

Aktenzeichen: 7 ABR 21/98
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 9. Februar 2000
- 7 ABR 21/98 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Beschluß vom 17. August 1995
- 8 BV 18/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Beschluß vom 22. Oktober 1997
- 4 TaBV 9/95 -

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

Entscheidungsstichwort:

Gemeinschaftsbetrieb mehrerer Unternehmen

Gesetz:

BetrVG 1972 §§ 1, 4

Leitsätze:

Keine

Hinweise des Senats:

Bestätigung der Rechtsprechung des BAG zum Gemeinschaftsbetrieb



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 21/98
4 TaBV 9/95
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. Februar 2000

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

mit den Beteiligten

Antragsteller,

Beschwerdeführerinnen und Rechtsbeschwerdeführerinnen,



hat der Siebte Senat auf Grund der Beratung vom 9. Februar 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Steckhan und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Haeusgen und Güner beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberinnen wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 22. Oktober 1997 - 4 TaBV 9/95 - aufgehoben, soweit die Beschwerde der Arbeitgeberinnen zurückgewiesen worden ist.

Insoweit wird das Verfahren zur anderweiten Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen !

Gründe

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Arbeitgeberinnen einen gemeinsamen Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes führen.

Die Beteiligte zu 2 betreibt in der Rechtsform einer Kommanditgesellschaft ein Verlagsunternehmen, in dem zahlreiche Zeitschriften hergestellt werden. Sie beschäftigt etwa 1.800 Arbeitnehmer. Der bei ihr gebildete Betriebsrat, der Beteiligte zu 1, besteht aus 15 Mitgliedern.

Die Beteiligte zu 3 ist eine im Jahre 1985 errichtete Gesellschaft mit beschränkter Haftung, die zunächst als Mantelgesellschaft ohne besondere Aufgaben und Unternehmenszwecke gegründet worden war. Alleinige Gesellschafterin ist die Beteiligte zu 2. Diese stattete die Beteiligte zu 3 Ende 1993 mit sächlichen und finanziellen Betriebsmitteln aus. Seitdem produziert die Beteiligte zu 3 das Magazin „Stern TV“, das der im Verlag der Beteiligten zu 2 erscheinenden Zeitschrift „Stern“ als Beilage beigelegt wird. Außerdem gibt die Beteiligte zu 3 die Programmzeitschrift „TV-Today“ heraus. Die Beteiligte zu 3 beschäftigt etwa 70 Arbeitnehmer, von denen einige im Arbeitsverhältnis zur Beteiligten zu 2 stehen und von dieser an die Beteiligte zu 3 überlassen worden sind. Ein eigener Betriebsrat ist bei der Beteiligten zu 3 nicht gewählt worden.

Bereits im Jahre 1985 war zwischen den Beteiligten zu 2 und 3 ein Gewinnabführungsvertrag abgeschlossen worden. Aufgrund Gesellschafterbeschlusses besteht für die Geschäftsführung der Beteiligten zu 3, die derzeit allein der Geschäftsführer S wahrnimmt, eine Geschäftsordnung, nach deren zur Zeit gültigen Fassung vom 31. Mai 1996 bestimmte Maßnahmen und Geschäfte der vorherigen Zustimmung durch Beschluß der Gesellschafter bedürfen, soweit sie nicht bereits im gebilligten Etat enthalten sind. Dabei handelt es sich ua. um die Errichtung, den Erwerb, die Aufgabe und die Veräußerung von Betrieben, Teilbetrieben, Unternehmen oder Beteiligungen (Nr. 3), die Bestellung und Abberufung von Chefredakteuren, stellv. Chefredakteuren, leitenden Angestellten sowie Abteilungsleitern, die direkt der Geschäftsführung zugeordnet sind (Nr. 8), die Einstellung von Mitarbeitern, deren Jahresbezüge TDM 120 überschreiten bzw. deren Kündigungsfristen und/oder Vertragslaufzeiten mehr als zwölf Monate betragen (Nr. 9), die Gewährung von Ruhegeldern oder den Abschluß von der Versorgung dienenden Versicherungen zu Gunsten der gesamten Belegschaft oder eines Teiles (Nr. 13) und den Abschluß von Tarifverträgen (Nr. 19). Der Abschluß von Betriebsvereinbarungen von grundsätzlicher Bedeutung ist mit den Gesellschaftern abzustimmen.

