

Aktenzeichen: 1 ABR 54/01
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 18. September 2002
- 1 ABR 54/01 -

I. Arbeitsgericht
Elmshorn

Beschluß vom 7. Februar 2001
- 4 BV 44 c/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Beschluß vom 18. September 2001
- 1 TaBV 6 a/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Fortgeltung von Gesamtbetriebsvereinbarungen nach Betriebsübergang

Gesetze:

BetrVG § 77 Abs. 1, § 50, § 47, § 21 a; BGB § 613 a; ZPO § 139, § 253, § 256

Leitsätze:

1. Im Fall eines Betriebsübergangs behalten Gesamtbetriebsvereinbarungen, die in den Betrieben des abgebenden Unternehmens gelten, in den übertragenen Teilen des Unternehmens ihren Status als Rechtsnormen auch dann, wenn nur einer oder mehrere Betriebe übergehen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn das andere Unternehmen bis dahin keinen Betrieb führte und die übertragenen Betriebe ihre Identität bewahrt haben.
2. Wird nur ein Betrieb übernommen, bleiben die Gesamtbetriebsvereinbarungen als Einzelbetriebsvereinbarungen bestehen. Werden alle oder mehrere Betriebe übernommen, bleiben dort die Gesamtbetriebsvereinbarungen als solche bestehen.
3. Wird ein übernommener Betriebsteil vom Erwerber als selbständiger Betrieb geführt, gelten in ihm die im ursprünglichen Betrieb bestehenden Einzel- und Gesamtbetriebsvereinbarungen normativ weiter.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



BUNDESARBEITSGERICHT

1 ABR 54/01
1 TaBV 6 a/01
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. September 2002

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

pp.

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Anhörung vom 18. September 2002 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft, den ehrenamtlichen Richter Dr. Münzer und die ehrenamtliche Richterin Büßenschütt für Recht erkannt:

1. Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 18. September 2001 - 1 TaBV 6 a/01 - aufgehoben.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



2. Das Verfahren wird zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Fortgeltung einer Gesamtbetriebsvereinbarung nach einem Betriebsübergang.

Die Arbeitgeberin erwarb am 6. Juli 1998 von der D AG (D) deren Unternehmensbereich "Zivile Ausrüstungssysteme und PC Airport Systems". Dieser Bereich bestand aus dem Betrieb W und Teilen der Betriebe O und F. In allen drei Betrieben waren Betriebsräte gewählt. Antragsteller des vorliegenden Verfahrens ist der Betriebsrat des Betriebs Wedel.

Bis zum Übergang des Betriebs und der beiden Betriebsteile wurde im Unternehmen D eine "Betriebsordnung" angewendet. Diese war zwischen der A AG - einer der Rechtsvorgängerinnen der D - und deren Gesamtbetriebsrat am 31. Dezember 1971 abgeschlossen und in der Zwischenzeit - in besonderem Maße am 1. Juli 1989 - mehrfach modifiziert worden. Die Betriebsordnung enthält auf etwa 160 Seiten Regelungen zu verschiedenen Gegenständen, ua. zu Jubiläums- und Dienstzeitgeldern. Gemäß Nr. 9 ihrer Bestimmungen kann die Betriebsordnung mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

Anlässlich des bevorstehenden Betriebsübergangs auf die Arbeitgeberin schlossen die D und der Betriebsrat W am 26. Juni 1998 eine "Betriebsvereinbarung/Interessenausgleich". Unter deren Nr. 4 heißt es:

"Alle Betriebsvereinbarungen im Betrieb W gemäß Anlage 4 gelten nach dem Stichtag unverändert fort. Die Gesamtvereinbarungen der D AG sowie die Konzernvereinbarungen der D AG werden durch die entsprechenden Konzernvereinbarungen der H AG ersetzt."

In der "Anlage 4" ist neben anderen Betriebsvereinbarungen die "Betriebsordnung nebst Anmerkungen vom 01.07.1989" aufgeführt.



Im Zeitpunkt des Übergangs des Betriebs und der beiden Betriebsteile besaß die Arbeitgeberin noch keinen eigenen Betrieb. Nach dem Übergang führte sie die Betriebsteile als je eigene Betriebe weiter. In beiden wurden Betriebsräte gewählt. Am 3. September 1998 bildeten die drei Betriebsräte einen Gesamtbetriebsrat.

Mit einem an den antragstellenden Betriebsrat gerichteten Schreiben vom 16. April 1999 kündigte die Arbeitgeberin diesem gegenüber diverse Betriebsvereinbarungen, darunter die Betriebsordnung zum 31. Dezember 1999. Die Arbeitgeberin bot dem Betriebsrat den Abschluß einer neuen Betriebsvereinbarung an, welche die "Implementierung" ihrer eigenen Sozialordnung vorsah. Zu einem solchen Abschluß kam es nicht. Am 31. Dezember 1999 legte die Arbeitgeberin den als Betrieb geführten früheren Betriebsteil O und spätestens am 30. Juni 2002 auch den als Betrieb geführten früheren Betriebsteil F still.

Ende Oktober 2000 leitete der Betriebsrat das vorliegende Verfahren ein. Er hat die Auffassung vertreten, die Betriebsordnung vom 31. Dezember 1971/1. Juli 1989 gelte auch nach dem Betriebsübergang als Kollektivvereinbarung weiter. Sie habe deshalb nicht ihm gegenüber, sondern wirksam nur gegenüber dem zumindest bis zum 31. Dezember 1999 bestehenden Gesamtbetriebsrat gekündigt werden können. Mangels einer solchen Kündigung habe die Arbeitgeberin sie insbesondere hinsichtlich fällig gewordener Jubiläumsgelder weiterhin im Betrieb anzuwenden.

