

Aktenzeichen: 7 ABR 18/03
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 22. Oktober 2003
- 7 ABR 18/03 -

I. Arbeitsgericht
München

Beschluß vom 7. Juni 2001
- 30 BV 78/00 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Beschluß vom 12. November 2002
- 6 TaBV 64/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen

Gesetze:

BetrVG § 1, § 18 Abs. 2; ZPO § 559 Abs. 2

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 18/03
6 TaBV 64/01
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Oktober 2003

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

3.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.

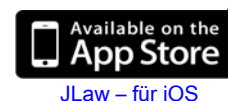
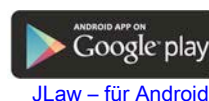
Beschwerdeführer,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 22. Oktober 2003 durch die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl als Vorsitzende, die Richter am Bundesarbeitsgericht Pods und Schmitz-Scholemann sowie die ehrenamtlichen Richter Haeusgen und Herbst beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts München vom 12. November 2002 - 6 TaBV 64/01 - wird zurückgewiesen.



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



Gründe

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob die zu 2) bis 10) beteiligten Arbeitgeberinnen einen gemeinsamen Betrieb führen, für den der Antragsteller als Betriebsrat zuständig ist.

Der Antragsteller war Betriebsrat der O GmbH. Im Jahr 1998 wurde das Unternehmen in die zu 2) bis 10) beteiligten Rechtsträger aufgespalten. Die Arbeitsbereiche der O GmbH wurden auf die neu gegründeten Unternehmen aufgeteilt. Dabei wurden die Unternehmensbereiche Bindereien, Datentechnik, Druckereien, Technical Service und Dienstleistungen geschaffen, denen die einzelnen Arbeitgeberinnen entsprechend ihren Aufgabenbereichen zugeordnet sind.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die zu 2) bis 10) beteiligten Arbeitgeberinnen führten einen gemeinsamen Betrieb. Bei der zu 9) beteiligten O D GmbH bestehe eine Personalabteilung, die die personellen Angelegenheiten für sämtliche Arbeitgeberinnen wahrnehme. Die Geschäftsführer der Arbeitgeberinnen hätten keine eigene Entscheidungskompetenz, sondern seien allenfalls vollziehende Organe der O D GmbH bzw. der Konzernleitung.

Der Betriebsrat hat beantragt

festzustellen, dass die Beteiligten zu 2) bis 10) in der H K, einen gemeinschaftlichen Betrieb führen, für den der Beteiligte zu 1) als Betriebsrat zuständig ist.

Die Arbeitgeberinnen haben beantragt, den Antrag zurückzuweisen und gemeint, sie führten keinen gemeinsamen Betrieb. Durch die Unternehmensaufspaltung habe sich die betriebliche Organisation durchgreifend verändert. Es seien fünf voneinander getrennte Unternehmensbereiche geschaffen worden, die jeweils eigenständige Betriebe im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes bildeten. Diese verfügten über jeweils eigene unabhängige Ansprechpartner in betriebsverfassungsrechtlich relevanten Angelegenheiten.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Auf die Beschwerde der zu 2) bis 10) beteiligten Arbeitgeberinnen hat das Landesarbeitsgericht nach Durchführung einer Beweisaufnahme die erstinstanzliche Entscheidung abgeän-



dert und den Antrag zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde erstrebt der Betriebsrat die Wiederherstellung der Entscheidung des Arbeitsgerichts.

B. Die Rechtsbeschwerde ist zulässig. Der Betriebsrat hat zwar nach dem Antragswortlaut lediglich die Aufhebung des angefochtenen Beschlusses beantragt. Der Rechtsbeschwerdebegründung ist jedoch zu entnehmen, dass er die Wiederherstellung der erstinstanzlichen, dem Antrag stattgebenden Entscheidung erstrebt. In diesem Sinne ist sein Begehren auszulegen.

C. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag zu Recht als unbegründet zurückgewiesen. Die zu 2) bis 10) beteiligten Arbeitgeberinnen führen keinen gemeinsamen Betrieb, für den der Antragsteller als Betriebsrat zuständig ist.

