

Aktenzeichen: 7 ABR 27/03
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 11. Februar 2004
- 7 ABR 27/03 -

I. Arbeitsgericht
Kassel

Beschluß vom 29. Mai 2002
- 7 BV 8/01 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Beschluß vom 13. Februar 2003
- 9 TaBV 100/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Gemeinsamer Betrieb

Gesetz:

BetrVG in der Fassung des Gesetzes zur Reform der Betriebsverfassung
vom 23. Juli 2001 § 1

Leitsätze:

§ 1 Abs. 2 BetrVG in der Fassung des am 28. Juli 2001 in Kraft
getretenen Gesetzes zur Reform der Betriebsverfassung vom 23. Juli
2001 enthält keine eigenständige Definition des gemeinsamen Betriebs
mehrerer Unternehmen. Nach dieser Vorschrift wird lediglich bei
Vorliegen bestimmter Voraussetzungen vermutet, dass ein gemeinsamer
Betrieb besteht. Greifen die Vermutungstatbestände nicht ein, schliesst
dies das Bestehen eines gemeinsamen Betriebs nicht aus.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



7 ABR 27/03
9 TaBV 100/02
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Februar 2004

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller,

2.

Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

3.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom
11. Februar 2004 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Zachert und Wilke für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der zu 2) und 3) beteiligten Arbeitgeber gegen den Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 13. Februar 2003 - 9 TaBV 100/02 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten im Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG darüber, ob die zu 2) und 3) beteiligten Arbeitgeber einen gemeinsamen Betrieb führen.

Der zu 2) beteiligte Arbeitgeber ist ein gemeinnütziger Verein zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration behinderter Menschen. Er unterhält im Landkreis Waldeck-Frankenberg etwa 20 Einrichtungen mit insgesamt ca. 450 Arbeitnehmern. Zu den Einrichtungen gehören ua. Werkstätten, Kindertagesstätten und Wohnheime. Die Verwaltungszentrale befindet sich in Korbach. Die laufenden Geschäfte des Vereins werden satzungsgemäß nicht von dem ehrenamtlichen Vorstand, sondern von der Geschäftsleitung geführt. Diese besteht aus dem Geschäftsführer und seinem Stellvertreter.

Die zu 3) beteiligte Arbeitgeberin ist eine 1994 gegründete gemeinnützige GmbH mit Sitz in dem von Korbach entfernten F. Sie fördert die berufliche und soziale Integration behinderter und von Behinderung bedrohter (auch schwer erziehbarer) Menschen. Dazu bietet sie in einer Gärtnerei neben einer Werkstatt für Behinderte berufsvorbereitende Förderlehrgänge und die Ausbildung für den Beruf des Gärtners und Floristen an. Gesellschafter der zu 3) beteiligten Arbeitgeberin sind der zu 2) beteiligte Verein, der Landkreis Waldeck-Frankenberg und die Kreishandwerkerschaft. Sie halten je ein Drittel des Stammkapitals. Bei dem Geschäftsführer der zu 3) beteiligten Gesellschaft und seinem Stellvertreter handelt es sich um dieselben Personen wie bei der Geschäftsleitung des zu 2) beteiligten Vereins. Die zu 3) beteiligte Arbeitgeberin beschäftigt ca. 12 Arbeitnehmer. In ihrer Betriebsstätte in F sind etwa 30 Arbeitsplätze für



Menschen mit Behinderung und 12 Ausbildungsplätze vorhanden. Dort ist ein ständiger Betriebsleiter tätig, der jedoch für personelle Maßnahmen nicht zuständig ist. Die Geschäftsstelle der zu 3) beteiligten Gesellschaft befindet sich in demselben Gebäude wie der Verwaltungssitz des zu 2) beteiligten Vereins in Korbach. In dem Gebäude sind noch andere Einrichtungen des Vereins untergebracht. Dort erledigen der Geschäftsführer und sein Stellvertreter die laufenden Geschäfte sowohl des zu 2) beteiligten Vereins als auch der zu 3) beteiligten Gesellschaft.

In einem von dem zu 2) beteiligten Verein veröffentlichten Organigramm über die vereinsinterne Leitungsstruktur ist unter der Rubrik „Fachbereich Werkstätten“ die Einrichtung der zu 3) beteiligten Gesellschaft, der „B F (als GmbH im Rahmen einer Betreibergesellschaft ...)“ genannt. Im Investitionsplan 2002 des Vereins wird die zu 3) beteiligte Gesellschaft mit einem maximal zur Verfügung stehenden Budget von 3.180,00 Euro berücksichtigt.