Der Betriebsrat hat beantragt,

1. festzustellen, daß die Gesamtbetriebsvereinbarung "Betriebsordnung" in der Fassung vom 01.07.1989 nicht wirksam durch die Erklärung der beteiligten Arbeitgeberin vom 16.04.1999 zum 31.12.1999 beendet worden ist, sondern unverändert darüber hinaus fortbesteht;
2. die Arbeitgeberin zu verpflichten, die Gesamtbetriebsvereinbarung "Betriebsordnung" in der Fassung vom 01.07.1989 unverändert im Betrieb zu berücksichtigen und anzuwenden;
3. der Arbeitgeberin für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen den Antrag zu 2) ein Zwangsgeld anzudrohen, dessen Höhe in das Ermessen des Arbeitsgerichts gestellt werde.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, mit dem Herauslösen des von ihr übernommenen Betriebs und der beiden



Betriebsteile aus der Rechtsträgerschaft der D habe die Betriebsordnung für diese Betriebe als Gesamtbetriebsvereinbarung ihre Gültigkeit verloren. Sie habe allenfalls als örtliche Betriebsvereinbarung mit dem antragstellenden Betriebsrat weiter gegolten, sei es von Gesetzes wegen, sei es auf Grund des Interessenausgleichs vom 26. Juni 1998. In jedem Fall habe sie sie wirksam gekündigt.

Die Vorinstanzen haben die Anträge des Betriebsrats abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt dieser sein Begehren weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hat Erfolg. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückverweisung des Verfahrens an das Landesarbeitsgericht. Die von diesem angeführten Gründe tragen seinen Beschluß nicht. Der Senat seinerseits vermag nicht abschließend zu entscheiden. Mit ihrem bisher zur Entscheidung gestellten Inhalt sind die Anträge des Betriebsrats mangels Bestimmtheit unzulässig. Das hat das Landesarbeitsgericht nicht berücksichtigt. Es hat eine Sachentscheidung getroffen, ohne zuvor nach § 139 Abs. 1 ZPO auf die Stellung sachdienlicher Anträge hingewirkt zu haben. In der Rechtsbeschwerdeinstanz war dies nicht möglich, ohne den Beteiligten Gelegenheit zur Überprüfung der Sach- und Rechtslage und ggf. zu neuem Sachvortrag zu geben. Dies wird das Landesarbeitsgericht nachzuholen haben.

I. Die Anträge zu 1. und 2. sind, so wie der Betriebsrat sie gestellt hat, unzulässig. Sie verstoßen gegen das Bestimmtheitserfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

Der Betriebsrat will festgestellt wissen, daß die Betriebsordnung in der Fassung vom 1. Juli 1989 nicht beendet ist, sondern über den 31. Dezember 1999 hinaus fortbesteht. Zudem begehrt er, die Arbeitgeberin zu verpflichten, dieses Regelwerk im Betrieb W unverändert zu berücksichtigen und anzuwenden. Nach ihrem Wortlaut sind die Anträge auf eine Fortgeltung der Betriebsordnung ohne inhaltliche Einschränkung gerichtet. Ein solches Antragsverständnis entspricht jedoch nicht dem erkennbaren Willen des Betriebsrats. Es kann ihm nicht darum gehen, daß auch solche Bestimmungen weiter angewendet werden, die - teilweise bereits seit langem - gegenstandslos geworden sind. Das hätte zwangsläufig zur Folge, daß beide Anträge insgesamt als unbegründet abzuweisen wären. Dem Betriebsrat kann es nur um die weitere Anwendung solcher Bestimmungen gehen, die jedenfalls im Zeitpunkt der Kündigung vom



16. April 1999 im Betrieb galten. Dazu bedarf es einer entsprechenden Antragsbeschränkung.

Offensichtlich gegenstandslos gewordene Bestimmungen finden sich in der Betriebsordnung mehrfach. Diese besteht auf rund 160 Seiten aus einem schwer zu durchschauenden Nebeneinander von Regelungen zu diversen formellen und materiellen Arbeitsbedingungen. Diese wiederum handeln etwa unter dem Gliederungspunkt "BO 7" auf rund 50 Seiten von der Anrechnung von Dienstzeiten, die bei übernommenen Firmen oder Beteiligungsgesellschaften von Rechtsvorgängerinnen der Arbeitgeberin zurückgelegt worden sind. Dabei geht es teilweise um Dienstzeiten, die vor mehr als fünfzig Jahren geendet haben müssen und die ab Stichtagen Berücksichtigung finden sollen, die bis in das 19. Jahrhundert zurückreichen. Daneben finden sich unter "BO 6.11" Regelungen zu Auskünften über bestimmte Versicherungen und das Verhalten im Versicherungsfall. Dabei wird auf Rundschreiben aus den Jahren zwischen 1967 und 1982 Bezug genommen und sollen Meldungen an eine bestimmte Abteilung einer der Rechtsvorgängerinnen der Arbeitgeberin auf offenbar von dieser entwickelten Formularen erfolgen.

Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, daß auch nur ein einziger Mitarbeiter des W er Betriebs unter diese Dienstzeit- und Auskunftsbestimmungen fiel. Schon daraus wird deutlich, daß der Betriebsrat mit seinen Anträgen nicht die uneingeschränkte Wirksamkeit und Anwendung sämtlicher Textteile der Betriebsordnung gemeint haben kann. Hinzukommt, daß es sich nach seinem eigenen Vorbringen in der Rechtsbeschwerdeinstanz bei diesen Texten nur zu einem Bruchteil um wirkliche Regelungen der Betriebsparteien iSd. §§ 87 Abs. 1, 88 BetrVG und statt dessen überwiegend um zu diesen ergangene, offenbar einseitig erlassene Ausführungsbestimmungen von Arbeitgeberseite handeln soll. In der Anhörung vor dem Senat hat der Betriebsrat ausdrücklich erklärt, sein Begehren richte sich nicht auf die Fortgeltung sämtlicher Teile der Betriebsordnung, ohne daß er bereits eine eindeutige Einschränkung hätte vornehmen können.

