

Aktenzeichen: 7 ABR 28/90
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 30. Oktober 1991
- 7 ABR 28/90 -

I. Arbeitsgericht
Dortmund

Beschluß vom 09. August 1989
- 4 BV 47/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Beschluß vom 14. Februar 1990
- 3 TaBV 141/89 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Restmandat beim gemeinsamen Betrieb

Gesetz:

BetrVG § 1, § 19, §§ 111 ff.

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Zur Frage der Auflösung eines gemeinsamen Betriebs mehrerer Unternehmen infolge Konkursöffnung über das Vermögen eines Unternehmens entsprechend § 728 BGB.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 ABR 28/90

3 TaBV 141/89 Hamm

Verkündet am
30. Oktober 1991

Höhmann,
Justizsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 30. Oktober 1991 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Schliemann und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Kremhelmer sowie die ehrenamtlichen Richter Breier und Straub für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 14. Februar 1990 - 3 TaBV 141/89 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten über die Befugnis des beteiligten Betriebsrats zum Abschluß des am 10. April 1989 mit dem antragstellenden Konkursverwalter vereinbarten Sozialplans.

Nach § 1 des Sozialplans steht den Arbeitnehmern der in Konkurs gefallenen Firma C Druck GmbH (Gemeinschuldnerin) wegen Verlustes des Arbeitsplatzes und des sozialen Besitzstandes eine Abfindung zu. Nach seinem § 6 ist der Sozialplan unter die Bedingung gestellt worden, daß der Betriebsrat für die Gemeinschuldnerin zuständig ist und wirksam gebildet wurde.

Dem Abschluß des Sozialplans war folgendes vorausgegangen:
Die Kommanditgesellschaft unter der Firma C
Verlag GmbH & Co. KG unterhielt einen Betrieb, der eine Verlags-
abteilung und eine Druckereiabteilung umfaßte. Die Druckereiab-
teilung wurde 1985 von der Firma C Druck GmbH
übernommen. Geschäftsführer und Gesellschafter beider Unternehmen
waren identisch. Die Unternehmen befanden sich in demselben Ge-

bäude. Für beide Unternehmen bzw. deren Arbeitnehmer wurden die wesentlichen personellen und sozialen Angelegenheiten von einer einheitlichen gemeinsamen Leitung entschieden. 1987 wählten die Arbeitnehmer beider Unternehmen gemeinsam einen einheitlichen Betriebsrat (Beteiligter zu 2). Die Wahl wurde nicht angefochten.

Am 21. Februar 1989 wurde über das Vermögen der nachmaligen Gemeinschuldnerin die Zwangsverwaltung angeordnet. Der Antragsteller wurde zum Sequester bestellt. Er kam zu dem Ergebnis, der Betrieb der Gemeinschuldnerin müsse aufgelöst und alle ihre Arbeitnehmer müßten entlassen werden. Vor dem Hintergrund eines vom Betriebsrat angestrebten Verfahrens der einstweiligen Verfügung mit dem Ziel, der Gemeinschuldnerin die Kündigung von Arbeitnehmern vor Abschluß eines Interessenausgleichs und Sozialplans zu untersagen, verhandelte der Antragsteller mit dem Betriebsrat bis zur Unterschriftsreife über einen Sozialplan. Sodann wurde auf Betreiben des Antragstellers am 28. März 1989 der Konkurs über das Vermögen der Gemeinschuldnerin eröffnet. Der Antragsteller wurde zum Konkursverwalter bestellt. Am 10. April 1989 unterschrieben der Antragsteller und der beteiligte Betriebsrat den oben genannten Sozialplan.

Der Antragsteller meint, der beteiligte Betriebsrat sei zum Abschluß des Sozialplans nicht befugt gewesen. Für die beiden Unternehmen, nämlich die Kommanditgesellschaft und die nachmalige Gemeinschuldnerin hätte kein gemeinsamer Betriebsrat gewählt werden dürfen. Zwar lägen die Voraussetzungen für die Annahme eines gemeinsamen Betriebes beider Unternehmen nach der Rechtsprechung



des Bundesarbeitsgerichts vor. Die Rechtsprechung sei jedoch mit dem Betriebsverfassungsgesetz unvereinbar. Es sähe die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrats für mehrere Unternehmen nicht vor. Spätestens mit der Eröffnung des Konkursverfahrens über das Vermögen der Gemeinschuldnerin sei jedoch die Zuständigkeit des Betriebsrats zum Abschluß des Sozialplans entfallen, denn mit diesem Zeitpunkt sei die betriebsverfassungsrechtlich für die Annahme eines gemeinsamen Betriebs mehrerer Unternehmen vorausgesetzte Führungsvereinbarung weggefallen.

