgesehen, würde sich seine Zuständigkeit nach § 50 Abs. 1 BetrVG auf solche Gegenstände erstrecken, die notwendigerweise in beiden Gemeinschaftsbetrieben einheitlich geregelt werden müssen. Dies gilt beispielsweise für die betriebliche Altersversorgung, für Veränderungen bestehender Informationssysteme sowie für die Einführung neuer Sozialleistungen, die nach Auffassung des Arbeitgebers den Angehörigen beider Betriebe gleichmäßig zugute kommen sollen.

In der Literatur ist die Errichtung eines Gesamtbetriebsrats in solchen Fällen praktisch allgemein anerkannt; Bedenken und Einwände ergeben sich nur in Fällen, in denen zwei (oder mehr) Unternehmen in unterschiedlicher Weise an verschiedenen Gemeinschaftsbetrieben beteiligt sind. Eine solche Konstellation ist hier aber nicht gegeben.

Für Errichtung eines Gesamtbetriebsrats Konzen AuR 1985, 341, 353; Kreutz, Gemeinschaftskommentar zum BetrVG, 6. Aufl., § 47 Rn 16 a.E.; Windbichler, Arbeitsrecht im Konzern, München 1989, S. 294; Trümner, in: DKK § 1 Rn 92; Däubler, FS Zeuner, S. 28 ff.

Ein solcher Gemeinschafts-Gesamtbetriebsrat ist eine auf Dauer bestehende Einrichtung; die Frage nach einem Übergangsmandat würde sich erübrigen. Auch würde eine Vervielfältigung von Gremien (zwei Betriebsräte in Sebaldsbrück, zwei Betriebsräte in Hamburg, zwei Gesamtbetriebsräte) vermieden. Insoweit ist allen Beteiligten zu empfehlen, das Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebs sorgfältig zu prüfen und ggfs. auf eine Modifikation bestehender Abreden zu drängen, sollten diese entgegen dem ersten Anschein das Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebs eher zweifelhaft erscheinen lassen.