Auf Grund dieser Umstände scheidet ein allein am bisherigen Wortlaut orientiertes Verständnis der Anträge aus. Gleichzeitig erweisen diese sich damit als zu unbestimmt. Wenn sie nicht auf den gesamten Inhalt der Betriebsordnung gerichtet sind, ist unklar, auf welche Teile sie sich beziehen. Eine Antragsbeschränkung noch in der Rechtsmittelinstanz kam nicht in Frage. Dazu hätte es von Seiten des Betriebsrats einer umfangreichen Überprüfung der Sach- und Rechtslage bedurft, ggf. verbunden mit



neuem Sachvortrag. Das Verfahren war deshalb an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Dieses wird den Beteiligten insoweit noch rechtliches Gehör zu gewähren und dabei dem Betriebsrat Gelegenheit zu geben haben, die gestellten Anträge in einer der Vorschrift des § 253 Abs. 2 ZPO entsprechenden Weise zu präzisieren.

II. Auf der Grundlage hinreichend bestimmter Anträge wird das Landesarbeitsgericht für deren Zulässigkeit weiter zu bedenken haben:

1. Der Feststellungsantrag zu 1. ist nur unter den Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Danach bedarf es für den Betriebsrat des rechtlichen Interesses an einer alsbaldigen gerichtlichen Feststellung. Diese besondere Prozeßvoraussetzung ist die spezielle Ausgestaltung des bei jeder Rechtsverfolgung erforderlichen Rechtsschutzinteresses (*Thomas/Putzo ZPO 24. Aufl. § 256 Rn. 13 mwN*). § 256 ZPO ist deshalb auch im Beschlußverfahren anwendbar (*BAG 15. Dezember 1998 - 1 ABR 9/98 - BAGE 90, 288*).

Das rechtliche Interesse an der Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses fehlt, wenn ein entsprechender Antrag auf Leistung möglich und zumutbar ist. Im Rahmen der Entscheidung über den Leistungsantrag ist dann regelmäßig über die begehrte Feststellung als Vorfrage zu befinden. Für eine gesonderte Feststellung besteht unter dieser Voraussetzung kein Bedürfnis.

So liegen die Dinge im Streitfall. Im Rahmen des auf die Anwendung der Betriebsordnung gerichteten Leistungsantrags ist auch darüber zu befinden, ob die Betriebsordnung durch die Kündigung der Arbeitgeberin am 31. Dezember 1999 geendet hat. Nur wenn dies zu verneinen ist, kann der Antrag auf ihre weitere Anwendung Erfolg haben. Etwas anderes gilt allenfalls dann, wenn eine "Anwendung" der Betriebsordnung nur auf zukünftige Sachverhalte in Betracht kommt. Dies hängt vom Inhalt der Betriebsordnung und von den Sachverhalten ab, auf die der Betriebsrat sie angewendet wissen will. Es ist nicht generell ausgeschlossen, eine Regelung rückwirkend auf Sachverhalte anzuwenden, die in der Vergangenheit liegen.

Kommt im Streitfall eine rückwirkende Anwendung der Betriebsordnung nicht in Frage, besteht selbst dann ein Feststellungsinteresse des Betriebsrats für den Zeitraum zwischen Kündigung und gerichtlicher Entscheidung nur unter der weiteren Voraussetzung, daß sich auch aus der nur auf die Vergangenheit gerichteten Feststellung noch Rechtsfolgen für die Zukunft - und zwar für den Betriebsrat selbst - ergeben.



2. Gegen die Zulässigkeit eines hinreichend bestimmten Leistungsantrags bestehen keine weiteren Bedenken. Mit ihm begehrt der Betriebsrat, der Arbeitgeberin aufzugeben, die gekündigte Betriebsordnung im Betrieb Wedel unverändert "zu berücksichtigen und anzuwenden". Nicht deutlich ist allerdings, worin eine eigenständige "Berücksichtigung" der Betriebsordnung neben deren "Anwendung" bestehen soll. Das Vorbringen des Betriebsrats läßt eine entsprechende Differenzierung nicht erkennen. Der Antrag ist deshalb jedoch nicht unbestimmt. Vielmehr sprechen die Umstände dafür, daß es sich bei dem gesondert angeführten "berücksichtigen" um eine floskelartige Formulierung ohne eigenständigen rechtlichen Inhalt handelt. Das eigentliche Begehren des Betriebsrats besteht allein in der weiteren Anwendung der Betriebsordnung. In dieser geht ihre Berücksichtigung auf.

Für den Antrag zu 2. fehlt dem Betriebsrat auch nicht die Antragsbefugnis. Ein Anspruch auf Anwendung oder Durchführung einer Betriebsvereinbarung kann sich als eigener Anspruch des Betriebsrats aus § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG oder aus der betreffenden Betriebsvereinbarung selbst ergeben (*BAG 24. Februar 1987 - 1 ABR 18/85 - BAGE 54, 191; 13. Oktober 1987 - 1 ABR 51/86 - AP BetrVG 1972 § 77 Auslegung Nr. 2 = EzA BGB § 611 Teilzeitarbeit Nr. 2; 10. November 1987 - 1 ABR 55/86 - BAGE 56, 313; 28. September 1988 - 1 ABR 41/87 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 29 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 30; 12. Juni 1996 - 4 ABR 1/95 - AP ArbGG 1979 § 96 a Nr. 2 = EzA ArbGG 1979 § 96 a Nr. 1; 21. August 2001 - 3 ABR 44/00 - BAGE 98, 354*). Auf der Betriebsvereinbarung beruhende Ansprüche der einzelnen Arbeitnehmer kann er allerdings nicht geltend machen.

III. Auf der Grundlage zulässiger Anträge wird das Landesarbeitsgericht davon auszugehen haben, daß deren Begründetheit davon abhängt, ob die Betriebsordnung gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG oder den Ausschluß der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG verstößt.