Eine gemeinsame Nutzung der Betriebsmittel beider Unternehmen findet ebenso wenig statt wie ein Austausch der Arbeitnehmer. Die zu betreuenden Menschen können je nach dem Betreuungsziel auf Grund einer Entscheidung des Kostenträgers oder mit dessen Genehmigung sowohl bei dem zu 2) beteiligten Verein als auch bei der zu 3) beteiligten Gesellschaft eingesetzt werden.

Der zu 2) beteiligte Verein und die zu 3) beteiligte Gesellschaft erbringen einander Dienstleistungen, die sie sich wechselseitig in Rechnung stellen, zB die Lieferung von Mahlzeiten und die Durchführung von Winter- und Streudiensten. Die Lohnbuchhaltung erledigt der zu 2) beteiligte Verein in Korbach nicht nur für seine eigenen Arbeitnehmer, sondern auf Rechnung auch für die Arbeitnehmer der zu 3) beteiligten Gesellschaft. Die Einstellung des Personals für die zu 3) beteiligte Gesellschaft erfolgt vom Verwaltungssitz des Vereins in Korbach aus, wo auch die Personalakten geführt und aufbewahrt werden. In dem dortigen Sekretariat werden für die zu 3) beteiligte Gesellschaft Rechnungen erstellt, geprüft und Abrechnungen für Betreuungsleistungen und Ausbildungsleistungen vorgenommen. Der Datenschutzbeauftragte und die Fachkraft für Arbeitssicherheit sind für die Beschäftigten beider Unternehmen zuständig.

Antragsteller ist der bei dem zu 2) beteiligten Verein bestehende Betriebsrat. Er wurde von den Arbeitnehmern aller etwa 20 Einrichtungen des Vereins gewählt, nicht aber von den Arbeitnehmern der zu 3) beteiligten Gesellschaft. Diese wählten auch keinen eigenen Betriebsrat.



Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die zu 2) und 3) beteiligten Arbeitgeber führten einen gemeinsamen Betrieb. Das ergebe sich insbesondere aus der Personenidentität in der Geschäftsführung. Eine Trennung der verschiedenen betrieblichen Aktivitäten sei nicht erkennbar. Sämtlicher Schriftverkehr sowie die Anordnung von betriebsärztlichen Untersuchungen würden ausschließlich von der Verwaltung des zu 2) beteiligten Vereins erledigt. Dort würden auch alle mit dem Personal zusammenhängenden Entscheidungen getroffen. Aus der gemeinsamen Verwaltung sei auf eine konkludente Führungsvereinbarung zu schließen.

Der Betriebsrat hat beantragt

festzustellen, dass die Beteiligten zu 2) und 3) eine betriebsratsfähige Organisationseinheit bilden.

Die zu 2) und 3) beteiligten Arbeitgeber haben die Zurückweisung des Antrags beantragt und gemeint, sie führten keinen gemeinsamen Betrieb, weil sie keine gemeinsamen Betriebsmittel nutzten und kein einheitlicher Leitungsapparat für den Bereich der personellen und sozialen Angelegenheiten vorhanden sei. Allein aus der Personenidentität in der Geschäftsführung könne nicht auf eine einheitliche Leitung geschlossen werden. Beide Unternehmen würden streng getrennt voneinander geführt.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der zu 2) und 3) beteiligten Arbeitgeber zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde begehren die zu 2) und 3) beteiligten Arbeitgeber weiterhin die Zurückweisung des Antrags des Betriebsrats. Der Betriebsrat beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Antrag nach § 18 Abs. 2 BetrVG zu Recht stattgegeben. Die zu 2) und 3) beteiligten Arbeitgeber führen einen gemeinsamen Betrieb.

I.1. 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. etwa 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, zu B I 1a der Gründe 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 nach der bisherigen ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts 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 beteiligten Unternehmen müssen sich zumindest stillschweigend zu einer gemeinsamen Führung rechtlich verbunden haben. 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 (*BAG 9. Februar 2000 - 7 ABR 21/98 - , zu B I der Gründe; 31. Mai 2000 - 7 ABR 78/98 - aaO, zu B III 1 der Gründe; 21. Februar 2001 - 7 ABR 9/00 - EzA BetrVG 1972 § 1 Nr. 11*).

2. 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 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 Betriebssteile einem an der Spaltung beteiligten Unternehmen zugeordnet werden, ohne dass sich dabei die Organisation des betroffenen Betriebs wesentlich ändert (Nr. 2).

