

Aktenzeichen: 6 ABR 57/85

Bundesarbeitsgericht 6. Senat Beschluß vom 7. August 1986
- 6 ABR 57/85 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 20. September 1984
Hagen - 2 BV 15/84 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 5. Juni 1985
Hamm - 3 TaBV 113/84 -

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



Entscheidungsstichwort:

Voraussetzungen eines einheitlichen Betriebes mehrerer Unternehmen.

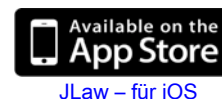
Gesetz: BetrVG §§ 1, 18 Abs. 2

Leitsätze:

1. Zwei oder mehrere Unternehmen können einen gemeinsamen Betrieb bilden. Voraussetzung hierfür ist ein einheitlicher Leitungsapparat, der in der Lage ist, die Gesamtheit der für die Erreichung der arbeitstechnischen Zwecke eingesetzten personellen, technischen und immateriellen Mittel zu lenken.
2. Ein einheitlicher Betrieb ist nicht nur dann anzunehmen, wenn die beteiligten Unternehmer ausdrücklich eine rechtliche Vereinbarung über die einheitliche Leitung des gemeinsamen Betriebs geschlossen haben (im Anschluß an die Senatsentscheidungen vom 25. November 1980 - 6 ABR 108/78 - AP Nr. 2 zu § 1 BetrVG 1972 und vom 23. September 1982 BAG 40, 163 = AP Nr. 3 zu § 4 BetrVG 1972), sondern auch dann, wenn sich eine solche Vereinbarung konkludent aus den näheren Umständen des Einzelfalls ergibt (im Anschluß an die Entscheidungen vom 23. März 1984 BAG 45, 259 = AP Nr. 4 zu § 23 KSchG 1969 und vom 13. Juni 1985 - 2 AZR 452/84 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).



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



6 ABR 57/85

3 TaBV 113/84 Hamm

Verkündet am
7. August 1986

Ude,

Angestellte,
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 7. August 1986 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Röhsler, die Richter Schneider und Dörner sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Walz und Oberhofer beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragstellerinnen wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 5. Juni 1985 - 3 TaBV 113/84 - aufgehoben.

Das Verfahren wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob zwei selbständige Handelsgesellschaften einen Betrieb führen oder ob sie ihren unternehmerischen Zweck in zwei Betrieben verfolgen.

Die Antragstellerin zu 1) stellt in ihrer Betriebsstätte
S Apparate, Behälter und Rohrleitungen her. Sie be-



-3-

beschäftigt 19 Arbeitnehmer, davon 8 in der Produktion.

Die am 1. April 1978 gegründete Antragstellerin zu 2) ist auf demselben Betriebsgelände wie die Antragstellerin zu 1) ansässig. Der Geschäftsführer der Komplementär-GmbH, der Antragstellerin zu 1), ist ebenfalls Geschäftsführer der Antragstellerin zu 2). Diese beschäftigt 29 Arbeitnehmer, wovon 21 im Außendienst Montagen und Reparaturarbeiten mit und ohne Beistellung von Material durchführen. Diese Aufgabe wurde vor der Gründung der Antragstellerin zu 2) von der Antragstellerin zu 1) wahrgenommen.

Die Geräte und Nachschubmaterialien für die Versorgung der Baustellen der Antragstellerin zu 2) sind im Gebäude des gemeinsamen Firmensitzes beider Antragstellerinnen untergebracht. Ebenso werden von dort aus die gemeinsamen Büro- und Verwaltungsarbeiten erledigt, wofür eine Angestellte der Antragstellerin zu 1), ein Lohnbuchhalter und ein Finanzbuchhalter, beide Mitarbeiter der Antragstellerin zu 2), und ein Kalkulator, Mitarbeiter der Antragstellerin zu 1), eingesetzt werden. Ein laut Arbeitsvertrag bei der Antragstellerin zu 2) tätiger Schweißingenieur wird ebenfalls für beide Antragstellerinnen u. a. als Sicherheitsingenieur beschäftigt.