Bislang konnte das Landesarbeitsgericht dies dahinstehen lassen, weil es die Kündigung der Betriebsordnung für wirksam hielt. Diese Auffassung hält der rechtlichen Überprüfung jedoch nicht stand. Durch die Kündigung vom 16. April 1999 wurde die Betriebsordnung nicht beendet, falls sie denn im Zeitpunkt des Betriebsübergangs und bei Ausspruch der Kündigung rechtswirksame Regelungen enthielt.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner gegenteiligen Ansicht ausgeführt, mangels der erforderlichen betrieblichen Identität gälten Gesamtbetriebs-



vereinbarungen nach einem Betriebsübergang dann nicht kollektivrechtlich fort, wenn nicht alle Betriebe des abgebenden Unternehmens vom erwerbenden Unternehmen übernommen würden. Eine Gesamtbetriebsvereinbarung verliere ihre Wirkung, wenn die Unternehmensidentität bei der Übernahme nicht bestehen bleibe. Eine die Weitergeltung möglicherweise gleichwohl vermittelnde Amtskontinuität des Gesamtbetriebsrats sei nicht gegeben. Ein Übergangsmandat des Gesamtbetriebsrats gebe es schon mangels Existenz eines solchen Mandats für Einzelbetriebsräte nicht. Der am 3. September 1998 bei der Arbeitgeberin gebildete Gesamtbetriebsrat wiederum sei nicht identisch mit demjenigen bei der D. Die Betriebsordnung habe wegen des Interessenausgleichs vom 26. Juni 1998 allerdings als Einzelbetriebsvereinbarung im Betrieb W fortbestanden. Damit habe sie die Arbeitgeberin durch ihre an den antragstellenden Betriebsrat gerichtete Erklärung vom 16. April 1999 wirksam gekündigt.

2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts galt die Betriebsordnung in dem übernommenen Betrieb und den übernommenen Betriebsteilen normativ als Gesamtbetriebsvereinbarung weiter, soweit sie wirksame Regelungen enthielt. Ihre Kündigung hätte die Arbeitgeberin gegenüber dem im April 1999 noch bestehenden Gesamtbetriebsrat erklären müssen. Das hat sie nicht getan.

a) Das Schicksal von Gesamtbetriebsvereinbarungen im Falle eines Betriebsübergangs ist umstritten.

aa) Im Schrifttum wird vereinzelt die Auffassung vertreten, daß selbst eine Einzelbetriebsvereinbarung stets ihre normative Wirkung verliere, wenn ein Betrieb - auch als ganzer - rechtsgeschäftlich gemäß § 613 a Abs. 1 BGB auf einen neuen Inhaber übergehe. Dies folge aus dem Wortlaut des § 613 a Abs. 1 BGB. Darin werde weder danach unterschieden, ob der Betriebsrat fortbestehe, noch danach, ob die Betriebsidentität erhalten bleibe. Wollten der Betriebsrat und der neue Arbeitgeber die kollektivrechtliche Geltung der alten Betriebsvereinbarung erreichen, so müßten sie eine inhaltsgleiche Vereinbarung neu abschließen (*Wank NZA 1987, 505*). Für eine Gesamtbetriebsvereinbarung kann nach dieser Auffassung nicht anderes gelten.

bb) Nach der ganz überwiegenden Meinung bleibt bei Wahrung der Betriebsidentität die normative Wirkung von Einzelbetriebsvereinbarungen auch nach einem Betriebsübergang erhalten. § 613 a Abs. 1 BGB stellt einen Auffangtatbestand dar. Aus dieser Regelung läßt sich nicht ableiten, daß Betriebsvereinbarungen nach einem Betriebsinhaberwechsel nicht mehr normativ fortwirken, sondern stets zum Inhalt der Ar-



beitsverhältnisse werden. Letzteres gilt vielmehr nur, wenn der Betrieb anlässlich des Übergangs seine bisherige Identität verliert (BAG 5. Juni 2002 - 7 ABR 17/01 - ZIP 2003, 271; 15. Januar 2002 - 1 AZR 58/01 - AP SozplKonkG § 2 Nr. 1 mwN; 14. August 2001 - 1 AZR 619/00 - BAGE 98, 323; 27. Juli 1994 - 7 ABR 37/93 - AP BGB § 613 a Nr. 118 = EzA BGB § 613 a Nr. 123 mwN auch aus der Literatur).

Ausgehend von dieser Rechtslage bei Einzelbetriebsvereinbarungen ist ein Teil des Schrifttums der Auffassung, eine Gesamtbetriebsvereinbarung, die der Gesamtbetriebsrat in originärer Zuständigkeit nach § 50 Abs. 1 BetrVG geschlossen habe, verliere nach einem Betriebsübergang oder einer Umwandlung nach dem Umwandlungsgesetz stets ihre normative Wirkung (so wohl Dietz/Richardi BetrVG 6. Aufl. 1982 § 77 Rn. 147; Zwanziger in Kittner/Däubler/Zwanziger KSchR 5. Aufl. § 613 a BGB Rn. 76). Ein anderer Teil meint, sie verliere ihre normative Wirkung jedenfalls dann, wenn nicht sämtliche Betriebe des abgebenden Unternehmens, für welche die Gesamtbetriebsvereinbarung gelte, auf den Erwerber übergangen; überwiegend wird dabei auf den Verlust der "Unternehmensidentität" abgestellt, teilweise auf den Wegfall des bisherigen Gesamtbetriebsrats als Vertragspartner für den neuen Arbeitgeber (vgl. Gaul NZA 1995, 717, 724; KR-Pfeiffer 6. Aufl. § 613 a BGB Rn. 166; Hohenstatt in Wilmsen/Hohenstatt/Schweibert Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen, Abschn. E Rn. 48; Bachner NJW 1995, 2881, 2883; derselbe in Kittner/Zwanziger Arbeitsrecht § 116 Rn. 36; Schiefer NJW 1998, 1817, 1820; Müller RdA 1996, 287, 292; Moll in Preis/Willemsen Umstrukturierung von Betrieb und Unternehmen im Arbeitsrecht Abschn. E Rn. 13; Bange Fortgeltung von Kollektivverträgen bei Unternehmensumstrukturierung durch Umwandlung S 213 ff.; Düwell in Beseler/Düwell/Göttling Arbeitsrechtliche Probleme bei Betriebsübergang, Betriebsänderung, Unternehmensumwandlung S 246 f.; Gussen/Dauck Die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen bei Betriebsübergang und Umwandlung, 2. Aufl. Rn. 80 ff.; Boecken Unternehmensumwandlungen und Arbeitsrecht S 111; ErfK/Preis 3. Aufl. § 613 a BGB Rn. 111; Ascheid in ArbR im BGB 2. Aufl. § 613 a Rn. 104; APS/Steffan § 613 a BGB Rn. 121).

cc) Ein weiterer Teil des Schrifttums geht von einer kollektivrechtlichen Weitergeltung einer Gesamtbetriebsvereinbarung aus, wenn nur ein einzelner Betrieb übertragen wird und dabei seine Identität behält. In einem solchen Fall soll die Gesamtbetriebsvereinbarung als Einzelbetriebsvereinbarung fortwirken (so Kreßel BB 1995, 925, 929; Hanau/Vossen in FS Hilger/Stumpf S 271, 275 f.; Erman/Hanau BGB 10. Aufl.