Der Antragsteller hat im ersten Rechtszug beantragt

festzustellen, daß der beteiligte Betriebsrat
spätestens seit Eröffnung des Konkursverfahrens
über das Vermögen der Firma C
Druck GmbH nicht mehr deren Betriebsrat ist und
auch kein Restmandat mehr hat.

Hilfsweise hat er im Beschwerderechtszug beantragt

festzustellen, daß der Betriebsrat kein Mandat
für den Abschluß eines Sozialplans mit dem Konkursverwalter hat.

Der Betriebsrat hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Er hat entgegnet, seine Wahl als einheitlicher Betriebsrat für den gemeinsamen Betrieb beider Unternehmen sei wirksam. Sie sei auch nicht angefochten worden. Bei einer Betriebsstillegung infolge eines Konkurses stehe dem Betriebsrat ein Restmandat für den Abschluß eines Sozialplans zu. Dieses Mandat habe er, der Be-



triebsrat, ausgeübt. Es sei nicht infolge der Konkurseröffnung weggefallen.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Die hiergegen gerichtete Beschwerde des antragstellenden Konkursverwalters hat das Landesarbeitsgericht als unbegründet zurückgewiesen, den Hilfsantrag hat es als unzulässig abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller nur noch seinen bisher hilfsweise gestellten Antrag weiter. Den bisherigen Hauptantrag hat er im Termin zur mündlichen Anhörung der Beteiligten mit Zustimmung des beteiligten Betriebsrats zurückgenommen.

B. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet. Der allein noch zur Entscheidung stehende Antrag festzustellen, daß der Betriebsrat kein Mandat für den Abschluß eines Sozialplans mit dem Konkursverwalter habe, ist zulässig, aber nicht begründet. Der Betriebsrat war befugt, den am 10. April 1989 unterschriebenen Sozialplan abzuschließen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat diesen bei ihm noch als Hilfsantrag gestellten Antrag als unzulässig erachtet, weil er in dem vorherigen Hauptantrag enthalten sei. Es kann dahinstehen, ob dem Landesarbeitsgericht in dieser Ansicht gefolgt werden kann. Denn hierauf kommt es nicht mehr an. Der Antragsteller hat den bisherigen Hauptantrag mit Zustimmung des beteiligten Betriebsrats in der mündlichen Anhörung in der Rechtsbeschwerdeinstanz zurückgenommen und den bisherigen Hilfsantrag als einzigen und damit als Hauptantrag gestellt. Deshalb bedarf es keiner Prüfung, ob und



inwieweit der bisherige Hilfsantrag im bisherigen Hauptantrag "enthalten" war und welche Rechtsfolge sich hieran knüpft.

II. Der allein noch verfolgte Antrag ist zulässig. Er ist insbesondere im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmt. Die Beteiligten streiten nicht über die Befugnis des Betriebsrats zum Abschluß irgendeines Sozialplans mit dem Konkursverwalter, sondern darüber, ob der beteiligte Betriebsrat befugt war, den am 10. April 1989 von beiden Seiten unterschriebenen Sozialplan mit dem antragstellenden Konkursverwalter abzuschließen. Mit diesem Inhalt besteht für den Antrag angesichts der Auseinandersetzung der Beteiligten auch das Feststellungsinteresse entsprechend § 256 Abs. 1 ZPO.

III. Der Antrag ist indessen nicht begründet.

1. Dem Senat ist eine Entscheidung in der Sache selbst möglich, obwohl das Landesarbeitsgericht den Antrag bereits als unzulässig erachtet hat. Die vom Landesarbeitsgericht für seine Entscheidung über den bisherigen Hauptantrag getroffenen Sachverhaltsfeststellungen enthalten zugleich alle für eine Entscheidung über den jetzt allein noch verfolgten Antrag erforderlichen Tatsachenfeststellungen; das Landesarbeitsgericht hat dabei den Streitstoff erschöpfend berücksichtigt. Dies setzt den Senat in die Lage, eine Sachentscheidung zu treffen (vgl. BGHZ 46, 281, 284, m.w.N.; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 50. Aufl., § 565 Anm. 3 A).