Die Beteiligten zu 2 und 3 haben ferner eine Reihe von Verträgen geschlossen, aufgrund derer die Beteiligte zu 3 zahlreiche Leistungen der Beteiligten zu 2 gegen Zahlung eines marktüblichen Entgelts in Anspruch nimmt. Hiervon wurden zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht noch durchgeführt der Dienstleistungsvertrag vom 5. September 1994 über Personaladministration und Gehaltsbuchhaltung, der Vertrag vom 19. Oktober 1994 über Verlagsleitung, der Vertrag vom 4. Oktober 1994 über betriebswirtschaftliche Betreuung, die Dienstleistungsvereinbarung vom 6. Juni 1994 über Innenverwaltung (insbesondere Warenannahme, Fahrzeugbestellung, Postannahme, Gebäudetechnik und gemeinsame Kantinenbenutzung) und der Dienstleistungsvertrag vom 1. November 1994 über Anzeigen und Marketing.

Dem Dienstleistungsvertrag über Personaladministration und Gehaltsbuchhaltung ist ein Leistungskatalog beigelegt, nach dem die Personalverwaltung der Beteiligten zu 2 für die Beteiligte zu 3 folgende Aufgaben wahrnimmt:

Prüfung der eingehenden Personalanforderungen
Führen von Vorstellungs-/Versetzungsgesprächen



Empfehlung geeigneter Bewerber an die Fachabteilungen
und Terminvereinbarung für Vorstellungsgespräche dort

- Führen von Gesprächen mit Mitarbeitern
- Abfassung von Rügen/Abmahnungen
- Vorbereitung von Kündigungen
- Einholung der Zustimmung des Betriebsrates zu Einstellungen, Versetzungen und Kündigungen

Beschaffung von Aushilfsmitarbeitern

- a) Verträge
- b) Zeitarbeitsunternehmen
- c) Lohnsteuerpauschale/Studenten-Service
- d) Praktikantenverträge

Erstellen von Zeugnissen

Beachtung/Kenntnis der einschlägigen arbeitsrechtlichen
und tarifvertraglichen Bestimmungen ...

Die Beteiligten zu 3 hat ihre Räume in Sichtweite des Verlagshauses der Beteiligten zu 2. Vermieter der Räume ist die Beteiligte zu 2; die Beteiligte zu 3 zahlt die ortsübliche Marktmiete. Zwischen dem Verlagshaus der Beteiligten zu 2 und dem von der Beteiligten zu 3 genutzten Gebäude, in dem sich auch konzernunabhängige Mieter befinden, sind Telefonanlage und Datennetz vernetzt. Von der Möglichkeit, diese Netze gegen Bezahlung zu nutzen, haben auch konzernunabhängige Mieter Gebrauch gemacht.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, es bestehe ein gemeinsamer Betrieb der Beteiligten zu 2 und 3. Aufgrund der gesellschaftsrechtlichen, organisatorischen und faktischen Verhältnisse würden die Beteiligten zu 2 und 3 unter der einheitlichen Geschäftsleitung der Beteiligten zu 2 geführt. Insbesondere bestehe dort eine einheitliche Leitungsmacht in personellen und sozialen Angelegenheiten. Sämtliche sachlichen und immateriellen Mittel, die für die Führung eines Betriebs erforderlich seien, seien bei der Beteiligten zu 2 vorhanden und würden von der Beteiligten zu 3 genutzt. Insbesondere seien nahezu alle Betriebsführungsaufgaben durch die abgeschlossenen Dienstleistungsverträge auf die Beteiligte zu 2 übertragen worden. Dies schließe die Möglichkeit eigener Entscheidungsfindungen durch den Geschäftsführer der Beteiligten zu 3 aus.