§ 613 a Rn. 73; Bopp in Bes-ler/Bopp/Düwell/Färber/Hess/Junker/Molkenbur/Targan/Tupay/Wißmann Betriebsüber- gang (§ 613 a BGB) S 158; Meyer DB 2000, 1174, 1176 f.; Silberberger Verände- rungsprozesse im Betrieb, Unternehmen und Konzern S 62; ErfK/Hanau/Kania 3. Aufl. § 77 BetrVG Rn. 137).

dd) Schließlich wird die Auffassung vertreten, im Falle der Übertragung mehrerer Betriebe unter Wahrung ihrer Identität gelte die bisherige Gesamtbetriebsvereinbarung auch beim Erwerber - für die übernommenen Betriebe - als Gesamtbetriebsvereinbarung fort (vgl. MünchKomm/Schaub 3. Aufl. § 613 a Rn. 145; Däubler RdA 1995, 136, 140 [für den Fall der Verschmelzung]; so wohl auch FKHES BetrVG 21. Aufl. § 47 Rn. 19 [für Umwandlungen]; Röder/Haußmann DB 1999, 1754, 1756).

ee) Das Bundesarbeitsgericht hat sich mit der kollektivrechtlichen Fortgeltung einer Gesamtbetriebsvereinbarung nach einem Betriebsübergang oder einer Umwandlung bislang nicht befaßt. Im Urteil des Dritten Senats vom 29. Oktober 1985 (- 3 AZR 485/83 - BAGE 50, 62, 71) heißt es unter Hinweis auf Dietz/Richardi (aaO) lediglich, eine Gesamtbetriebsvereinbarung verliere mit dem Ausscheiden eines Betriebs aus dem bisherigen Unternehmen ihre Geltung. Eine nähere Begründung findet sich nicht.

b) Nach einem Betriebsübergang ist die Fortgeltung einer Gesamtbetriebsvereinbarung als solche möglich. Dies steht in Übereinstimmung mit den Prinzipien der Betriebsverfassung.

aa) Eine Gesamtbetriebsvereinbarung wird nach § 50 Abs. 1 BetrVG vom Gesamtbetriebsrat in Angelegenheiten abgeschlossen, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Im Bereich der zwingenden Mitbestimmung ist dieser überbetriebliche Bezug für die Begründung der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats unabdingbar. Eine Ausnahme bildet nur der Fall, daß der Betriebsrat den Gesamtbetriebsrat nach § 50 Abs. 2 BetrVG beauftragt hat, eine Angelegenheit zu behandeln. Dann aber handelt es sich in Wirklichkeit um eine vom Gesamtbetriebsrat anstelle des Betriebsrats geschlossene Einzelbetriebsvereinbarung. Im Bereich der freiwilligen Mitbestimmung ist eine Gesamtbetriebsvereinbarung auch dann möglich, wenn der Arbeitgeber eine Regelung nur unter der Voraussetzung treffen will, daß sie für mehrere oder alle Betriebe des Unternehmens einheitlich gilt, und der Gesamtbetriebsrat sich dem nicht verschließt.



bb) Auch wenn eine Gesamtbetriebsvereinbarung für sämtliche oder doch mehrere Betriebe eines Unternehmens abgeschlossen wird, betrifft und regelt sie keine Angelegenheit auf der Rechtsebene "des Unternehmens" als solchen. Ihr Bezugsobjekt und Regelungssubstrat sind vielmehr die einzelnen Betriebe. Es geht um betriebliche Angelegenheiten, unabhängig davon, wie viele Betriebe die Regelung betrifft. Eine Gesamtbetriebsvereinbarung gilt daher nicht "im Unternehmen", sondern in den Betrieben des Unternehmens. Für ihr wirksames Zustandekommen, dh. für die Zuständigkeit des handelnden Gesamtbetriebsrats ist zwar das Erfordernis oder - im Bereich der freiwilligen Mitbestimmung - der Wunsch nach überbetrieblicher oder ggf. unternehmensweiter Regelung Voraussetzung. Dazu muß die zu regelnde Angelegenheit nicht nur einen einzigen, sondern mehrere oder alle Betriebe des Unternehmens betreffen. Das bedeutet aber nicht, daß auf diese Weise eine Art "Betriebsverbund" als entsprechendes überbetriebliches Bezugsobjekt und Regelungssubstrat entstände. Dem Gesamtbetriebsrat entspricht kein Gesamtbetrieb. Eine Gesamtbetriebsvereinbarung gestaltet die kollektive Ordnung des von ihr betroffenen Betriebs - und nur des Betriebs - nicht anders als eine Einzelbetriebsvereinbarung. Daß sie zugleich in anderen Betrieben des Unternehmens gilt, ändert daran nichts (*Hanau/Vossen aaO S 275 f.; Hanau in ArbRdG Bd. 34 (1997) S 21, 32*).

cc) Das Betriebsverfassungsgesetz trifft keine ausdrückliche Bestimmung über das Schicksal einer Einzelbetriebsvereinbarung und einer Gesamtbetriebsvereinbarung im Falle eines Rechtsträgerwechsels. Auch § 21a BetrVG regelt unmittelbar nur die Amtsfortdauer und Kompetenzen des Betriebsrats als Organ, falls es im Zusammenhang mit einer Betriebsveräußerung oder einer Umwandlung zu einer Spaltung oder Zusammenlegung von Betrieben und Betriebsteilen kommt.

