

Aktenzeichen: 7 ABR 62/04
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 17. August 2005
- 7 ABR 62/04 -

I. Arbeitsgericht
Bonn

Beschluß vom 31. Juli 2003
- 1 BV 29/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 14. Juli 2004
- 7 TaBV 59/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen

Gesetze:

BetrVG § 1, § 18 Abs. 2; UStG § 2 Abs. 2 Nr. 2; KStG §§ 14, 17, 18;
GewStG § 2 Abs. 2

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 62/04
7 TaBV 59/03
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. August 2005

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Beschwerdeführerin,

3.

Beschwerdeführerin,

4.



hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 17. August 2005 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. U. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Zachert und Prof. Dr. L. Koch für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln vom 14. Juli 2004 - 7 TaBV 59/03 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten darüber, ob die zu 2) und zu 3) beteiligten Arbeitgeberinnen in B einen gemeinsamen Betrieb iSv. § 1 BetrVG führen. 1
- Die zu 2) beteiligte T- GmbH (im Folgenden: TMD) ist eine hundertprozentige Tochter der zu 3) beteiligten T- International AG (im Folgenden: TMO). Der TMD obliegt das operative Mobilfunkgeschäft des T- Mobilfunknetzes in Deutschland. Dazu gehören der Betrieb der erforderlichen Hard- und Software, die Wartung und Pflege der Netzelemente, Vertrieb, Marketing und Kundenservice. Die TMO befasst sich mit der Bündelung, Koordination und strategischen Ausrichtung der internationalen Tätigkeiten des Konzerns T- International. Sie hält weitere hundertprozentige Beteiligungen an nationalen T- Unternehmen in den USA, Großbritannien, Österreich und den Niederlanden sowie Mehrheits- und Minderheitsbeteiligungen an Mobilfunkunternehmen in Kanada, Tschechien, Polen, Russland, Weißrussland und der Ukraine. Zwischen der TMO und der TMD bestehen ein Beherrschungsvertrag sowie eine steuerrechtliche Organschaft. 2
- Die Zentralen der TMD und der TMO befinden sich in B. Seit der Fertigstellung eines größeren Neubaus sind sie im Wesentlichen auf einer einheitlichen Liegenschaft, dem sog. Campus, untergebracht. Die Büros der TMO liegen im Neubau, diejenigen der TMD befinden sich sowohl im Neubau als auch in dem sog. Erstbau. Die 3



gesamte Liegenschaft einschließlich der zugehörigen Dienste wird von der TMD verwaltet. Die TMO zahlt dieser ein Nutzungsentgelt.

Die TMO bestand zunächst nur als Holding ohne Arbeitnehmer. Seit Anfang 2002 beschäftigt sie eigenes Personal, das sie im Wesentlichen auf Grund mehrerer Teilbetriebsübergänge gemäß § 613a BGB von der TMD übernahm. Im Frühjahr 2004 waren bei der TMD nach deren Angaben insgesamt 8.698 Mitarbeiter beschäftigt, davon 3.128 am Standort B. Die TMO beschäftigte seinerzeit nach ihren Angaben 883 Mitarbeiter, davon 816 in B. Nach Darstellung des Betriebsrats TMD soll die Belegschaft der TMD in B rund 4.000 Beschäftigte betragen haben, diejenige der TMO 910 Beschäftigte.

Die arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeiten für die Mitarbeiter beider Unternehmen sind im Wesentlichen formal getrennt und werden von jeweils eigenständigen Personalabteilungen wahrgenommen, die räumlich getrennt im jeweils anderen Gebäude auf dem Campus untergebracht sind. Die Entgeltabrechnungen werden für die Beschäftigten der TMO auf Grund einer Dienstleistungsvereinbarung von der Personalabteilung der TMD vorgenommen. In dem dazu benutzten SAP-Programm werden die TMD und die TMO als jeweils eigene Mandanten geführt. Im Bereich des Weiterbildungsmanagements sind die Personalmitarbeiter zum Teil für die Beschäftigten beider Unternehmen tätig. Die auf dem Campus befindlichen Sozialeinrichtungen, zB eine Fitness- und Erholungszone, werden von der TMD betrieben, können jedoch auch von Mitarbeitern der TMO gegen Entgelt mitbenutzt werden.

Antragsteller des vorliegenden Verfahrens ist der für die TMD-Zentrale in B gewählte Betriebsrat (im Folgenden: Betriebsrat TMD). In einer Betriebsvereinbarung vom 28. Juni 2002 wurde ihm für die zuvor zur TMO gewechselten Mitarbeiter ein Übergangsmandat bis zum 31. Dezember 2002 eingeräumt. In dieser Zeit kam es jedoch nicht zur Wahl eines Betriebsrats für die TMO-Zentrale. Der zu 4) beteiligte Betriebsrat TMO wurde erst im Frühjahr 2004 gewählt. Er konstituierte sich am 21. Juni 2004.