In dieser Vorschrift hat der Gesetzgeber den Begriff des gemeinsamen Betriebs mehrerer Unternehmen nicht eigenständig definiert, sondern unter Zugrundelegung des von der Rechtsprechung entwickelten Begriffs geregelt, dass unter den genannten Voraussetzungen ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen - widerlegbar - vermutet wird. Die Vermutungstatbestände dienen dem Zweck, Betriebsräten und Wahlvorständen den in der Praxis oft schwer zu erbringenden Nachweis einer Führungsvereinbarung zu ersparen (vgl. BT-Drucks. 14/5741 S. 33). Die von der Rechtsprechung zum Gemeinschaftsbetrieb entwickelten Grundsätze gelten daher auch nach dem Inkrafttreten des Betriebsverfassungsreformgesetzes weiter, wobei das Bestehen eines einheitlichen Leitungsapparats unter den Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 BetrVG vermutet wird. Greifen die Vermutungstatbestände nicht ein, besteht



dennoch ein gemeinsamer Betrieb, wenn sich mehrere Unternehmen - ausdrücklich oder konkludent - zur Führung eines gemeinsamen Betriebs rechtlich verbunden haben. Dabei kann auf die Existenz einer Führungsvereinbarung aus den tatsächlichen Umständen des Einzelfalles geschlossen werden (*BAG 24. Januar 1996 - 7 ABR 10/95 - BAGE 82, 112 = AP BetrVG 1972 § 1 Gemeinsamer Betrieb Nr. 8 = EzA BetrVG 1972 § 1 Nr. 10, zu B 3 b bb der Gründe mwN*).

II. Diese Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht seiner Entscheidung zugrunde gelegt und es ist unter Würdigung der konkreten betrieblichen Gegebenheiten zu dem Ergebnis gelangt, dass die zu 2) und 3) beteiligten Arbeitgeber einen gemeinsamen Betrieb führen. Dies ist rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden.

1. Der Vermutungstatbestand des § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG greift zwar im Streitfall nicht ein. Denn nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts erfolgt weder eine gemeinsame Nutzung der Betriebsmittel durch die zu 2) und 3) beteiligten Arbeitgeber, noch findet ein Austausch der Arbeitnehmer statt.

2. Das Landesarbeitsgericht hat aber zu Recht aus den konkreten betrieblichen Umständen geschlossen, dass sich die zu 2) und 3) beteiligten Arbeitgeber zur Führung eines gemeinsamen Betriebs verbunden haben.

a) Bei den Begriffen des Betriebs und des gemeinsamen Betriebs mehrerer Unternehmen handelt es sich um unbestimmte Rechtsbegriffe, deren Anwendung durch das Landesarbeitsgericht nur einer eingeschränkten rechtsbeschwerderechtlichen Überprüfung daraufhin unterliegt, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff verkennt, bei der Subsumtion des festgestellten Sachverhalts unter den unbestimmten Rechtsbegriff Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentlichen Tatsachenstoff unberücksichtigt gelassen hat.

b) Diesem eingeschränkten Überprüfungsmaßstab hält die Würdigung des Landesarbeitsgerichts stand.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, insbesondere die Personenidentität der Geschäftsführer sowohl des zu 2) beteiligten Vereins als auch der zu 3) beteiligten Gesellschaft spreche für eine einheitliche Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten. Auch die gemeinsame Lohnbuchhaltung und das gemeinsame Sekretariat lasse auf eine organisatorische Vereinheitlichung schließen, ebenso die Perso-



nenidentität des Datenschutzbeauftragten und der Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie der mögliche Wechsel der betreuten Menschen von dem zu 2) beteiligten Verein zu der zu 3) beteiligten Gesellschaft und umgekehrt. Für eine einheitliche Leitung spreche auch die Benennung der zu 3) beteiligten Gesellschaft in dem Organigramm zu den Leitungsstrukturen des zu 2) beteiligten Vereins, die Ausweisung der zu 3) beteiligten Gesellschaft in dem Investitionsplan des zu 2) beteiligten Vereins und die Beschilderung an dem Gebäude, in dem sich der Verwaltungssitz des zu 2) beteiligten Vereins und die Geschäftsstelle der zu 3) beteiligten Gesellschaft befinden.

bb) Diese Würdigung ist im Ergebnis rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden.