Fünf Auszubildende, die einen Berufsausbildungsvertrag mit der Antragstellerin zu 2) haben, werden bei der Antragstellerin zu 1) ausgebildet.



-4-

Die Arbeitnehmer beider Gesellschaften wählten seit der Gründung der GmbH einen gemeinsamen Betriebsrat, zuletzt 1984 den Antragsgegner. Die Antragstellerinnen fochten in einem noch in erster Instanz anhängigen Verfahren diese Wahl an, nachdem sie vorher das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet hatten.

Die Antragstellerinnen haben gemeint, sie führten jeweils einen selbständigen Betrieb, für den zwei Betriebsräte zu wählen seien. Sie haben behauptet, die Antragstellerin zu 2) montiere nur etwa 25 bis 30 % von der Produktion der Antragstellerin zu 1). Lediglich etwa 50 bis 60 % der Arbeitnehmer der Antragstellerin zu 1) seien damit befaßt, Vorbereitungsarbeiten für die anschließenden Montagearbeiten der Antragstellerin zu 2) zu verrichten. Es gebe keine Rahmenverträge über die gemeinsame Führung bzw. die Kooperation für die beiden Gesellschaften.

Die Antragstellerinnen haben beantragt

festzustellen, daß die Firma Apparatebau F
GmbH & Co. KG, H straße 33, S
und die
Firma Montagegesellschaft F GmbH, H -
straße 33, S
selbständige Betriebe im Sinne des Betriebsver-
fassungsgesetzes sind.

Der Antragsgegner hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Er hat gemeint, die beiden Antragstellerinnen führten weiterhin einen gemeinsamen betriebsratsfähigen Betrieb, weil 1978 nur eine formale Trennung erfolgt sei. Es liege eine gleichgeschaltete organisatorische und wirtschaftliche Zielrichtung mit arbeits-
teiler Vorgehensweise vor. Die Gesellschaften verfolgten auf-



einander bezogene arbeitstechnische Zwecke.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Antragstellerinnen entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat unter nachträglicher Beteiligung der IG Metall, Verwaltungsstelle H , auf die Beschwerde des Antragsgegners den Beschluß des Arbeitsgerichts aufgehoben und den Antrag zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgen die Antragstellerinnen ihren erstinstanzlichen Antrag weiter, während der Antragsgegner um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Beschwerdebeschlusses und zur Zurückverweisung des Verfahrens zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht.

I.1. Die Antragstellerinnen haben mit dem Beschlußverfahren die zutreffende Verfahrensart gewählt (§§ 2 a, 80 ff. ArbGG; § 18 Abs. 2 BetrVG). Sie wollen eine betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeit nach § 18 Abs. 2 BetrVG geklärt haben. Zwar ist nach dieser Bestimmung lediglich die Zweifelsfrage im Beschlußverfahren zu klären, ob ein Nebenbetrieb oder ein Betriebsteil selbständig oder dem Hauptbetrieb zuzuordnen ist. Es entspricht jedoch ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 15, 235 = AP Nr. 6 zu § 3 BetrVG; 30, 12 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrVG 1972), § 18 Abs. 2 BetrVG über den Wortlaut des Gesetzes hinaus nach dessen Sinn und Zweck im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren ebenfalls bei der Lösung der Frage anzuwenden, ob



zwei selbständige Betriebe vorliegen oder nicht.

2. Die Antragstellerinnen haben ein Rechtsschutzinteresse für ein Feststellungsverfahren entsprechend § 18 Abs. 2 BetrVG. Dieses ist weder durch die zwischenzeitlich durchgeführte Betriebsratswahl noch dadurch entfallen, daß die Wahl angefochten worden ist (Senatsbeschluß vom 25. November 1980 - 6 ABR 62/79 - AP Nr. 3 zu § 18 BetrVG 1972). Denn Gegenstand des Verfahrens nach § 18 Abs. 2 BetrVG ist es nicht allein, die Voraussetzungen für eine ordnungsgemäße Wahl zu schaffen, sondern z. B. auch die Zuständigkeit eines gewählten oder noch zu wählenden Betriebsrats zu bestimmen oder Meinungsverschiedenheiten über den Umfang von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats beizulegen. Das gilt gleichermaßen für eine analoge Anwendung nach § 18 Abs. 2 BetrVG.