Mit dem am 8. Februar 2003 beim Arbeitsgericht eingeleiteten Beschlussverfahren hat der Betriebsrat TMD geltend gemacht, bei den in B befindlichen TMD- und TMO-Zentralen handele es sich um einen gemeinsamen Betrieb iSv. § 1 BetrVG. Die Mitarbeiter würden unternehmensübergreifend eingesetzt. Die unterschiedlichen Unternehmensausrichtungen würden in der Praxis weitgehend durch eine enge Zusammenarbeit beider Unternehmen aufgehoben. Dies ergebe sich aus dem bei den Arbeitgeberinnen gepflegten One-Company-Gedanken sowie daraus, dass insbesondere im



technischen Bereich die Mitarbeiter beider Arbeitgeberinnen eng zusammenarbeiteten. Im Bereich Technology seien am Standort B insgesamt 2.324 Mitarbeiter beschäftigt, davon 1.571 bei der TMD und 634 bei der TMO. Dort finde durch die Bildung von Teams aus Beschäftigten beider Unternehmen eine durchgehende Kooperation statt. Bei jeder Besetzung einer Managementfunktion sei der Team-Leader zu beteiligen. Mindestens ab der untersten Führungsebene entscheide die jeweilige Fachseite über die Personalbesetzung sowohl für die TMD als auch für die TMO. Die funktionale Verbundenheit ergebe sich zudem aus der räumlichen Unterbringung auf dem Campus. Dort seien ca. 1.000 Mitarbeiter beider Unternehmen aufgabenbezogen „gemischt“ untergebracht. Für das Bestehen eines einheitlichen Leitungsapparats spreche nicht nur der Umstand, dass ein Vorstandsmitglied der TMO Vorsitzender der Geschäftsleitung der TMD sei, sondern auch die steuerliche Organschaft beider Unternehmen.

Der Antragsteller hat beantragt

8

festzustellen, dass der Betrieb der Zentrale T- GmbH in B und der Betrieb der Zentrale T- International AG einen Gemeinschaftsbetrieb gemäß § 1 BetrVG bilden.

Die Arbeitgeberinnen haben die Zurückweisung des Antrags beantragt und gemeint, sie führten in B getrennte Betriebe. Es bestehe kein einheitlicher Leitungsapparat in personellen und sozialen Angelegenheiten. Die Personalabteilungen beider Unternehmen seien räumlich und sachlich getrennt. Es gebe auch keine institutionalisierten Abstimmungsprozesse im Personalbereich und keine Genehmigungsvorbehalte bei personellen Einzelmaßnahmen. Auch die Zusammenarbeit im Technologiebereich begründe keinen Gemeinschaftsbetrieb. Die Technologieorganisation der TMO gliedere sich in sechs internationale Funktionsbereiche. Jeder dieser Funktionsbereiche werde von einem Führungsteam gemanagt, das je nach Fachkompetenz aus Managern der TMO und/oder Managern einzelner oder mehrerer Landesgesellschaften zusammengesetzt sei. Die Teams wiesen intern eine virtuelle Struktur auf, dh. die betriebliche Zuordnung der einzelnen Teammitglieder zu ihrem Betrieb und Unternehmen werde durch die Einbindung in ein Team nicht verändert. Die Teams nähmen ihre Aufgaben jeweils für die gesamte Gruppe wahr.

9

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberinnen hat das Landesarbeitsgericht den erstinstanzlichen Beschluss abgeändert und den Antrag zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebs-

10



rat TMD die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die Arbeitgeberinnen beantragen die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

B. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat den zulässigen Antrag zu Recht als unbegründet abgewiesen. Die Zentralen der TMD und der TMO in B bilden keinen gemeinsamen Betrieb iSv. § 1 BetrVG. 11

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht den zwischenzeitlich in der TMO-Zentrale gewählten Betriebsrat nicht am Verfahren beteiligt. Das wurde vom Senat nachgeholt. 12

Beteiligter eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens ist, wer von der zu erwartenden Entscheidung in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsposition betroffen ist. Das ist bei dem Betriebsrat der TMO-Zentrale der Fall. Wenn die B Zentralen von TMD und TMO einen gemeinsamen Betrieb bilden, ist künftig für die TMO-Zentrale kein eigener Betriebsrat zu wählen, sondern ein einheitlicher Betriebsrat für beide Zentralen. 13

Die Beteiligung des Betriebsrats TMO konnte im Rechtsbeschwerdeverfahren von Amts wegen nachgeholt werden (vgl. BAG 27. Januar 1998 - 1 ABR 35/97 - AP BetrVG 1972 § 87 Sozialeinrichtung Nr. 14 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 58, zu B I der Gründe). Da die beim Landesarbeitsgericht unterbliebene Beteiligung des Betriebsrats TMO nicht gerügt wurde, ist der Verfahrensfehler für die Überprüfung des angefochtenen Beschlusses ohne Bedeutung (BAG 15. Januar 2002 - 1 ABR 10/01 - BAGE 100, 157 = AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 23 = EzA BetrVG 1972 § 50 Nr. 19, zu B I der Gründe; 16. März 2005 - 7 ABR 43/04 - NZA 2005, 1072, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B I der Gründe). 14