Der Betriebsrat hat beantragt

festzustellen, daß die Beteiligten zu 2 und 3 einen gemeinsamen Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes bilden und daß sich die Zuständigkeit des Beteiligten zu 1 nach dem Betriebsverfassungsgesetz auch auf die Arbeitnehmer der Beteiligten zu 3 erstreckt.

Die Arbeitgeberinnen haben beantragt,

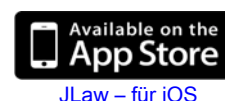
den Antrag abzuweisen.

Sie haben die Ansicht vertreten, ein gemeinsamer Betrieb liege nicht vor. Insbesondere fehle es an einer Führungsvereinbarung und an einem einheitlichen Leitungsapparat. Die Beteiligte zu 3 werde ausschließlich von ihrem Geschäftsführer geleitet, der insbesondere die Entscheidungen in den personellen und sozialen Angelegenheiten der Arbeitnehmer der Beteiligten zu 3 allein und in eigener Verantwortung treffe. Bei den in der Geschäftsordnung geregelten Zustimmungsvorbehalten handele es sich lediglich um die gesellschaftsrechtlich vorgesehenen Entscheidungsbefugnisse der Gesellschafter gegenüber der Geschäftsführung. In den Dienstleistungsverträgen gehe es nur um Aufgaben des administrativen Vollzugs der vom Geschäftsführer der Beteiligten zu 3 getroffenen Entscheidungen. Derartige Dienstleistungsverträge seien auch unter Fremdfirmen, insbesondere aber im Konzernbereich und namentlich im Verlagswesen weithin üblich.

Vorsorglich haben die Arbeitgeberinnen geltend gemacht, der Antrag des Betriebsrats sei selbst dann abzuweisen, wenn ein einheitlicher Betrieb vorliege. Denn bei dem Geschäftsbereich der Beteiligten zu 3 handele es sich jedenfalls um einen nach Aufgabenbereich und Organisation eigenständigen Betriebsteil, in dem gemäß § 4 Satz 1 Nr. 2 BetrVG ein eigener Betriebsrat zu wählen sei.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats entsprochen. Im Beschwerdeverfahren hat die Beteiligte zu 2 hilfsweise den Gegenantrag auf Feststellung gestellt, daß sie mit vier weiteren Unternehmen einen einheitlichen Betrieb bilde. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Beteiligten zu 2 und 3 zurückgewiesen und den Gegenantrag der Beteiligten zu 2 als unzulässig abgewiesen.

Zur Begründung hat es ausgeführt, daß der Betriebsbegriff des Bundesarbeitsgerichts nicht mehr zeitgerecht sei. Als Betrieb iSv. § 1 BetrVG sei entgegen der



ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts derjenige Tätigkeitszusammenhang von Arbeitnehmern zu verstehen, durch den die Handlungsorganisation der Arbeitnehmer möglichst ortsnah und effektiv verwirklicht werden könne. Im Hinblick auf seine Funktion müsse sich der betriebsverfassungsrechtliche Betriebsbegriff in der Regel an der räumlich-arbeitstechnisch verbundenen Tätigkeit unter Berücksichtigung wirtschaftlich-sozialer Abhängigkeiten und Verflechtungen orientieren. Auf das in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelte Merkmal eines einheitlichen Leitungsapparats und auf das Erfordernis einer Führungsvereinbarung komme es nicht an. Der Begriff des einheitlichen Leitungsapparats sei sehr diffus, zumal die Entscheidungsprozesse komplex und meist auf unterschiedliche Personen aufgeteilt seien. Statt der Überprüfung, ob der Leitungsapparat selbst die maßgeblichen Entscheidungen trifft, müsse die zentrale Steuerung des Einsatzes der personellen, technischen und immateriellen Mittel für die Annahme eines Gemeinschaftsbetriebs ausreichen. Auf das Erfordernis einer Führungsvereinbarung komme es nicht an, zumal eine volle und partielle Gemeinsamkeit der Betriebsorganisation auch ohne rechtliche Vereinbarung über die Leitung denkbar sei.