II.1. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung ausgeführt, von einem Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sei dann auszugehen, wenn von einem einheitlichen Leitungsapparat die Betriebsmittel zusammengefaßt, geordnet und gezielt eingesetzt werden und die menschliche Arbeitskraft gesteuert werde. Generell sei es richtig, daß zwei juristische Personen ohne eine entsprechende Führungsvereinbarung nicht eine einheitliche Leitungsmacht für ihr Unternehmen ausüben könnten. Ohne eine solche Vereinbarung sei die eine juristische Person nämlich nicht an die Abmachung der anderen juristischen Person gebunden (z.B. mit einer mit dem Betriebsrat getroffenen Vereinbarung über eine Sozialeinrichtung). Vorliegend sei auch



-7-

durchaus dem Geschäftsführer der beiden juristischen Personen zu glauben, daß er keine Führungsvereinbarung getroffen habe. Der Geschäftsführer sei der alleinige Geschäftsführer der GmbH und der Komplementärin der KG. Er sei damit der alleinige gesetzliche Vertreter der beiden juristischen Personen. Außerdem sei er deren alleiniger Anteilseigner. Dem Geschäftsführer könne also niemand in seinen Führungsstil hineinreden. Er bestimme den Führungsstil ausschließlich. Eine Führungsvereinbarung sei für den Geschäftsführer zur Ausübung der einheitlichen Leitungsmacht unnötig und überflüssig, wenn auch juristisch möglich. Wegen dieser Fallumstände komme es vorliegend auf die Führungsvereinbarung nicht an. Es komme für die Annahme eines Betriebes für beide juristische Personen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes nur darauf an, daß der Geschäftsführer die einheitliche Leitungsmacht in der beschriebenen Weise tatsächlich für beide juristische Personen ausübe. Diese Voraussetzungen seien gegeben.

2. Dieser Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann nicht gefolgt werden. Mit der so begründeten Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht den Betriebsbegriff im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes verkannt und damit § 1 BetrVG verletzt.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der weit überwiegenden Auffassung im Schrifttum wird der Betrieb definiert als die organisatorische Einheit, innerhalb derer der Unternehmer allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe von sächlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt (BAG 1,



175, 178 = AP Nr. 1 zu § 88 BetrVG; 2, 91, 93 = AP Nr. 1 zu § 81 BetrVG; Beschluß vom 24. September 1968 - 1 ABR 4/68 - AP Nr. 9 zu § 3 BetrVG; 40, 163, 165 = AP Nr. 6 zu § 4 BetrVG 1972; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 1 Rz 13; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 1 Rz 52; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 1 Rz 2; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 1 Rz 4). Aus dem Erfordernis der organisatorischen Einheit folgt, daß ein Betrieb ohne weiteres nicht zu zwei oder mehreren Unternehmen gehören kann. Wohl aber können mehrere Unternehmen einen Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes bilden (Dietz/Richardi, aaO, § 1 Rz 81, 85). Dazu hat das Bundesarbeitsgericht in einer Reihe von Entscheidungen wiederholt betont, es sei für die Zusammenarbeit in einem Betrieb erforderlich, daß die beteiligten Unternehmen eine rechtliche Vereinbarung über die gemeinsame Führung des gemeinsamen Betriebs schließen, z.B. eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts bilden oder andere Rechtsformen der Zusammenarbeit vereinbaren (BAG Beschlüsse vom 5. April 1963 - 1 ABR 7/62 - nicht veröffentlicht; vom 21. Oktober 1969 - 1 ABR 8/69 - AP Nr. 10 zu § 3 BetrVG; vom 5. Dezember 1975, BAG 27, 359 = AP Nr. 1 zu § 47 BetrVG 1972; vom 17. Januar 1978, BAG 30, 12 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrVG 1972; vom 25. November 1980 - 6 ABR 108/78 - AP Nr. 2 zu § 1 BetrVG 1972 und vom 23. September 1982, BAG 40, 163 = AP Nr. 3 zu § 4 BetrVG 1972; zum Betriebsbegriff im Kündigungsschutzgesetz, BAG Urteile vom 4. Juli 1957, BAG 4, 203 = AP Nr. 1 zu § 21 KSchG; vom 23. März 1984, BAG 45, 259 = AP Nr. 4 zu § 23 KSchG 1969 und vom 13. Juni 1985 - 2 AZR 452/84 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen), wobei der Siebte und