I Ein Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ist die organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber allein oder mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe technischer und immaterieller Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt (*st. Rspr., vgl. BAG 14. Dezember 1994 - 7 ABR 26/94 - BAGE 79, 47 = AP BetrVG 1972 § 5 Rotes Kreuz Nr. 3 = EzA BetrVG 1972 § 1 Nr. 9 mwN; 31. Mai 2000 - 7 ABR 78/98 - BAGE 95, 15 = AP BetrVG 1972 § 1 Gemeinsamer Betrieb Nr. 12 = EzA BetrVG 1972 § 19 Nr. 39, zu B III 1 der Gründe*). Ein Betrieb kann auch von mehreren Arbeitgebern als gemeinsamer Betrieb geführt werden. Von einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen ist auszugehen, wenn die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für einen einheitlichen arbeitstechnischen Zweck zusammengefaßt, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird. Die einheitliche Leitung muß sich auf die wesentlichen Funktionen des Arbeitgebers in personellen und sozialen Angelegenheiten erstrecken. Eine lediglich unternehmerische Zusammenarbeit genügt nicht. Vielmehr müssen die Funktionen des Arbeitgebers institutionell einheitlich für die beteiligten Unternehmen wahrgenommen werden (*st. Rspr., vgl. BAG 14. Dezember 1994 - 7 ABR 26/94 - aaO; 24. Januar 1996 - 7 ABR 10/95 - BAGE 82, 112, 116 f. = AP BetrVG 1972 § 1 Gemeinsamer Betrieb Nr. 8 = EzA BetrVG 1972 § 1 Nr. 10; 3. Dezember 1997 - 7 AZR 764/96 - BAGE 87, 186, 190 f. = AP AÜG § 1 Nr. 24 = EzA AÜG § 1 Nr. 9; 9. Februar 2000 - 7 ABR 21/98 -; 31. Mai 2000 - 7 ABR 78/98 - aaO*).



Nach § 1 Abs. 2 BetrVG in der seit dem 28. Juli 2001 geltenden Fassung des Gesetzes zur Reform der Betriebsverfassung vom 23. Juli 2001 wird ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen widerlegbar vermutet, wenn zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke die Betriebsmittel sowie die Arbeitnehmer von den Unternehmen gemeinsam eingesetzt werden (Nr. 1) oder wenn die Spaltung eines Unternehmens zur Folge hat, dass von einem Betrieb ein oder mehrere Betriebsteile einem an der Spaltung beteiligten Unternehmen zugeordnet werden, ohne dass sich dabei die Organisation des betroffenen Betriebs wesentlich ändert (Nr. 2).

II. Hiernach führen die zu 2) bis 10) beteiligten Arbeitgeberinnen keinen gemeinsamen Betrieb. Die Arbeitgeberfunktionen in personellen und sozialen Angelegenheiten werden jedenfalls seit dem Jahr 2002 nicht institutionell einheitlich wahrgenommen. Eine etwaige Vermutung iSv. § 1 Abs. 2 BetrVG ist daher widerlegt.

1. Das Landesarbeitsgericht hat auf Grund der Vernehmung des Personalleiters S der zu 9) beteiligten O D GmbH als Zeugen festgestellt, daß zumindest seit dem Jahr 2002 die Personalabteilung bei der O D GmbH, die bis dahin personelle Angelegenheiten der zu 2) bis 10) beteiligten Arbeitgeberinnen wahrgenommen hat und von dem damaligen Personalleiter N geleitet wurde, nicht mehr besteht. Der seit dem Ausscheiden des Personalleiters N bei der O D GmbH tätige Personalleiter S hat keine Personalzuständigkeit über den Bereich der O D GmbH hinaus. Die Zuständigkeit für personelle Angelegenheiten ist zumindest seit dem Jahr 2002 auf die einzelnen Geschäftsführer der zu 2) bis 10) beteiligten Arbeitgeberinnen übertragen worden, die diese auch wahrnehmen.

2. Nach diesen Feststellungen fehlt es zumindest seit dem Jahr 2002 an der für einen gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen erforderlichen einheitlichen Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten.

