

Leitsätze des Gerichts:

1. Bilden mehrere Unternehmen einen gemeinsamen Betrieb, ist für die Frage, ob regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden und eine geplante Betriebsänderung daher nach §§ 111 ff BetrVG mitbestimmungspflichtig ist, auf die Gesamtzahl aller im gemeinsamen Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer abzustellen.

2. Diese Bezugsgröße bleibt maßgeblich auch dann, wenn über das Vermögen einer der am gemeinsamen Betrieb beteiligten Gesellschaften der Konkurs eröffnet wird und der Konkursverwalter den der Gemeinschuldnerin zuzuordnenden Betriebsteil, in dem weniger als 21 Arbeitnehmer beschäftigt sind, unmittelbar nach Konkurseröffnung stilllegt. Ob es sich dabei um die Stilllegung eines wesentlichen Betriebsteils handelt, beurteilt sich nach den Verhältnissen des gemeinsamen Betriebes.

BAG, Beschl. v. 11.11.1997 – 1 ABR 6/97, ZIP 1998, 1320 (LAG Hamburg)

**Kurzkomentar:**

*Wolfgang Däubler, Dr. iur., Universitätsprofessor in Bremen*

1. Die Rechtsfigur des Gemeinschaftsbetriebs ist eine Schöpfung der Rechtsprechung. Sie fällt insoweit aus dem überkommenen Rahmen des Betriebsverfassungsrechts heraus, als auf Arbeitgeberseite mehr als ein Unternehmen steht. Das Erfordernis eines „einheitlichen Leitungsapparats“ für den Betrieb kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Betriebsrat zumindest in einzelnen Bereichen eben doch zwei unterschiedliche Ansprechpartner hat. Dies gilt unter anderem gerade auch für die vom BAG zu behandelnde Beteiligung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, muss sich die „Vergemeinschaftung“ der Leitung ja nur auf die wesentlichsten Teile der sozialen und personellen Angelegenheiten beziehen. Damit ist die „Zweipoligkeit“ der Betriebsverfassung verlassen. Dies wirft zahlreiche Rechtsfragen auf, die erst in einem allmählichen Prozess von der Rechtsprechung beantwortet werden können.

Im konkreten Fall ging es um einen von acht verschiedenen Firmen getragenen Gemeinschaftsbetrieb. Zunächst war eine von ihnen in Konkurs gefallen, zu der eine kleinere Abteilung mit 11 Beschäftigten gehört hatte. Der Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebs hatte einen Sozialplan verlangt, der von der Arbeitgeberseite abgelehnt wurde, da diese keine weiteren Beschäftigten besaß und somit die 21-Personen-Grenze des § 111 BetrVG aus ihrer Sicht nicht erreicht war. Eine Einigungsstelle hatte gleichwohl gegen ihr Votum einen Sozialplan beschlossen; dagegen ging der Konkursverwalter gerichtlich vor.

2. Das BAG hatte sich zunächst mit der Frage auseinanderzusetzen, ob überhaupt ein Gemeinschaftsbetrieb vorlag. Wie in anderen Fällen war es gezwungen, aus den Umständen Rückschlüsse zu ziehen: Die acht Firmen hatten sich auf einen gemein-

samen Ansprechpartner für die Belegschaft verständigt, Betriebsversammlungen waren für alle in der organisatorischen Einheit Beschäftigten abgehalten worden und alle waren im selben Gebäude untergebracht. Die Vielfalt der arbeitstechnischen Zwecke einzelner Firmen blieb ohne Bedeutung, da auch im normalen Betrieb verschiedene Zwecke nebeneinander verfolgt werden könnten.

Liegt ein Gemeinschaftsbetrieb vor, so besitzt der dort gebildete Betriebsrat auch die Mitbestimmungsrechte nach den §§ 111 ff BetrVG, da sie an die Organisation des Betriebes und nicht an die des Unternehmens anknüpfen. Maßgebend ist demnach die Zahl der im Gemeinschaftsbetrieb beschäftigten, nicht die Zahl der einem einzelnen Trägerunternehmen zugeordneten Arbeitnehmer.

Die den Verhandlungsanspruch über den Interessenausgleich und das Mitbestimmungsrecht über den Sozialplan auslösende Betriebsänderung liegt in der Veränderung der Organisation durch den Konkursverwalter. Ob bereits durch die Konkursöffnung die zwischen den Trägerunternehmen eventuell bestehende Gesellschaft des bürgerlichen Rechts aufgelöst wurde, spielt insoweit keine Rolle.

Die Kündigung der elf Beschäftigten war nach den Verhältnissen des Gemeinschaftsbetriebs eine Betriebsänderung, weil kurze Zeit später auch andere Trägerfirmen in Konkurs gefallen waren und ihre Beschäftigten entlassen hatten. Das einzelne Unternehmen müsse sich jedenfalls dann Entscheidungen der übrigen zurechnen lassen, „wenn diese unmittelbar in zeitlichem und sachlichem Zusammenhang stehen“. An der Berechtigung des Sozialplans (über dessen Angemessenheit nicht zu entscheiden war) bestanden im Ergebnis keine Zweifel.

3. Der Entscheidung ist im Ergebnis wie auch in wesentlichen Teilen ihrer Begründung zuzustimmen. Sie fügt dem „Recht des Gemeinschaftsbetriebs“ einige Mosaiksteine hinzu. Ohne es ausdrücklich zu sagen, lässt das Gericht das Erfordernis der „Führungsvereinbarung“, die die einheitliche Leitung tragen soll, immer mehr in den Hintergrund treten. Würde man nämlich mit einer durchaus erwähnten früheren Entscheidung (BAG ZIP 1987, 1588, dazu EWiR § 15 KSchG 1/87, 1233 (*Blank*)) davon ausgehen, dass der Konkurs die in Form einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts bestehende Führungsvereinbarung auflöst, so wäre auch kein Gemeinschaftsbetrieb mehr vorhanden. Ein Sozialplan könnte nur unter dem Aspekt der Betriebsaufspaltung nach § 111 Satz 2 Nr. 3 BetrVG verlangt werden. Diesen Weg geht jedoch das BAG bewusst nicht, sondern stellt allein auf die zu einem späteren Zeitpunkt vom Konkursverwalter vorgenommenen organisatorischen Maßnahmen ab. Wie schon in einer anderen Entscheidung angedeutet (BAG AP Nr. 8 zu § 1 BetrVG gemeinsamer Betrieb m. Anm. Däubler), wird die Führungsvereinbarung im Grunde schon heute nicht mehr als notwendige Voraussetzung behandelt. Es wäre im Interesse einer leichteren Handhabbarkeit des Gemeinschaftsbetriebs wünschenswert, würde das BAG dieses Erfordernis in Zukunft ausdrücklich fallen lassen.