Zweite Senat gemeint haben, die einheitliche Leitung müsse nicht ausdrücklich in vertraglichen Abmachungen der beteiligten Unternehmen geregelt sein. Das Vorliegen einer entsprechenden rechtlichen Vereinbarung könne auch aus den tatsächlichen Umständen hergeleitet werden. Allerdings sei eine unternehmerische Zusammenarbeit nicht ausreichend. Es sei vielmehr notwendig, daß die für die verfolgten arbeitstechnischen Zwecke notwendigen Maßnahmen von einem einheitlichen Leitungsapparat wahrgenommen würden. So sei es insbesondere erforderlich, daß die Arbeitgeberfunktionen im Bereich der sozialen und personellen Angelegenheiten sowie die unternehmerischen Funktionen im Bereich der wirtschaftlichen Angelegenheiten von einem einheitlichen Leitungsapparat der beteiligten Unternehmen wahrgenommen würden. Das Schrifttum hat diese Rechtsprechung überwiegend gebilligt (Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 1 Rz 23; Dietz/Richardi, aaO, § 1 Rz 81, 83, 84, 85; Galperin/Löwisch, aaO, § 1 Rz 10 u. 11; Löwisch, Einheitlicher Betrieb und Mehrheit von Unternehmen in RdA 1976, 35 und in AR-Blattei "Betrieb" Anm. zu Entscheidung 9; Hess/Schlochauer/Glaubitz, aaO, § 1 Rz 6; GK-Kraft, BetrVG, 3. Bearb., Stand März 1984, § 4 Rz 8; Kraft, Festschrift für Hilger/Stumpf, 1983, S. 395, 406; Fabricius, Anm. zum Beschluß vom 17. Januar 1978 - 1 ABR 71/76 - in SAE 1979, 15, 19; Wiese/Starck, Anm. in AP Nr. 1 zu § 1 BetrVG 1972; Körnig, Anm. zum Beschluß vom 25. Oktober 1980 - 6 ABR 108/78 - in SAE 1982, 282, 284; für das kündigungsschutzrechtliche Schrifttum KR-Becker, 2. Aufl., § 23 KSchG Rz 29; Herschel/Löwisch, KSchG, 6. Aufl., § 23 Anm. 5).



b) Eine Mindermeinung im Schrifttum hält das Erfordernis der ausdrücklichen oder konkludenten rechtlichen Vereinbarung zweier oder mehrerer Unternehmen über die Führung eines gemeinsamen Betriebs mit verschiedenen Begründungen für unbeachtlich.

Gamillscheg (Betrieb und bargaining unit/Versuch des Vergleichs zweier Grundbegriffe, ZfA 1975, 357, 360, 361) hält es für schwer einsehbar, daß für eng miteinander verschwisterte Arbeitsstätten verschiedener Arbeitgeber keine gemeinsame Betriebsvertretung bestehen solle. Er weist darauf hin, daß im Fall eines gemeinsamen Trägerunternehmens die Ausgangsunternehmen keinen Betrieb hätten, was mit der These nicht zu vereinbaren sei, Betrieb und Unternehmen seien zwei Seiten desselben organisatorischen Gebildes.