2. Die Auffassung der Rechtsbeschwerde, das Betriebsverfassungsgesetz lasse die Führung eines einheitlichen Betriebes mehrerer Unternehmen und damit auch die Wahl eines einheitlichen Betriebsrats nicht zu, könnte, selbst wenn sie zuträfe, das Feststellungsbegehren des Antragstellers nicht rechtfertigen.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können mehrere Unternehmen einen gemeinsamen Betrieb im Sinne des § 1 BetrVG unterhalten. Hierzu müssen sich die beteiligten Unternehmen zur gemeinsamen Führung des Betriebs rechtlich verbunden haben. Dabei muß die Einheitlichkeit der Leitung nicht in einer ausdrücklichen vertraglichen Vereinbarung der beteiligten Unternehmen geregelt sein. Es genügt vielmehr, daß eine solche Vereinbarung stillschweigend geschlossen worden ist und sich ihre Existenz aus den tatsächlichen Umständen herleiten läßt. Ohne eine solche rechtliche Vereinbarung ist nicht gewährleistet, daß der Betriebsrat in Fragen der sozialen und personellen Mitbestimmung einen zu einheitlicher Willensbildung für alle Unternehmen fähigen Ansprechpartner hat. Wird nach den Umständen des Einzelfalls der Kern der Arbeitgeberfunktionen im sozialen und personellen Bereich von derselben institutionellen Leitung ausgeübt, so läßt dies regelmäßig auf das Bestehen einer zumindest konkludenten Vereinbarung zur Führung des gemeinsamen Betriebes schließen (vgl. BAGE 59, 319, 324 f. = AP Nr. 9 zu § 1 BetrVG 1972, unter B 2 und 3 der Gründe; BAGE 60, 191, 198 f. = AP Nr. 77 zu § 613 a BGB, unter I 2 a bb der Gründe, jeweils m.w.N = ArbuR 1989, 354 m. Anm. Kleveman).



b) Die Rechtsbeschwerde meint, im vorliegenden Fall lägen die von der Rechtsprechung aufgestellten Voraussetzungen für die Bildung eines gemeinsamen Betriebes mehrerer Unternehmen zwar vor, gleichwohl sei die Wahl des beteiligten Betriebsrats zu Unrecht erfolgt, denn die Rechtsprechung sei mit dem Betriebsverfassungsgesetz nicht vereinbar.

Ob die von der Rechtsbeschwerde geäußerte Kritik Anlaß gibt, die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Bildung eines gemeinsamen Betriebes mehrerer Unternehmen in Frage zu stellen, kann dahinstehen. Denn selbst wenn insoweit der Ansicht der Rechtsbeschwerde zu folgen wäre, würde sich hieraus nicht ergeben, daß der beteiligte Betriebsrat keine Befugnis zum Abschluß des Sozialplans gehabt hätte.

Die von der Rechtsbeschwerde postulierte Rechtsfolge setzt unter diesem Gesichtspunkt voraus, daß die Wahl des beteiligten Betriebsrats von Anfang an nichtig wäre. Das aber ist nicht der Fall. Träfe die Ansicht der Rechtsbeschwerde zu, daß die Rechtsprechung zur Bildung gemeinsamer Betriebe mehrerer Unternehmen mit dem Betriebsverfassungsgesetz nicht vereinbar wäre, so hätte dies nur zur Folge, daß der beteiligte Betriebsrat unter Verken- nung des Betriebsbegriffs gewählt worden wäre. Es hätte dann nicht ein Betriebsrat für einen gemeinsamen Betrieb gewählt wer- den dürfen, sondern ein Betriebsrat nur für den Druckereibetrieb der Gemeinschuldnerin und ein weiterer nur für den Verlagsbetrieb der Kommanditgesellschaft. Die bloße Verkennung des Betriebsbe- griffs hat aber nicht die Nichtigkeit der darauf beruhenden Be-



etriebsratswahl zur Folge, sondern führt nur zu deren fristgebundener Anfechtbarkeit nach § 19 BetrVG (BAGE 60, 276, 279 = AP Nr. 15 zu § 19 BetrVG 1972, zu B der Gründe; BAGE 15, 235, 238 = AP Nr. 6 zu § 3 BetrVG 1952, zu 2 b der Gründe; BAGE 30, 12, 19 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrVG 1972, zu II 2 der Gründe; BAGE 46, 363 = AP Nr. 3 zu § 1 BetrVG 1972). Die Anfechtung einer Betriebsratswahl ist nur innerhalb von zwei Wochen seit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses möglich (§ 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). Die 1987 durchgeführte Wahl des beteiligten Betriebsrats ist nicht gemäß § 19 BetrVG angefochten worden. Dementsprechend standen dem beteiligten Betriebsrat alle Amtsbefugnisse zu. Denn im Fall der Anfechtbarkeit endet das Amt des Betriebsrats erst aufgrund einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung, durch die die Wahl rechtsgestaltend für unwirksam erklärt wird (vgl. BAG Beschluß vom 29. Mai 1991 - 7 ABR 54/90 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, unter B I der Gründe; BAG Beschluß vom 13. März 1991 - 7 ABR 5/90 - zur Veröffentlichung vorgesehen, unter B der Gründe).

3. Auch die Eröffnung des Konkursverfahrens über das Vermögen der Gemeinschuldnerin am 28. März 1989 nahm dem Betriebsrat nicht die Befugnis, mit dem antragstellenden Konkursverwalter noch am 10. April 1989 den unterzeichneten Sozialplan zu vereinbaren.