Mit der Rechtsbeschwerde verfolgen die Arbeitgeberinnen weiterhin ihr Ziel der Abweisung des Antrags. Der Betriebsrat beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Das Landesarbeitsgericht ist bei seiner Entscheidung von einem unzutreffenden Betriebsbegriff ausgegangen.

Ob die beteiligten Arbeitgeberinnen nach den vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätzen einen einheitlichen Betrieb bilden, läßt sich auf der Grundlage der tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht beurteilen. Anhand dieser Feststellungen kann der Senat auch nicht entscheiden, ob der hilfsweise erhobene Einwand der Beteiligten zu 2 und 3 zutreffend ist, selbst bei Vorliegen eines einheitlichen Betriebes bestehe bei dem Beteiligten zu 3 ein organisatorisch selbständiger Betriebsteil iSd. § 4 Satz 1 Nr. 2 BetrVG, für den ein bei der Beteiligten zu 2 gebildeter Betriebsrat nicht zuständig sei.

I. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*Senat 14. Dezember 1994 - 7 ABR 26/94 - AP BetrVG 1972 § 5 Rotes Kreuz Nr. 3 mwN*) ist



Betrieb iSd. Betriebsverfassungsgesetzes die organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber allein oder mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe von technischen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt. Ein Betrieb kann auch von mehreren Arbeitgebern gemeinsam geführt werden. Nach ebenfalls ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*Senat 3. Dezember 1997 - 7 AZR 764/96 - BAGE 87, 186, 190 f. = AP AÜG § 1 Nr. 24, zu I 3 b der Gründe; Senat 24. Januar 1996 - 7 ABR 10/95 - BAGE 82, 112, 116 f. = AP BetrVG 1972 § 1 Gemeinsamer Betrieb Nr. 8, zu B 3 a der Gründe*) ist von einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen 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. Dazu müssen sich die beteiligten Unternehmen zumindest stillschweigend zu einer gemeinsamen Führung rechtlich verbunden haben. Diese einheitliche Leitung muß sich auf die wesentlichen Funktionen eines Arbeitgebers in sozialen und personellen Angelegenheiten erstrecken. Eine lediglich unternehmerische Zusammenarbeit genügt nicht. Vielmehr müssen die Funktionen des Arbeitgebers in den sozialen und personellen Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes institutionell einheitlich für die beteiligten Unternehmen wahrgenommen werden.

II. Der Senat hält an dieser Rechtsprechung fest. Die im Gesetz nicht beschriebenen, von verschiedenen Senaten des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Voraussetzungen eines Gemeinschaftsbetriebs mehrerer Unternehmen (Zusammenfassung der in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für einen einheitlichen arbeitstechnischen Zweck, deren geordneten und gezielten Einsatz und die Steuerung des Einsatzes der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat sowie eine Führungsvereinbarung) sind entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts und eines Teils des Schrifttums zeitgerecht und nicht durch eine Vielzahl anderer Begriffe zu ersetzen. Dem berechtigten Anliegen des Landesarbeitsgerichts, die effektive Wahrnehmung der Beteiligungsrechte durch einen von der Belegschaft gewählten Betriebsrat zu gewährleisten, wird gerade durch die Kriterien des einheitlichen Leitungsapparats und der Führungsvereinbarung Rechnung getragen. Das gilt auch angesichts sich verändernder Leitungsstrukturen insbesondere in global handelnden, konzerngebundenen Industrieunternehmen. Diese können auch unter Beibehaltung des bisherigen Begriffs des Gemeinschaftsbetriebs berücksichtigt werden.



