



Der Gemeinschaftsbetrieb als arbeitsrechtliches Gestaltungsmittel

Nicht erst durch die fortlaufenden Einschränkungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) hat der bis dahin wenig beachtete Gemeinschaftsbetrieb immer mehr an Attraktivität gewonnen.

Dies gilt umso mehr, da das BAG mit seiner Entscheidung von 24.05.2022 (9 AZR 337/21) nochmals bestätigt hat, dass die Beschäftigung von Arbeitnehmern in einem Gemeinschaftsbetrieb nicht den strengen Regularien des AÜG unterworfen ist. Damit ist gesichert, dass Arbeitnehmer unter Einhaltung der jeweiligen Arbeits- und Vergütungsbedingungen ohne große Eingriffe in die Unternehmensstruktur in einem Gemeinschaftsbetrieb zusammenarbeiten können. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt zwischen den am Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Unternehmen nicht. Der Gemeinschaftsbetrieb kann damit sowohl eine Lösung für einen kurzfristigen Tarifausstieg als auch für eine Restrukturierung oder eine langfristige Zusammenarbeit mehrerer Unternehmen sein.



RA/FAArbR/FAStR Dr. Andreas Schönhöft
ist tätig bei Lufthansa Technik AG in Hamburg.

Der Einsatz der Leiharbeit als Mittel der Personalkostenreduzierung und als Instrument des flexiblen Personaleinsatzes wurde immer weiter eingeschränkt. Hinzu kommt der veränderte Arbeitsmarkt, der nicht nur Verleiher bei der Suche nach qualifizierten Fachkräften vor immer größere Schwierigkeiten stellt. Auch Neugründungen, Off- und Outsourcing bringen nicht immer den gewünschten Effekt. Werk- und Dienstverträge oder andere Arten der Zusammenarbeit haben sich bekanntlich als schwierige Alternative für einen längerfristig geplanten On-Site Personaleinsatz gezeigt.

Als sichere Restrukturierungsvariante hat sich hingegen der Gemeinschaftsbetrieb etabliert. Wurde der Gemeinschaftsbetrieb bis jetzt nur vereinzelt und zurückhaltend als Alternative zum Personaleinsatz (Schönhöft/Lermen, BB 2008 S. 2515; Panzer-Heemeier/Schwipper, DB 2018 S. 2931; Schönhöft/Oelze, BB 2016 S. 565; Lembke/Fischels, RdA 2021 S. 222) in Erwägung gezogen, so hat er mit der neuesten Entscheidung des BAG (24.05.2022 – 9 AZR 337/21, DB 2022 S. 2863) an Aktualität als Gestaltungselement gewonnen.

„Die weitreichenden Gestaltungsmöglichkeiten außerhalb des Gesellschaftsrechts, die durch den Gemeinschaftsbetrieb eröffnet werden, sind in der arbeitsrechtlichen Praxis nach wie vor nicht flächendeckend bekannt.“

des Kündigungsschutzes und damit auch der Sozialauswahl auf alle in dem Gemeinschaftsbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu erwähnen (BAG vom 24.02.2005 – 2 AZR 214/04, DB 2005 S. 1523; BAG vom 22.09.2005 – 6 AZR 526/04, DB 2006 S. 788). Auch in Fragen der Unternehmensmitbestimmung sind die Auswirkungen zu beachten (Hjort, NZA 2001 S. 696).

Diese Auswirkungen haben in der Vergangenheit insb. bei Arbeitgebern zu einer eher ablehnenden Haltung gegenüber dem Gemeinschaftsbetrieb geführt und die entsprechenden Vermeidungsstrategien der Arbeitgeber in der Rspr. relevant werden lassen. Weiterhin ist zu beachten, dass sich der Wirkungsbereich für die Mitbestimmungsorgane erweitert, da ein Gemeinschaftsbetrieb einen eigenständigen Betrieb i.S.d. Betriebsverfassungsgesetzes darstellt.

Gem. § 1 Abs. 1 BetrVG ist auch in einem Gemeinschaftsbetrieb ein einheitlicher Betriebsrat zu wählen. Der Betriebsrat in dem Gemeinschaftsbetrieb vertritt die Interessen aller dort beschäftigten Arbeitnehmer, unabhängig von der vertraglichen Situation mit dem tatsächlichen Vertragsarbeitgeber. Letztlich darf nicht außer Acht gelassen werden, dass der Gemeinschaftsbetrieb erhebliche Auswirkungen auf den Bestand von Betriebsvereinbarungen haben kann (Schönhöft/Brahmstaedt, NZA 2010 S. 851), was wiederum auch mit der Chance der nachhaltigen Veränderung verbunden ist.

Fazit

Ein Gemeinschaftsbetrieb kann schnell gegründet und aufgelöst werden und ist damit ein flexibel einsetzbares, rein arbeitsrechtliches Gestaltungsinstrument. Regelmäßig bedarf es zur Begründung eines Gemeinschaftsbetriebs weder eines

wechselseitigen Personalaustausches noch der beiderseitigen Einbringung von Betriebsmitteln. Entscheidend ist eine gemeinsame (Personal-)Leitung, die die relevanten Entscheidungen auf Personalebene für alle beteiligten Unternehmen trifft.

Um- und Restrukturierungen von Unternehmen sind mithilfe eines Gemeinschaftsbetriebs schnell umsetzbar, ohne dass es gesellschaftsrechtlichen Anpassungen bedarf. Auch bei bestehenden Tarifstrukturen kann die gewillkürte Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs eine Alternative insb. zum Off- oder Outsourcing sein, da trotz des gemeinsamen Einsatzes von Arbeitnehmern innerhalb eines solchen Gemeinschaftsbetriebs die arbeits- und tarifvertragliche Zuordnung der Arbeitnehmer unternehmensbezogen bleibt.

Eine Einbeziehung nicht tarifgebundener Unternehmen in den Tarifvertrag eines beteiligten weiteren Unternehmens erfolgt innerhalb des Gemeinschaftsbetriebs nicht. Die beteiligten Unternehmen können weiterhin dauerhaft an ihren (unterschiedlichen) Vergütungs- und Arbeitsbedingungen festhalten, ohne größere strukturelle oder gesellschaftsrechtliche Veränderung ihres Unternehmens vornehmen zu müssen.

Die mit dem Gemeinschaftsbetrieb einhergehenden Veränderungen auf betriebs- und kündigungsschutzrechtlicher Ebene sind dabei ins Verhältnis zu den Vorteilen eines gewillkürten Gemeinschaftsbetriebs zu setzen und fallen regelmäßig weniger ins Gewicht. Werden die rechtlichen Voraussetzungen beachtet, kann selbst unter Einbeziehung einer reinen Personalführungsgesellschaft nunmehr durch die Entscheidung des BAG ein Gemeinschaftsbetrieb rechtssicher begründet werden.