3. Der Senat ist nach § 559 Abs. 2 ZPO an die vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen gebunden. Die dagegen erhobenen Verfahrensrügen des Betriebsrats greifen nicht durch.

a) Es kann dahin stehen, ob das Landesarbeitsgericht den Personalleiter der O D GmbH S zu Recht als Zeugen vernommen hat oder ob er als Geschäftsführer der zu 3) beteiligten O G B GmbH als Partei hätte vernommen werden müssen. Dieser mögliche Verfahrensfehler ist nach § 295 ZPO geheilt. Nach dieser Bestimmung kann die



Verletzung einer das Verfahren betreffenden Vorschrift, auf deren Befolgung eine Partei verzichten kann, nicht mehr gerügt werden, wenn die Partei in der nächsten mündlichen Verhandlung den Mangel nicht gerügt hat. Um einen Verfahrensmangel dieser Art handelt es sich auch bei der Vernehmung einer Partei als Zeuge (*BGH 7. Januar 1952 - III ZR 197/51 - LM DBG § 27 Nr. 2, zu II 3 der Gründe; 25. April 1967 - VI ZR 104/65 - VersR 1967, 755, 756, zu III 2 der Gründe*). Der Betriebsrat hat den möglichen Verfahrensfehler in der sich an die Beweisaufnahme anschließenden mündlichen Verhandlung, in der die Beteiligten ausweislich des Sitzungsprotokolls vom 1. Oktober 2002 mit den gestellten Anträgen verhandelt haben, nicht gerügt. Dabei handelte es sich um eine Verhandlung im Sinne von § 295 Abs. 1 ZPO. Diese erforderte entgegen der Auffassung des Betriebsrats keinen neuen Termin. Eine Verhandlung ist auch eine solche im Anschluss an die Beweisaufnahme (*BVerwG 2. Juli 1976 - VI C 21.76 - NJW 1977, 313, 314, zu II der Gründe*). Die erst danach schriftsätzlich erhobene Rüge war daher verspätet und konnte die Heilung des Verfahrensmangels nach § 295 ZPO nicht verhindern.

b) Die Rüge des Betriebsrats, das Landesarbeitsgericht habe durch die erst am 3. April 2003 bewirkte Zustellung des am 12. November 2002 verkündeten Beschlusses eine Berichtigung des Tatbestands vereitelt, greift ebenfalls nicht durch. Die Fehlerhaftigkeit des Tatbestands, der nach § 320 Abs. 2 Satz 2 ZPO nicht mehr berichtigt werden kann, weil seit der Verkündung der Entscheidung mehr als drei Monate vergangen sind, kann die Rechtsbeschwerde nur begründen, wenn der Fehler entscheidungserheblich ist. Dies hat der Betriebsrat nicht dargelegt.

Der Betriebsrat macht geltend, das Landesarbeitsgericht habe unzutreffend festgestellt, dass sich der Konzern in fünf Bereiche aufgliedere; tatsächlich gebe es nur vier Bereiche. Außerdem fehle die Wiedergabe der Vertretungsverhältnisse bei den einzelnen Beteiligten und den Zwischenholdings im Tatbestand. Schließlich sei die Feststellung, der Betriebsrat habe eine institutionell einheitliche Wahrnehmung der Arbeitgeberfunktionen schon nicht behauptet, unzutreffend. Es ist jedoch nicht ersichtlich, dass die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts anders ausgefallen wäre, wenn der Tatbestand entsprechend der Auffassung des Betriebsrats berichtigt worden wäre. Ob der Konzern in vier oder fünf Bereiche aufgeteilt ist, spielt für die Frage, ob bei den zu 2) bis 10) beteiligten Arbeitgeberinnen eine einheitliche Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten besteht, keine Rolle. Die Vertretungsverhältnisse der beteiligten Arbeitgeberinnen ergeben sich bereits aus dem Rubrum der Entscheidung. Eine



gesonderte Wiedergabe im Tatbestand war daher nicht erforderlich. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht bei seiner Entscheidung eine teilweise Personenidentität in der Geschäftsführung berücksichtigt. Die möglicherweise unzutreffende Darstellung des Landesarbeitsgerichts, der Betriebsrat habe eine institutionell einheitliche Wahrnehmung der Arbeitgeberfunktionen nicht behauptet, ist nicht entscheidungserheblich. Denn das Landesarbeitsgericht ist auf Grund der zu dieser Frage durchgeführten Beweisaufnahme zu dem Ergebnis gelangt, dass eine einheitliche Leitung in personellen Angelegenheiten bei den zu 2) bis 10) beteiligten Arbeitgeberinnen nicht besteht.

c) Auch die Rüge des Betriebsrats, das Landesarbeitsgericht habe den Amtsermittlungsgrundsatz verletzt, greift nicht durch.