Dennoch gehen die Rechtsprechung und das ganz überwiegende Schrifttum mit Recht davon aus, daß die Einzelbetriebsvereinbarungen gegenüber einem neuen Rechtsträger des Betriebs normativ fortgelten, wenn der Betrieb bei der rechtsgeschäftlichen Übernahme oder dem gesetzlichen Übergang seine Identität bewahrt hat (*vgl. die Nachweise vorstehend unter 2 a bb*). Dementsprechend bleiben bei Wahrung der Betriebsidentität auch die im übertragenen Betrieb geltenden Gesamtbetriebsvereinbarungen als normative Regelungen in Kraft.

(1) Werden sämtliche Betriebe eines Unternehmens von einem anderen Unternehmen im Wege der Einzel- oder Gesamtrechtsnachfolge übernommen, das bis dahin keinen eigenen Betrieb besaß, ist nicht auszuschließen, daß dann nicht nur jeder ein-



zelne Betriebsrat, sondern auch der bestehende Gesamtbetriebsrat im Amt bleibt (*BAG 5. Juni 2002 - 7 ABR 17/01 - ZIP 2003, 271*). Unter dieser Voraussetzung wiederum spricht schon die Amtskontinuität des zuständigen Betriebsverfassungsorgans Gesamtbetriebsrat dafür, daß die von ihm geschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarungen gegenüber dem neuen Rechtsträger fortwirken. Unabhängig davon bestehen auch der Regelungsbereich sowie der Koordinierungsbedarf, der die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats begründet hat, unverändert fort. Ein Rückgriff auf den Auffangtatbestand des § 613 a BGB wäre von dessen Zweck als bloß subsidiärer Regelung nicht gedeckt. Die Situation ist vergleichbar mit dem Inhaberwechsel in einem einzigen Betrieb, der die dort geltenden Einzelbetriebsvereinbarungen unberührt läßt.

(2) Wird nur ein einziger Betrieb von mehreren auf ein Unternehmen übertragen, in dem es einen Betrieb mit Betriebsrat nicht gibt, so läßt sich der Grundsatz der Amtskontinuität des Gesamtbetriebsrats für eine Fortgeltung der bestehenden Gesamtbetriebsvereinbarung im übertragenen Betrieb nicht heranziehen. Der Gesamtbetriebsrat besteht zwar fort, dies aber im übertragenden Unternehmen, aus dessen Rechtsträgerschaft der übertragene Betrieb gerade ausgeschieden ist.

Der Fortbestand oder die fortbestehende Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats ist indessen keine zwingende Voraussetzung für die Fortgeltung der von ihm mitgeschaffenen betrieblichen Normen. Dies ist für Einzelbetriebsvereinbarungen anerkannt. Der vorübergehende oder endgültige Wegfall des Betriebsrats läßt die bestehenden Betriebsvereinbarungen in ihrer normativen Wirkung unberührt (*vgl. FKhes aaO § 77 Rn. 175 mwN; Brune AR-Blattei SD Stand Dezember 2002, 520 Betriebsvereinbarung Rn. 432 mwN*). Es gibt dann allerdings kein handlungsfähiges Betriebsverfassungsorgan mehr, so daß eine inhaltliche Änderung der Betriebsvereinbarung nicht in Frage kommt. Der Arbeitgeber kann ihre Wirkung jedoch dadurch beenden, daß er einheitlich gegenüber allen betroffenen Arbeitnehmern des Betriebs die Kündigung der Betriebsvereinbarung erklärt (*FKhes aaO mwN; Brune aaO Rn. 434*).

Im Hinblick auf eine Gesamtbetriebsvereinbarung gilt das gleiche. Es ist nicht ersichtlich, weshalb der Wegfall der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den übertragenen Betrieb zur Folge haben soll, daß die von ihm abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarungen nach dem Übergang in diesem Betrieb nicht mehr gelten. Dies wäre nur dann verständlich, wenn durch den Betriebsübergang nicht nur das bisherige Regelungssubjekt, sondern auch das Regelungsobjekt der Gesamtbetriebsvereinbarung entfallen wäre. Dies ist bei Wahrung der Betriebsidentität regelmäßig nicht der



Fall. Auch eine Gesamtbetriebsvereinbarung gilt nur im jeweils einzelnen Betrieb. Sie gilt damit nach einem identitätswahrenden Betriebsübergang im übertragenen Betrieb kollektivrechtlich weiter; des Auffangtatbestandes des § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB bedarf es nicht. Wenn das erwerbende Unternehmen im Zeitpunkt des Betriebsübergangs keinen eigenen Betrieb besaß und nur einen einzigen Betrieb übernimmt, gilt eine bisherige Gesamtbetriebsvereinbarung als Einzelbetriebsvereinbarung fort. Sie steht damit auch einer inhaltlichen Änderung durch den neuen Arbeitgeber und den Betriebsrat offen.

Dieses Verständnis entspricht den schützenswerten Interessen der Beteiligten und ist systemkonform. Die Aufrechterhaltung der kollektiven Ordnung dient zum einen dem Schutz der Arbeitnehmer, auch wenn deren Interesse an der Weitergeltung der bestehenden Regelungen wegen § 613 a Abs. 1 BGB und den entsprechenden Vorschriften des Umwandlungsgesetzes nicht notwendig den Fortbestand einer Gesamtbetriebsvereinbarung als kollektives und normatives Regelungswerk verlangt: Es ist ein Unterschied, ob die Interessenwahrnehmung auch künftig durch den Betriebsrat oder nur noch individuell erfolgen kann. Der Fortbestand der betrieblichen Ordnung als Kollektivordnung dient zum anderen dem potentiellen Veränderungsinteresse des Arbeitgebers. Er kann die bestehenden betrieblichen Regelungen gemeinsam mit dem Betriebsrat an veränderte Gegebenheiten anpassen (*ErfK-Hanau/Kania aaO*; *Meyer DB 2000, 1174, 1176*).

Schließlich besteht insoweit auch Übereinstimmung mit der Rechtslage, die eintritt, wenn alle Betriebe desselben Unternehmens bis auf einen einzigen wegfallen, sei es durch Stilllegung oder durch Übertragung. Mit der Reduzierung auf einen Betrieb endet zwar die Existenz des Gesamtbetriebsrats, nicht aber die der von ihm geschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarungen (*ErfK-Hanau/Kania aaO*; *Bachner in Kittner/Zwanziger Arbeitsrecht § 116 Rn. 10*; *Silberberger aaO S 64*; *Röder/Haußmann DB 1999, 1754, 1755*).

