

Rechtsanwalt Priv.-Doz. *Dr. Georg Annuß* – Freshfields Bruckhaus Deringer, München  
„Der gemeinsame Betrieb mehrerer Unternehmen – Stolperstein oder Wundermittel?“

Vortrag vom 9. Juni 2005

Planen Unternehmen Umstrukturierungen, haben sie oft auch den gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen als Gestaltungsmittel im Sinn. So liegt seine besondere Wirkung auch darin, daß er die betriebsverfassungsrechtlichen Folgen einer durch einen Betrieb verlaufenden unternehmensübergreifenden Spaltung auffangen kann: Wegen gewahrter „Betriebsidentität“ bleibt der bisherige Betriebsrat im Amt, Betriebsvereinbarungen gelten kollektiv-normativ fort und Betriebsänderungen iSd § 111 BetrVG scheiden in der Regel aus. Auf der anderen Seite birgt der gemeinsame Betrieb mehrerer Unternehmen bei Fragen seiner Begründung, seiner Reichweite und seiner Auflösung auch viele, nicht nur betriebsverfassungsrechtliche Unwägbarkeiten. Diese schrieb *Annuß* in seinem Vortrag nicht zuletzt der lückenhaften dogmatischen Durchdringung durch die Rechtsprechung zu, die dem gemeinsamen Betrieb als alltägliches Phänomen des Arbeits(rechts)lebens nicht gerecht würde. So äußerte sich *Annuß* u.a. kritisch zum Merkmal der Führungsvereinbarung zwischen den beteiligten Unternehmen, das das BAG als konstitutiv für den gemeinsamen Betriebs begreift, und hier besonders mit Blick auf die Entscheidung des BAG vom 11.2.2004 (– 7 ABR 27/03 – AP Nr. 22 zu § 1 BetrVG 1972 Gemeinsamer Betrieb) zu „sachfremden“ Indizien, die die Rechtsprechung zur Ermittlung einer konkludenten Führungsvereinbarung heranziehe. Überdies setzte sich *Annuß* mit den Vermutungstatbeständen des § 1 Abs. 2 BetrVG auseinander, zeigte die problematische Handhabung unternehmensbezogener Schwellenwerte in den §§ 99, 106 sowie §§ 111 BetrVG auf und ging schließlich auf die Auflösung des gemeinsamen Betriebes ein.

Tarifrechtlich lenkte *Annuß* den Blick auf die Geltung von Betriebs- und betriebsverfassungsrechtlichen Normen: Können sie überhaupt im gemeinsamen Betrieb gelten und, wenn ja, welche gelten? *Annuß* äußerte Zweifel, ob die Frage mit den hergebrachten Bordmitteln der Tarifkonkurrenz gelöst werden kann. Insofern sei zu bedenken, daß die Geltungserstreckung von Betriebs- und betriebsverfassungsrechtlichen Normen auf nicht- oder andersorganisierte Arbeitgeber nicht in § 3 Abs. 2 TVG angelegt sei, sondern nur die Erstreckung auf nicht- oder andersorganisierte Arbeitnehmer.

Schließlich widmete sich der Referent dem gemeinsamen Betrieb im kündigungrechtlichen Sinne, an den die Rechtsprechung dieselben Voraussetzungen knüpft wie an den gemeinsamen Betrieb im Sinne des BetrVG und als Folge eine Pflicht zur betriebseinheitlichen unternehmensübergreifenden Sozialauswahl zieht. Hier stellte *Annuß* auch mit Blick auf die aus seiner Sicht nicht nachvollziehbare Entscheidung des BAG vom 18.9.2003 (– 2 AZR 79/02 – AP Nr. 14 zu § 17 KSchG 1969) eine interessante These auf: Ausgenommen den Fall des § 322 UmwG gibt es einen gemeinsamen Betrieb im kündigungrechtlichen Sinne nicht!

*Annuß* verschaffte den Zuhörern einen interessanten und umfassenden Einblick in die Vorteile und „Tücken“ des gemeinsamen Betriebes, wobei er immer wieder auf konkrete Beispiele aus der Praxis zurückgriff.

In der betrieblichen Praxis ist der gemeinsame Betrieb mehrerer Unternehmen ein alltägliches Phänomen, insbesondere wird er im Rahmen von Unternehmensumstrukturierungen gezielt als Gestaltungsmittel eingesetzt. Die mit dem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen namentlich in tarifrechtlicher, betriebsverfassungsrechtlicher und kündigungsrechtlicher Sicht verbundenen Schwierigkeiten sind bislang kaum Gegenstand einer vertieften Diskussion gewesen. Der Vortrag soll dazu dienen, einen Überblick über die bisherige Behandlung des gemeinsamen Betriebs mehrerer Unternehmen in Rechtsprechung und Literatur zu geben und einzelne, praktisch besonders relevante Themen zu vertiefen. Zu ihnen gehören insbesondere die Geltung von betriebs- und betriebsverfassungsrechtlichen Normen im gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen, die Anwendung von betriebs- bzw. unternehmensbezogenen Schwellenwerten und die Durchführung der Sozialauswahl.