Blank/Blanke/Klebe/Kümpel/Wendeling-Schröder/Wolter (Arbeitnehmerschutz bei Betriebsaufspaltung und Unternehmensteilung, 1984, S. 108 bis 114) und Wendeling-Schröder (NZA 1984, 247 u. AiB 1984, 142) meinen, Änderungen im gesellschaftsrechtlichen Bereich berührten den Betrieb nicht, solange die betrieblichen Leitungs- und Organisationsstrukturen unangetastet blieben. Die geforderte rechtliche Vereinbarung sei bei der nach Unternehmensteilung verbleibenden Personenidentität überflüssiger Formalismus. Sie könne allenfalls dann gefordert werden, wenn real etwas zu koordinieren sei (z.B. wenn sich zwei völlig voneinander unabhängige Unternehmen mit eigenständigen Betrieben zusammenschließen, um eine bestimmte Aufgabe zu erledigen, wie etwa die Arbeitsgemeinschaften der Bauwirtschaft).



Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke (BetrVG, 2. Aufl., § 1 Rz 12) meinen, von einem einheitlichen Betrieb für mehrere Unternehmen sei auch dann auszugehen, wenn die Unternehmensteilung lediglich aus betriebswirtschaftlichen und steuerlichen Gründen erfolge und die Unternehmens- und Betriebszwecke sich nicht änderten. Das gelte insbesondere dann, wenn keine wesentlichen Veränderungen hinsichtlich der Eigentumsverhältnisse eintreten und die verschiedenen Unternehmen im wesentlichen durch die gleiche Geschäftsleitung geführt, die sozialen und personellen Angelegenheiten, die die Tätigkeit des Betriebsrats angehen, weitgehendst einheitlich verhandelt und/oder verschiedene Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmergruppen für alle oder mehrere Unternehmen tätig werden.

Säcker (Die Wahlordnungen zum Mitbestimmungsgesetz, 1978, Rz 205, 206) stimmt im Ausgangspunkt der herrschenden Meinung zu, wenn er formuliert, daß zwischen rechtlich und wirtschaftlich selbständigen juristischen Personen nur das Instrument der Einigung in Betracht komme. Er meint dann aber abweichend, zwischen juristischen Personen mit demselben Inhaber bzw. konzernverbundenen juristischen Personen sei eine Zusammenfassung einheitlicher Willensbildung auch in der Weise denkbar, daß durch gleichlautende ausdrückliche oder schlüssige organisatorische Weisungen des Inhabers bzw. der Konzernspitze eine gemeinsame Führung des Betriebs zwischen rechtlich und wirtschaftlich im übrigen selbständig bleibenden Unternehmen gewährleistet sei. Nicht nur ein Konsortialvertrag, der die Führung eines Gemeinschaftsbetriebs zum Gegenstand habe, sondern auch "in sonstiger Weise"



könne eine ausreichende sichere Grundlage für die Ausübung eines gemeinsamen Betriebsführungswillens gegeben sein.

Konzen (Unternehmensaufspaltungen und Organisationsänderungen im Betriebsverfassungsrecht, 1986, S. 114 und in AuR 1985, 341 zu IV 1 b bb) verneint ebenfalls das Erfordernis der Gesellschaft bürgerlichen Rechts als Voraussetzung für den betriebsratsfähigen Gemeinschaftsbetrieb mehrerer Rechtsobjekte. Es genüge die Installierung einer Betriebsleiterstelle durch mehrere Rechtsträger, die auch durch Kooperation erreicht werden könne. So könne die Unternehmensteilung natürlich die Bildung neuer Betriebseinheiten verursachen. Es sei aber auch möglich, daß die bisherige betriebliche Organisation vollkommen unverändert bleibe, z.B. die arbeitstechnische Leitung beim Gesellschafter der beteiligten Gesellschaften verbleibe oder ein gemeinsamer technischer Leiter für die gemeinsam organisierte Betriebsstätte ernannt werde.