Demgegenüber ist die vom Landesarbeitsgericht seiner Entscheidung zugrunde gelegte Definition vom „Tätigkeitszusammenhang von Arbeitnehmern, durch den die Handlungsorganisation der Arbeitnehmer ortsnah und effektiv verwirklicht werden kann“, zur Bestimmung des Betriebsbegriffs ebenso ungeeignet wie die „Orientierung an der räumlich-arbeitstechnisch verbundenen Tätigkeit unter Berücksichtigung wirtschaftlich-sozialer Abhängigkeiten“. Zum einen werden die von der Praxis des Arbeitslebens akzeptierten unbestimmten Rechtsbegriffe der Rechtsprechung durch neue, ebenfalls unbestimmte und anderweit abzugrenzende Begriffe wie „effektiv und ortsnah“ oder „wirtschaftlich-soziale Abhängigkeiten“ ersetzt und zum anderen ist nicht erkennbar, was eine „Handlungsorganisation der Arbeitnehmer“ sein soll. Vor allem aber erläutert das Landesarbeitsgericht nicht, wie und wem gegenüber der Betriebsrat seine Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte geltend machen soll, wenn auf die von ihm vorgeschlagene Weise eine größere Anzahl von Arbeitgebern an einem so definierten Betrieb beteiligt sind. Nur der einheitliche Leitungsapparat, dessen Feststellung angesichts der Vielgestaltigkeit und der ständigen Veränderung der betrieblichen Verhältnisse oft äußerst schwierig sein mag, gewährleistet dem Betriebsrat einen für alle, den verschiedenen Vertragsarbeitgebern zugewiesenen Belegschaftsmitgliedern zuständigen Ansprechpartner, der aufgrund einer rechtlich verbindlichen, ausdrücklichen oder konkludent erfolgten Vereinbarung legitimiert und verpflichtet ist (*Senat 14. September 1998 - 7 AZR 10/97 - AP BetrVG 1972 § 1 Nr. 9, zu B 2 der Gründe; BAG 7. August 1986 - 6 ABR 57/85 - BAGE 52, 325, 334 = AP BetrVG 1972 § 1 Nr. 5, zu B II 3 e der Gründe*). Deshalb kann auf die Erfordernisse von Leitungsapparat und Führungsvereinbarung wenigstens solange nicht verzichtet werden, bis der Gesetzgeber eine abweichende Legaldefinition einführt oder andere Regelungen trifft, die eine Neubestimmung des Betriebsbegriffs und der Voraussetzungen eines Gemeinschaftsbetriebs fordern.

III. Da das Landesarbeitsgericht von den Voraussetzungen der Rechtsprechung nur teilweise ausgegangen ist und einen Gemeinschaftsbetrieb auf der Grundlage der von ihm entwickelten Kriterien bejaht hat, erweist sich seine Entscheidung als rechtsfehlerhaft. Der Rechtsfehler führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses. Eine abschließende Entscheidung des Senats kommt nicht in Betracht. Auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts läßt sich nämlich nicht beurteilen, ob die beteiligten Arbeitgeberinnen nach Maßgabe der dargestellten Senatsrechtsprechung einen gemeinsamen Betrieb führen oder nicht. Insbesondere fehlen tatsächliche Feststellungen dazu, ob ein einheitlicher Leitungsapparat bei der Beteilig-



