

Dr. Jan Lessner-Sturm – Metro AG

„Gemeinsamer Betrieb als Gestaltungsmittel“

Vortrag vom 11. Februar 2010

Dr. Lessner-Sturm sprach über den Gemeinsamen Betrieb als Gestaltungsmittel. Dabei ging er auf die Entstehung, die Voraussetzungen, die Folgen sowie die Auflösung eines Gemeinschaftsbetriebs ein und behandelte die damit einhergehenden rechtlich interessanten Fragen.

Einleitend wies der Referent darauf hin, daß man den Gemeinsamen Betrieb ursprünglich als Gefahr angesehen und sich die Eigenschaft als Gestaltungsmittel eher beiläufig durch die Vornahme Trennungen nach gesellschaftlichen Gesichtspunkten sowie nach Produktionslinien entwickelt habe. Die Frage seines Vorliegens stellte sich entweder anlässlich der Betriebsratswahlen oder vor dem Hintergrund eines geplanten Personalabbaus. Der im Gesetz nicht angelegte Begriff des Gemeinschaftsbetriebs sei durch richterliche Rechtsfortbildung entwickelt worden. Voraussetzungen zum Vorliegen eines Gemeinsamen Betriebs seien demzufolge ein einheitlicher Leistungsapparat und eine rechtliche Vereinbarung über eine einheitliche Leitung. Vielfach werde der Gemeinsame Betrieb als eine Form des Arbeitnehmerschutzes betrachtet, da seine Einrichtung dem Arbeitgeber Kündigungen erschwere. Der technische Aspekt stehe dabei oftmals weniger im Vordergrund. So könne beispielsweise ein beabsichtigter Personalabbau in einem Unternehmen in dem Moment zum Problem werden, in dem die Geschäftsführung des anderen Unternehmens dazu eine andere Auffassung vertrete.

Sodann behandelte der Referent die mit einem Gemeinschaftsbetrieb einhergehenden rechtlich interessanten Fragen. Diese stellten sich im Zusammenhang mit der Schwellenwertberechnung bei einem grenzüberschreitenden Gemeinschaftsbetrieb, der Repräsentation und der Legitimation im Gesamtbetriebsrat und bei Aufsichtsratswahlen, des Gemeinschaftsbetriebs eines Tendenzunternehmens mit einem nicht tendenzgeschützten Unternehmen, der Insolvenz eines beteiligten Unternehmens, der „analogen“ Anwendung auf unternehmensbezogene Schwellenwerte und vor dem Hintergrund der betriebseinheitlichen und damit unternehmensübergreifenden Ausübung von Mitbestimmungsrechten. Weiter erläuterte er die gesetzliche Vermutungsregelung des § 1 Abs. 2 BetrVG. Als mögliche Folgen eines Gemeinschaftsbetriebs nannte der Referent neben der degressiven Betriebsratsgrößenstaffel und der Stärkung des Vorsitzenden durch Freistellung die Majorisierung von Minderheiten bzw. Gefährdung betriebskultureller Besonderheiten (Bsp.: Englisch als Betriebssprache), die Beseitigung von Betriebsratslosigkeit, eine unternehmensübergreifende Sozialauswahl, eine einheitliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretung sowie Auswirkungen auf die Konzernbetriebsratsgröße (Bsp.: mit der Einrichtung eines Gemeinschaftsbetriebs einhergehende Vergrößerung eines zuvor mühsam verkleinerten Betriebsrats eines Unternehmens). Vor dem Hintergrund der Bildung eines Gemeinschaftsbetriebsrats aus zwei bestehenden Betrieben mit Betriebsrat kam der Referent unter anderem auf eventuelle „gemein-

schaftsbetriebsfeste“ kollektive Regelungen des einzelnen Betriebs als faktisches Risiko der Vereinheitlichung, Mandatsverluste innerhalb der einzelnen Betriebsräte und Betriebsratsneuwahlen zu sprechen.

Abschließend ging der Referent auf die Folgen einer Auflösung eines gemeinsamen Betriebs und deren Alternativen ein. Diese veranschaulichte er anhand eines Beispiels der Entlassung von Arbeitnehmern in einem der beteiligten Unternehmen, in dessen Rahmen es zwischen dem Vorteil (nach oben gezogene Schwellenwerte) und dem Nachteil (keine unternehmensscharfe Sozialauswahl) eines Gemeinschaftsbetriebs abzuwägen gelte. Als Alternativen nannte er das Bestreiten des (kündigungsschutzrechtlichen) Gemeinschaftsbetriebs, die Anfertigung einer Namensliste, Betriebsspaltungen und Betriebsübergänge sowie die Übergabe an einen anderen Gemeinschaftsbetrieb.

Frederike Gärtner
Wissenschaftliche Mitarbeiterin