Dabei ist zwar der Umstand, dass der zu 2) beteiligte Verein die Lohnbuchhaltung für die zu 3) beteiligte Gesellschaft als Dienstleistung erbringt, nicht unbedingt ein wesentliches Indiz für das Vorliegen eines einheitlichen Leitungsapparats in personellen und sozialen Angelegenheiten. Aus der Übernahme von Dienstleistungen, die auch als Serviceleistungen Dritter denkbar sind, wie die Lohnbuchhaltung, ergibt sich nicht zwangsläufig, dass die Betriebsstätten durch einen einheitlichen Leitungsapparat gesteuert werden (*BAG 9. Februar 2000 - 7 ABR 21/98 -, zu B III 2 der Gründe*). Auch aus der Personenidentität des Datenschutzbeauftragten und der Fachkraft für Arbeitssicherheit lässt sich nicht ohne weiteres auf eine einheitliche Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten schließen. Weder der Datenschutzbeauftragte noch die Fachkraft für Arbeitssicherheit müssen überhaupt in dem Betrieb beschäftigt sein (§ 4 f Abs. 2 Satz 2 BDSG, § 5 Abs. 3 Satz 2 ASiG). Auch die Beschilderung an dem Gebäude, in dem sich der Verwaltungssitz des zu 2) beteiligten Vereins und die Geschäftsstelle der zu 3) beteiligten Gesellschaft befinden, und die Berücksichtigung der zu 3) beteiligten Gesellschaft in dem Investitionsplan des zu 2) beteiligten Vereins besagen nichts darüber, ob eine einheitliche Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten besteht.

Für das Bestehen einer einheitlichen Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten spricht hingegen, dass die Personalakten der bei der zu 3) beteiligten Gesellschaft beschäftigten Arbeitnehmer bei der Verwaltung des zu 2) beteiligten Vereins geführt und Arbeitsverträge und sonstige personenbezogene Schriftstücke durch das Sekretariat des zu 2) beteiligten Vereins für die zu 3) beteiligte Gesellschaft erstellt werden. Dabei handelt es sich um Angelegenheiten, die üblicherweise vom Arbeitgeber wahrgenommen und - im Gegensatz zur Lohnbuchhaltung - nicht als Serviceleis-



tungen an Dritte vergeben werden. Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht die Personenidentität in der Geschäftsführung beider Unternehmen als wesentliches Indiz für das Bestehen eines einheitlichen Leitungsapparats angesehen. Allein daraus kann zwar nicht zwingend auf eine einheitliche Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten geschlossen werden. Der Umstand, dass eine Person Geschäftsführer mehrerer Unternehmen und in dieser Eigenschaft auch für deren personelle und soziale Angelegenheiten zuständig ist, bedeutet noch nicht, dass sie diese Aufgaben für alle Unternehmen einheitlich wahrnimmt. Im Streitfall kommt jedoch hinzu, dass die von der zu 3) beteiligten Gesellschaft betriebene Einrichtung in dem Organigramm über die Leitungsstrukturen des zu 2) beteiligten Vereins unter dem Fachbereich Werkstätten neben anderen Einrichtungen des zu 2) beteiligten Vereins ausdrücklich aufgeführt wird. Dies lässt erkennen, dass die Gärtnerei der zu 3) beteiligten Gesellschaft wie eine Einrichtung des zu 2) beteiligten Vereins geführt und von diesem geleitet wird. Das Organigramm befindet sich in einer von dem zu 2) beteiligten Verein herausgegebenen, in erster Instanz zu den Akten gereichten Informationsmappe, auf die das Landesarbeitsgericht in der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen hat. In der Informationsmappe gibt der zu 2) beteiligte Verein außerdem selbst an, dass dem Verein die Geschäftsführung der zu 3) beteiligten Gesellschaft übertragen wurde. Es besteht daher nicht lediglich eine mehr oder weniger zufällige Personenidentität in der Geschäftsführung beider Unternehmen. Diese hat vielmehr ihren Grund darin, dass die Geschäfte der zu 3) beteiligten Gesellschaft von dem zu 2) beteiligten Verein geführt werden. Die Unternehmen werden daher institutionell einheitlich geleitet. Auf Grund dessen ist die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, dass sich die zu 2) und 3) beteiligten Arbeitgeber zur Führung eines gemeinsamen Betriebs rechtlich verbunden haben, rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden. Dabei spielt die Tatsache, dass die Betriebsstätte der zu 3) beteiligten Gesellschaft vom Verwaltungssitz des zu 2) beteiligten Vereins entfernt ist, keine Rolle. Insoweit besteht kein Unterschied zu den meisten Einrichtungen des zu 2) beteiligten Vereins. Diese sind zum Teil weiter



von dessen Verwaltungssitz entfernt als die Einrichtung der zu 3) beteiligten Gesellschaft.

Dörner Gräfl Brühler

U. Zachert Wilke



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)