Zu Unrecht meint die Rechtsbeschwerde, mit der Eröffnung des Konkursverfahrens sei kraft Gesetzes die für den gemeinsamen Betrieb erforderliche Führungsvereinbarung entfallen, so daß der Betrieb aufgelöst worden und damit auch das Amt des Betriebsrats erloschen sei.



Zwar hat das Bundesarbeitsgericht für den Fall der Aufspaltung eines Betriebes entschieden, daß mit der Durchführung der Aufspaltung die Identität des Betriebes verlorengelange und dies das Ende des Betriebsratsamts zur Folge habe (BAGE 60, 191, 198 ff. = AP Nr. 77 zu § 613 a BGB, zu I 2 a bb und cc der Gründe = ArbuR 1989, 354 m. Anm. Kleveman). Des weiteren hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts angenommen, die für das Bestehen eines gemeinsamen Betriebes vorauszusetzende Führungsvereinbarung in Form einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts könne mit sofortiger Wirkung wegfallen, wenn infolge der Konkurseröffnung über das Vermögen eines Gesellschafters die Gesellschaft bürgerlichen Rechts nach § 728 BGB aufgelöst worden sei und mangels Gesellschaftsvermögens keine Auseinandersetzung nach § 730 BGB stattzufinden habe (BAGE 55, 117, 134 = AP Nr. 30 zu § 15 KSchG 1969, zu B IV 2 a der Gründe).

Ob der Ansicht des Zweiten Senats zu folgen ist, kann im vorliegenden Fall dahingestellt bleiben. Auch wenn durch die Konkurseröffnung die vom Zweiten Senat angenommene Rechtsfolge eintritt, so war der Betriebsrat im vorliegenden Fall kraft eines ihm dann zustehenden Restmandats befugt, den Sozialplan am 10. April 1989 abzuschließen.

Das Bundesarbeitsgericht nimmt ein betriebsverfassungsrechtliches Restmandat des Betriebsrats für die Zeit nach der Stilllegung eines Betriebes und der damit verbundenen Auflösung der Betriebsorganisation insbesondere für den Abschluß eines Sozialplans mit der Erwägung an, anderenfalls hätte es der Arbeitgeber



in der Hand, durch eine rasche Vollziehung der Betriebsstillegung und der Betriebsauflösung die Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu unterlaufen. Zur Sicherung der gerade für den Fall der Betriebsstillegung im Interesse der betriebsangehörigen Arbeitnehmer im Betriebsverfassungsgesetz festgelegten Beteiligungsrechte (vgl. §§ 111 bis 112 a BetrVG, aber auch § 113 BetrVG) ist es geboten, den Betriebsrat solange und soweit als fortbestehend und zuständig anzusehen, wie dies zur sachgerechten Ausübung der durch die Betriebseinstellung als der stärksten Form der Betriebsänderung gemäß den §§ 111 ff. BetrVG ausgelösten Beteiligungsrechte erforderlich ist (vgl. BAG Beschluß vom 14. November 1978 - 6 ABR 85/75 - AP Nr. 6 zu § 59 KO m. Anm. Uhlenbruck, zu II 2 der Gründe; BAG Beschluß vom 30. Oktober 1979 - 1 ABR 112/77 - AP Nr. 9 zu § 112 BetrVG 1972, zu B II 1 der Gründe = SAE 1980, 316 m. Anm. Beuthien). Die Literatur ist dieser Auffassung weitgehend gefolgt (vgl. Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 16. Aufl., §§ 112, 112 a Rz 40; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 21 Rz 26; Stege/Weinspach, BetrVG, 6. Aufl., § 21 Rz 7, jeweils m.w.N., auch der gegenteiligen Ansichten). Zumindest für den Fall, daß die Betriebsstillegung und die Entlassung aller Arbeitnehmer bereits vor der Eröffnung des Konkursverfahrens über das Vermögen eines den gemeinsamen Betrieb unterhaltenden Unternehmens geplant worden ist und deshalb die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach den §§ 111 ff. BetrVG bereits ausgelöst worden sind, bleibt für den Betriebsrat des gemeinsamen Betriebes ein derartiges Restmandat bis zum Abschluß eines Sozialplans bestehen. Nach dem hier gegebenen Sachverhalt befand sich der beteiligte Betriebsrat auf jeden Fall noch vollen Umfangs im Amt, als der Antragsteller als damaliger Zwangsverwal-



ter vor der Konkurseröffnung über das Vermögen der Gemeinschuldnerin den Entschluß faßte, deren Arbeitnehmer sämtlich zu entlassen. Er hat sogar noch vor der Konkurseröffnung mit dem beteiligten Betriebsrat über einen aufzustellenden Sozialplan verhandelt. Dann aber blieb der Betriebsrat auch nach der Konkurseröffnung befugt, die Sozialplanverhandlungen zum Abschluß zu bringen.

Dr. Seidensticker Kremhelmer Schliemann
Breier Straub



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)