Es besteht deshalb kein Anlaß, einer Gesamtbetriebsvereinbarung nach einem Betriebsübergang oder einer Umwandlung generell die Fortgeltung als Einzelbetriebsvereinbarung zu versagen, wenn ein einzelner Betrieb unter Wahrung seiner Identität aus der Rechtsträgerschaft des bisherigen Unternehmens ausscheidet. Im Einzelfall mag eine Fortgeltung allerdings daran scheitern, daß die betreffende Regelung nach ihrem Inhalt die Zugehörigkeit zum bisherigen Unternehmen zwingend voraussetzt und nach dem Betriebsübergang gegenstandslos ist.



(3) Werden weder alle noch nur ein einziger, sondern werden mehrere Betriebe eines Unternehmens auf einen anderen Rechtsträger übertragen, der bis dahin keinen eigenen Betrieb führte, so gilt eine bestehende Gesamtbetriebsvereinbarung in den übertragenen Betrieben nicht jeweils als Einzelbetriebsvereinbarung, sondern als Gesamtbetriebsvereinbarung weiter. Zwar verliert der Gesamtbetriebsrat des abgebenden Unternehmens auch in solchen Fällen seine Zuständigkeit für die übertragenen Betriebe, weil diese Zuständigkeit auf ein einziges - rechtlich selbständiges - Unternehmen begrenzt ist (*vgl. nur FKhes aaO § 47 Rn. 9 ff.*). Es bilden auch nicht etwa die von den Betriebsräten der übertragenen Betriebe in den bisher zuständigen Gesamtbetriebsrat entsandten Mitglieder automatisch den Gesamtbetriebsrat des übernehmenden, bisher betriebslosen Unternehmens; dieser ist nach Maßgabe des § 47 BetrVG vollständig neu zu bilden (*BAG 5. Juni 2002 - 7 ABR 17/01 - ZIP 2003, 271, zu B II 2 der Gründe*). Bis dahin besteht im Erwerberunternehmen eine gesamtbetriebsratslose Zeit. Das steht der Fortgeltung einer bisherigen Gesamtbetriebsvereinbarung als solcher in den übernommenen Betrieben aber nicht entgegen. Hierfür bedarf es des Fortbestehens und der weiterbestehenden Zuständigkeit des abschließenden Gesamtbetriebsrats nicht. Ausreichend ist, daß eine gesamtbetriebsratsfähige Anzahl der Betriebe ihre Identität bewahrt hat. Dies begründet den Bedarf an betriebsübergreifender Koordination, der Wesensmerkmal der in Form einer Gesamtbetriebsvereinbarung getroffenen Regelungen ist.

Danach gibt es keinen aus der Betriebsverfassung selbst herrührenden Grund, weshalb bisher geltende Gesamtbetriebsvereinbarungen den Status inhaltsgleicher Einzelbetriebsvereinbarungen annehmen und nicht ihren bisherigen Status als betriebsübergreifende einheitliche Gesamtbetriebsvereinbarung behalten sollten. Wenn sich ein Gesamtbetriebsrat im Erwerberunternehmen alsbald neu konstituiert, wie dies von § 47 BetrVG zwingend verlangt wird, so steht dem neuen Arbeitgeber überdies ein zuständiger Regelungspartner schon nach kurzer Zeit wieder zur Verfügung. Bis dahin kommt allerdings eine inhaltliche Abänderung der Gesamtbetriebsvereinbarung nicht in Betracht. Möglich ist nur deren vollständige Beendigung durch gleichzeitige Kündigung seitens des Arbeitgebers gegenüber allen Einzelbetriebsräten der übernommenen Betriebe. Wollen diese ihrerseits kündigen, können sie dies selbst gemeinsam nicht, sondern nur der von ihnen zu bildende Gesamtbetriebsrat.

Die Fortgeltung einer Gesamtbetriebsvereinbarung als solcher scheitert im Fall der Übernahme mehrerer Betriebe nicht daran, daß dabei die "Unternehmensidentität" nicht gewahrt geblieben wäre (*so aber Düwell in Dü-*



well/Hanau/Molkenbur/Schliemann Betriebsvereinbarung S 137; Hergenröder AR-Blattei SD aaO 500.2 Betriebsinhaberwechsel II Rn. 96 f. mwN; Bachner NJW 1995, 2881, 2883; Bange aaO S 215; Gussen/Dauck aaO Rn. 81). Die Identität des Unternehmens wird durch einen Betriebsübergang nicht berührt. Kennzeichen des betriebsverfassungsrechtlichen Unternehmensbegriffs ist die Einheit des Rechtsträgers (*vgl. nur FKhes aaO § 1 Rn. 146*). Diese bleibt bei einem Betriebsübergang sowohl auf Veräußerer- als auch auf Erwerberseite gewahrt. Offenbar meint aber Unternehmensidentität im vorliegenden Zusammenhang nicht die Einheit des Rechtsträgers, sondern dessen einheitliche Rechtsträgerschaft für das ursprüngliche Ensemble der zu ihm gehörenden Betriebe. Ein diesem "Verbund" entsprechendes eigenständiges Bezugsobjekt einer Gesamtbetriebsvereinbarung gibt es jedoch nicht. Auch wenn sie unternehmensweit in allen Betrieben gilt, ist Regelungssubstrat einer Gesamtbetriebsvereinbarung, wie dargelegt, stets nur der jeweilige Betrieb. Der Hinweis auf die verlorengegangene Unternehmensidentität geht deshalb ins Leere. Er stellt auf ein Kriterium ab, das über die maßgebliche Identität des Regelungsobjekts einer Gesamtbetriebsvereinbarung nichts besagt. Im übrigen ist nicht ersichtlich, wie eine als "Betriebsverbund" verstandene Unternehmensidentität im abgebenden Unternehmen sollte gewahrt bleiben können, wenn etwa die Mehrzahl der bisherigen Betriebe übertragen oder stillgelegt wird. Daß aber auch dann die Gesamtbetriebsvereinbarungen im abgebenden Unternehmen weitergelten, nimmt die herrschende Meinung in Rechtsprechung und Schrifttum zu Recht an.