3. Der Senat verbleibt auch nach erneuter Prüfung bei der bisherigen Rechtsprechung. Die Einheit der Organisation als ein wesentliches Merkmal für den allgemeinen Betriebsbegriff setzt einen einheitlichen Leitungsapparat voraus, der in der Lage ist, die Gesamtheit der für die Erreichung der arbeitstechnischen Zwecke eingesetzten personellen, technischen und immateriellen Mittel zu lenken. Das ist nur durch eine rechtliche Vereinbarung der beteiligten Unternehmen zu erreichen. Diese kann nach Auffassung des Senats im Anschluß an die Rechtsprechung des Siebten und Zweiten Senats zum Kündigungsschutzrechtlichen Betriebsbe-



-13-

griff auch aus den tatsächlichen Umständen hergeleitet werden.
Diese Grundsätze gelten auch, wenn ein Unternehmen geteilt wird.

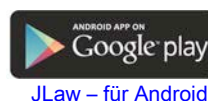
Die abweichenden Auffassungen im Schrifttum überzeugen den Senat nicht.

a) Gamillschegs Hinweis, der nach einer rechtlichen Vereinbarung der beteiligten Unternehmen entstandene Dacharbeitgeber (BAG 30, 12, 21 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrVG 1972) werde Inhaber des Betriebs, während die Trägergesellschaften keinen Betrieb mehr hätten, was sich mit dem Bild vom hinter dem Betrieb stehenden Unternehmen nicht vertrage, spricht nicht gegen das Erfordernis der rechtlichen Vereinbarung. Ein Unternehmen muß nicht denotwendig einen eigenen Betrieb haben. Der Unternehmenszweck kann auch in der Verwaltung anderer Unternehmen wie bei der Verwaltungsgesellschaft oder in der Betriebsführung im Namen und für Rechnung Dritter wie bei der Betriebsführungsgesellschaft bestehen. Wenn Gamillscheg es weiter für schwer einsehbar hält, daß für eng miteinander verschwisterte Arbeitsstätten verschiedener Arbeitgeber keine gemeinsame Betriebsvertretung bestehen solle, klingt damit die These von der lebendigen Betriebsgemeinschaft als Merkmal eines einheitlichen Betriebes durch. Diese hat jedoch lediglich als Orientierungshilfe indiziellen Wert (BAG 40, 163, 169 = AP Nr. 6 zu § 4 BetrVG 1972).

b) Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke begründen ihre von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht abweichende These nicht. Die mehrfache Verwendung von unbestimmten Rechtsbegriffen wie



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



- 14 -

"wesentliche Veränderung", "im wesentlichen gleiche Geschäftsleitung" und "weitgehendst einheitliche Verhandlung" erschwert darüber hinaus die Lösung der Frage, wann ein Betrieb zweier oder mehrerer Unternehmer vorliegen, weil sie selbst erst ausfüllungsbedürftig sind.

c) Der Vorwurf gegenüber der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, es sei überflüssiger Formalismus, im Fall der Unternehmensteilung eine rechtliche Vereinbarung zu verlangen (Blank u.a., aaO, S. 113; Wendeling-Schröder, NZA 1984, 247, 249), denn Änderungen im gesellschaftsrechtlichen Bereich betrafen den Betrieb nicht, solange die betriebliche Leitungs- und Organisationsstrukturen unangetastet blieben, übersieht, daß auch diese Tatsache vom entsprechenden Willen der beteiligten Unternehmen getragen wird. Die Beibehaltung der bisherigen Leitungs- und Organisationsstruktur kann nur auf einem entsprechenden Willen der beteiligten Unternehmen beruhen. Die Strukturen können auf Dauer nicht gegen den Willen der Unternehmen oder auch nur losgelöst von jeglichem Willen der Betriebsinhaber erhalten bleiben. Das mag allenfalls für eine Übergangszeit möglich sein, in der zunächst die gesellschaftsrechtlichen Vorstellungen der Unternehmer umgesetzt werden und die betrieblichen Folgen vernachlässigt werden. Danach aber werden sie ausdrücklich oder schlüssig beibehalten und deshalb ist u.a. aus einer solchen Tatsache der Schluß auf eine konkludente rechtliche Vereinbarung statthaft (so auch Wendeling-Schröder, NZA 1984, 247, 250, allerdings nur als Ergebnis einer Hilfserwägung).