ten zu 2 angesiedelt ist und ob die beteiligten Arbeitgeberinnen eine konkludente Vereinbarung über die Ausübung einer einheitlichen Leitungsmacht in den der betrieblichen Mitbestimmung unterliegenden Fragen getroffen haben. Dies wird das Landesarbeitsgericht im erneuten Beschwerdeverfahren aufzuklären haben. Dazu gibt der Senat die nachstehenden Hinweise.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zunächst auf die Geschäftsordnung für die Geschäftsführung der Beteiligten zu 3 abgestellt. Aus ihr ergebe sich, daß die Geschäftsführung der Beteiligten zu 3 nicht weisungsfrei sei, sondern der Möglichkeit einer Kontrolle und Steuerung durch die Beteiligte zu 2 unterliege. Der Mangel an Kompetenz spreche gerade dafür, daß die Arbeitgeberfunktionen im Bereich der sozialen Mitbestimmung von einem einheitlichen Leitungsapparat ausgingen. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist nicht zwingend. Sie ergibt insbesondere nichts für die entscheidende Frage, ob die der betrieblichen Mitbestimmung unterliegenden Angelegenheiten von einem einheitlichen Leitungsapparat entschieden werden. Die Regelungen der Geschäftsordnung lassen sich auch aus der gesellschaftsrechtlichen Weisungsbefugnis der Gesellschafter gegenüber der Geschäftsführung einer GmbH erklären. Nach § 37 GmbH-Gesetz unterliegen die Geschäftsführer dem Weisungsrecht der Gesellschafter. Dieses ist mit den Befugnissen eines betriebsverfassungsrechtlichen Leitungsapparats nicht identisch. Die Regelungen der Geschäftsordnung, die sogar beim Abschluß von Betriebsvereinbarungen von grundsätzlicher Bedeutung nur eine Abstimmung des Geschäftsführers mit den Gesellschaftern verlangen und den Gesellschaftern gerade nicht das Recht zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen geben, lassen vielmehr den Schluß zu, daß der Geschäftsführung der Beteiligten zu 3 ein erheblicher eigener Entscheidungsspielraum beim Abschluß von Betriebsvereinbarungen verbleiben soll. Das spricht gegen einen einheitlichen Leitungsapparat.

2. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht den zwischen den beteiligten Arbeitgeberinnen abgeschlossenen Dienstleistungsverträgen wesentliches Gewicht beigemessen. Aus ihnen läßt sich nicht zwingend auf die Steuerung der Betriebsstätten beider Unternehmen durch einen einheitlichen Leitungsapparat schließen. Für die betriebsverfassungsrechtliche Frage eines einheitlichen Betriebs kann es ohnehin nur auf den Dienstleistungsvertrag vom 5. September 1994 über Personaladministration und Gehaltsbuchhaltung ankommen. Hinsichtlich dieses Vertrages wird das Landesarbeitsgericht zunächst die von ihm bisher offengelassene Frage aufzuklären haben, ob die Beteiligte zu 3 hiermit lediglich eine Dienstleistung der Beteiligten zu 2 in Anspruch



nimmt oder ob damit auch maßgebliche Entscheidungsbefugnisse von der Beteiligten zu 3 auf einen einheitlichen Leitungsapparat übertragen worden sind. Dabei wird es zu berücksichtigen haben, daß eine Reihe von Aufgaben als Serviceleistungen Dritter denkbar sind, während andere auf eine enge Verbundenheit der beteiligten Unternehmen schließen lassen. Eine wertende Gesamtschau aller Leistungen ist daher geboten.

3. Das Landesarbeitsgericht wird auf der Grundlage des vom Senat verwandten Betriebsbegriffs die weiteren maßgebenden Umstände festzustellen und zu bewerten haben. Dazu gehört vor allen Dingen das Vorbringen der Beteiligten zu 2 und 3, daß alle Maßnahmen im Regelungsbereich des § 87 und der §§ 92 ff. BetrVG vom Geschäftsführer der Beteiligten zu 3 ausgingen und die Personalabteilungen der Beteiligten zu 2 seine getroffenen Entscheidungen lediglich umsetzten. In diesem Zusammenhang ist das Vorbringen des Betriebsrats zu prüfen, das Vorstandsmitglied der Beteiligten zu 2 Dr. S gewährleiste die einheitliche Leitung in sozialen und personellen Angelegenheiten.

4. Letztlich wird das Landesarbeitsgericht das Vorbringen der Beteiligten zu würdigen haben, daß es sich bei dem Betrieb im Stubbenhuk um einen nach Aufgabenbereich und Organisation eigenständigen Betriebsteil handele, für den die Zuständigkeit des Beteiligten zu 1 nicht gegeben sei.

Dörner

Linsenmaier

zugleich für den wegen
Urlaubs verhinderten
Richter Dr. Steckhan

Peter Hauesgen

G. Güner



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