Wird die Verletzung der Amtsaufklärungspflicht durch das Beschwerdegericht gerügt, muss in der Rechtsbeschwerdebegründung dargelegt werden, welche weiteren Tatsachen in der Vorinstanz hätten ermittelt und welche weiteren Beweismittel hätten herangezogen werden können und inwieweit sich dem Beschwerdegericht eine weitere Aufklärung des Sachverhalts hätte aufdrängen müssen (*BAG 18. Januar 1989 - 7 ABR 21/88 - BAGE 61, 7 = AP BetrVG 1972 § 9 Nr. 1 = EzA BetrVG 1972 § 9 Nr. 4, zu B II 3 b bb der Gründe*). Diesen Anforderungen genügt die Rüge des Betriebsrats nicht. Der Betriebsrat hat in der Rechtsbeschwerdebegründung zwar geltend gemacht, das Landesarbeitsgericht habe Sachverständigen-, Augenscheins- und Zeugenbeweis zur Nutzung von Betriebsmitteln, Arbeits- und Produktionsabläufen, Personalführung, der räumlichen Unterbringung und verschiedenen anderen Umständen nicht erhoben. Der Betriebsrat hat jedoch nicht vorgetragen, welche Tatsachen eine Beweiserhebung erbracht hätte und dass deren Berücksichtigung möglicherweise zu einer anderen Entscheidung geführt hätte. Im Übrigen hat das Landesarbeitsgericht die vom Betriebsrat angeführten Umstände als Indizien für das Vorliegen eines gemeinsamen Betriebs gewertet, diese aber letztlich als „Belege aus der Vergangenheit“ angesehen und deshalb als nicht entscheidungserheblich erachtet. Dies ist rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden. Die personellen Angelegenheiten für die zu 2) bis 10) beteiligten Arbeitgeberinnen mögen zwar in der Zeit nach der Unternehmensspaltung bis zum Jahr 2001 einheitlich wahrgenommen worden sein. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist dies jedoch seit dem Jahr 2002 nicht mehr der Fall.

III. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht nicht geprüft, ob einzelne der zu 2) bis 10) beteiligten Arbeitgeberinnen einen gemeinsamen Betrieb führen. Diese Frage ist



entgegen der Auffassung des Betriebsrats nicht Gegenstand des von seinem Antrag bestimmten Verfahrens.

Der Betriebsrat hat stets die Feststellung begehrt, dass die zu 2) bis 10) beteiligten Arbeitgeberinnen einen gemeinsamen Betrieb führen, für den er als Betriebsrat zuständig ist. Damit ist der Antrag ausschließlich auf die Feststellung eines gemeinsamen Betriebs sämtlicher zu 2) bis 10) beteiligter Arbeitgeberinnen gerichtet. Er enthält nicht als „Minus“ das Begehren festzustellen, dass nur einzelne der zu 2) bis 10) beteiligten Arbeitgeberinnen einen gemeinsamen Betrieb führen. Sowohl aus dem Antrag selbst als auch aus der Antragsbegründung ergibt sich, dass es dem Betriebsrat darauf ankommt, einen gemeinsamen Betrieb aller zu 2) bis 10) beteiligten Arbeitgeberinnen und damit eine bestimmte Betriebsstruktur gerichtlich feststellen zu lassen. Dieses Antragsziel bestimmt den Verfahrensgegenstand. Führen nicht sämtliche, sondern nur einzelne der zu 2) bis 10) beteiligten Arbeitgeberinnen einen gemeinsamen Betrieb oder bestehen mehrere gemeinsame Betriebe, handelt es sich um andere Organisationseinheiten mit anderen betriebsverfassungsrechtlichen Strukturen als diejenige, die der Betriebsrat festzustellen verlangt. Hätte der Betriebsrat für den Fall des Unterliegens mit seinem Antrag eine oder mehrere andere Organisationseinheiten als Betrieb feststellen lassen wollen, wäre es ihm unbenommen gewesen, dies durch entsprechende Hilfsanträge geltend zu machen. Dies ist jedoch nicht geschehen.

Gräfl Schmitz-Scholemann
zugleich für
den erkrankten
Richter Pods

Jens Herbst Peter Haeusgen



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