-15-

d) Auch Säcker (aaO) und Konzen (aaO) verzichten letztlich nicht auf einen übereinstimmenden Willen der beteiligten Unternehmer, sondern verlangen eine mit der Einigung in sonstiger Weise unter Installierung einer Betriebsleitung durch Kooperation oder Konzentration eine vom übereinstimmenden Willen der beteiligten Unternehmer getragenen Akt, eben eine rechtliche Vereinbarung.

e) Der Hinweis des Antragsgegners, zuletzt in der Anhörung vor dem Senat, das Betriebsverfassungsgesetz spreche zunächst nicht vom Unternehmer als dem Partner des Betriebsrats, sondern vom Arbeitgeber, ist unergiebig, weil sich die Problematik auf dieser Begriffsebene nicht verändert (schon Gamillscheg, aaO, spricht vom Arbeitgeber). Es wird übersehen, daß bei der Unternehmensaufteilung auch zwei verschiedene Arbeitgeber entstehen, im Streitfall die Personengesellschaft KG und die juristische Person GmbH. Keineswegs ist Arbeitgeber die in Personengesellschaft und juristischer Person verantwortliche natürliche Person, wie der Antragsgegner meint. Wollen diese beiden Arbeitgeber die organisatorische Einheit Betrieb beibehalten, bedarf es eines insoweit übereinstimmenden Willens. Nur dann ist gewährleistet, daß der Betriebsrat in Fragen der personellen, sozialen und wirtschaftlichen Mitbestimmung einen zu einheitlicher Willensbildung fähigen Ansprechpartner hat.

III. Das Landesarbeitsgericht hat es unterlassen, Feststellungen darüber zu treffen, ob die Antragstellerinnen wenigstens eine konkludente rechtliche Vereinbarung geschlossen haben. Das wird



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



- 16 -

-16-

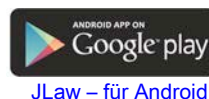
es unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles nachzuholen haben. Der Senat vermag dazu keine abschließenden Hinweise zu geben. Jedoch sollte das Landesarbeitsgericht zunächst darauf achten, daß es sich bei den beiden Unternehmen nicht um juristische Personen, sondern bei der Antragstellerin zu 1) um eine Personengesellschaft handelt. Es könnte weiter die gesellschaftsrechtlichen Strukturen der Antragstellerinnen durch Einsichtnahme in die Gesellschaftsverträge aufklären. Dabei würden die Beteiligungen, Vertretungs- und Geschäftsführungsbefugnisse innerhalb der Gesellschaften deutlich, wobei der Begriff des "Anteilseigners" nach den jeweiligen Bestimmungen des Gesellschaftsrechts über Geschäftsführung und Vertretung, persönliche Haftung oder beschränkte Haftung und Halten der Geschäftsanteile geklärt werden sollte. Sodann könnte es für die Annahme einer konkludenten Vereinbarung über die gemeinsame Führung eines Betriebs erheblich sein, die Organisationsstrukturen der Antragstellerinnen nach der Geschäftsführerebene vor und nach der Unternehmensaufteilung zu klären, z.B. ob es einen Betriebsleiter gibt, der alle Arbeitnehmer einsetzt. Wie bisher ist die umfangreiche Kompetenz des Geschäftsführers H zu werten. Auch die unstreitige Tatsache, daß einige Mitarbeiter des einen Unternehmens Aufgaben beider Unternehmen und umgekehrt wahrnehmen, ist bei der Gesamtwürdigung der Umstände des Einzelfalles ebenso zu beachten, wie die Ausbildung von Auszubildenden der Antragstellerin zu 2) bei der Antragstellerin zu 1). Die Grundlagen (Verträge, Absprachen, Anweisungen) für diese Verfahrensweise sollten

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

-17-



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



- 17 -

aufgeklärt und bewertet werden.

Dr. Röhsler

Schneider

Dörner

Dr. Walz

Oberhofer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)