Für die Fortgeltung einer Gesamtbetriebsvereinbarung als solcher reicht es deshalb aus, daß aus dem Kreis der bisher von ihr erfaßten Betriebe eine gesamtbetriebsratsfähige Anzahl von Betrieben ausscheidet und von einem bislang betriebs(rats)losen Unternehmen übernommen wird. Entscheidend ist nur die Wahrung der jeweils einzelbetrieblichen Identität, nicht die weitere Zugehörigkeit zu einem rechtlich gar nicht existierenden Betriebsverbund, der als Unternehmensidentität verstanden wird.

Inwieweit dies auch dann gilt, wenn das übernehmende Unternehmen im Erwerbszeitpunkt bereits einen oder mehrere eigene Betriebe mit Betriebsrat führt und ggf. ein Gesamtbetriebsrat schon gebildet ist, braucht nicht entschieden zu werden. Die beteiligte Arbeitgeberin besaß im Juli 1998 keinen eigenen Betrieb.

dd) Für den Streitfall ändert sich an der Geltung dieser Grundsätze nichts dadurch, daß die Arbeitgeberin neben dem Betrieb Wedel nicht zwei weitere vollständige



Betriebe, sondern aus diesen nur jeweils einen Teil erworben hat. Die Arbeitgeberin hat die von ihr aus den Betrieben O und F übernommenen Teile nach dem Betriebsübergang als je eigenständige Betriebe fortgeführt. In einem solchen Fall gelten in den veräußerten Betriebsteilen die Betriebsvereinbarungen, die vor dem Betriebsübergang im ursprünglichen Betrieb galten, mit normativer Wirkung weiter. Der Betrieb wurde lediglich aufgespalten, ohne daß die veräußerten Teile in eine andere betriebliche Organisation eingegliedert und darin aufgegangen wären. Die Betriebsvereinbarungen gelten weiterhin nur für Belegschaften, für die sie auch zuvor schon galten; sie behalten auf diese Weise ihre demokratische Legitimation. Im übrigen bleibt wegen § 21 a BetrVG auch der Betriebsrat im Amt und führt die Geschäfte für die ihm bislang zugeordneten Betriebsteile weiter, soweit diese nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG betriebsratsfähig sind. Zumindest im Hinblick auf Einzelbetriebsvereinbarungen wäre es dann nicht folgerichtig, den Betriebsrat zwar mit dem Übergangsmandat nach § 21 a BetrVG auszustatten, die Fortgeltung der von ihm selbst auch für den veräußerten Betriebsteil geschlossenen Betriebsvereinbarungen aber zu verneinen (*FKHES aaO § 77 Rn. 174; Bachner in Kittner/Zwanziger Arbeitsrecht § 116 Rn. 8*). Gelten die für den ursprünglichen Betrieb abgeschlossenen Einzelbetriebsvereinbarungen im veräußerten und als selbständiger Betrieb weitergeführten Betriebsteil fort, gilt dies für Gesamtbetriebsvereinbarungen, die sich auf den ursprünglichen Betrieb erstrecken, in gleicher Weise.

ee) Unerheblich für die Fortgeltung der Betriebsordnung als Gesamtbetriebsvereinbarung ist, daß die Dasa als Rechtsvorgängerin der Arbeitgeberin mit dem Betriebsrat im "Interessenausgleich" vom 26. Juni 1998 vereinbart hatte, es sollten "alle Betriebsvereinbarungen im Betrieb Wedel gemäß Anlage 4 nach dem Stichtag unverändert fortgelten", und zu diesen auch die Betriebsordnung zählte. Da die Betriebsordnung bis zum Betriebsübergang, wenn überhaupt, als Gesamtbetriebsvereinbarung galt, konnten der Betriebsrat und die Dasa schon deshalb nicht wirksam über ihre Geltung verfügen. Dazu fehlte dem Betriebsrat die Kompetenz. Überdies war die Dasa nicht befugt, Regelungen ausschließlich für die Zeit ab Betriebsübergang zu treffen. Seit dem Betriebsübergang handelte es sich nicht mehr um ihre eigenen Arbeitnehmer. Den Betriebsparteien ist es verwehrt, Arbeitsbedingungen für die Zeit nach einem Betriebsübergang unmittelbar zu regeln (*BAG 1. April 1987 - 4 AZR 77/86 - BAGE 55, 154, 168*).

Danach vermochte die im "Interessenausgleich" vereinbarte Weitergeltung der Betriebsordnung als Einzelbetriebsvereinbarung deren wirklichen Status als Gesamt-



betriebsvereinbarung nicht zu ändern. Die Betriebsordnung konnte am 16. April 1999 nur gegenüber dem seinerzeit noch amtierenden Gesamtbetriebsrat gekündigt werden. Durch die tatsächlich gegenüber dem Betriebsrat ausgesprochene Kündigung wurde sie nicht beendet.

3. Einer Vorlage an den Großen Senat bedurfte es nicht. Zwar weicht der erkennende Senat von der - allerdings eher beiläufigen - Ansicht des Dritten Senats im erwähnten Urteil vom 29. Oktober 1985 (- 3 AZR 485/83 - BAGE 50, 62, 71) ab. Eine zur Vorlage verpflichtende Divergenz liegt aber nur vor, wenn die betreffende Rechtsauffassung im Rahmen der früheren Entscheidung tragend und nicht nur eine Hilfs- oder Alternativbegründung war (vgl. auch BAG 16. Januar 1991 - 4 AZR 341/90 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 95 = EzA TVG § 4 Metallindustrie Nr. 80; Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge ArbGG 4. Aufl. § 45 Rn. 22). Dies trifft für die Ausführungen des Dritten Senats zum Wegfall einer Gesamtbetriebsvereinbarung im ausgeschiedenen Betrieb nicht zu.

Wißmann

Schmidt

Kreft

Münzer

Büßenschütt



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)