II. Der Antrag ist zulässig. Durch die Wahl des Betriebsrats TMO ist das Feststellungsinteresse für den Antrag entgegen der Auffassung der Arbeitgeberinnen nicht entfallen. 15

1. Nach § 18 Abs. 2 BetrVG kann bei Zweifeln darüber, ob eine betriebsratsfähige Organisationseinheit vorliegt, ua. jeder beteiligte Betriebsrat eine Entscheidung des Arbeitsgerichts beantragen. Die Vorschrift findet auch Anwendung, wenn es um die Klärung der Frage geht, ob mehrere Unternehmen einen gemeinsamen Betrieb führen (BAG 9. April 1991 - 1 AZR 488/90 - BAGE 68, 1 = AP BetrVG 1972 § 18 Nr. 8 = EzA BetrVG 1972 § 18 Nr. 7, zu II 2 c der Gründe). Die Entscheidung des Arbeitsgerichts 16



kann außerhalb und ohne Zusammenhang mit einer Betriebsratswahl herbeigeführt werden. Gegenstand und Ziel des Verfahrens nach § 18 Abs. 2 BetrVG besteht nicht nur darin, Streitigkeiten über die Zuständigkeit eines gewählten oder noch zu wählenden Betriebsrats oder Meinungsverschiedenheiten über den Umfang von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats, die zum Teil von der Anzahl der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer abhängen, zu entscheiden. Das Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG dient auch dazu, die Voraussetzungen für eine (künftige) ordnungsgemäße Betriebsratswahl zu schaffen. Die gerichtliche Entscheidung in einem Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG klärt daher eine für die gesamte Betriebsverfassung grundsätzliche Vorfrage, indem sie verbindlich festlegt, welche Organisationseinheit als der Betrieb anzusehen ist, in dem ein Betriebsrat gewählt wird und in dem er seine Beteiligungsrechte wahrnehmen kann (*BAG 9. April 1991 - 1 AZR 488/90 - aaO, zu II 2 c der Gründe mwN*). Für die Zulässigkeit eines Antrags nach § 18 Abs. 2 BetrVG kommt es daher nicht darauf an, in welchen betrieblichen Organisationseinheiten bereits Betriebsräte gewählt sind. Damit ist die betriebsverfassungsrechtliche Situation allenfalls für die laufende Amtszeit der Betriebsräte geklärt. Für künftige Betriebsratswahlen besteht nach wie vor ein Interesse an der Feststellung, in welcher Organisationseinheit ein Betriebsrat zu wählen ist.

2. Hiernach besteht nach wie vor ein rechtliches Interesse an der Feststellung, ob die Zentralen der Arbeitgeberinnen einen gemeinsamen Betrieb bilden. Dem steht die nach Einleitung des vorliegenden Beschlussverfahrens erfolgte Wahl des Betriebsrats TMO nicht entgegen. Da die Wahl nicht angefochten wurde, bleibt der Betriebsrat TMO zwar für die Dauer der regelmäßigen Amtszeit mit allen betriebsverfassungsrechtlichen Rechten und Pflichten im Amt. Für kommende Betriebsratswahlen stellt sich die Frage des Bestehens eines gemeinsamen Betriebs jedoch erneut.

III. Der Antrag ist nicht begründet. Nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen und für den Senat daher bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bilden die Zentralen der TMD und der TMO keinen gemeinsamen Betrieb iSv. § 1 BetrVG.

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*,



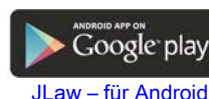
47 = AP BetrVG 1972 § 5 Rotes Kreuz Nr. 3 = EzA BetrVG 1972 § 1 Nr. 9, zu B I 1 a der Gründe mwN; 31. Mai 2000 - 7 ABR 78/98 - BAGE 95, 15 = AP BetrVG 1972 § 1 Gemeinsamer Betrieb Nr. 12 = EzA BetrVG 1972 § 19 Nr. 39, zu B III 1 der Gründe). Ein Betrieb kann auch von mehreren Unternehmen als gemeinsamer 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 (9. Februar 2000 - 7 ABR 21/98 -, zu B I der Gründe; 31. Mai 2000 - 7 ABR 78/98 - aaO; 21. Februar 2001 - 7 ABR 9/00 - EzA BetrVG 1972 § 1 Nr. 11). Die Führungsvereinbarung muss nicht ausdrücklich, sondern kann auch konkludent getroffen worden sein und aus den tatsächlichen Umständen des Einzelfalls hergeleitet werden (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). Für die Frage, ob der Kern der Arbeitgeberfunktionen in sozialen und personellen Angelegenheiten von derselben institutionalisierten Leitung ausgeübt wird, ist vor allem entscheidend, ob ein arbeitgeberübergreifender Personaleinsatz praktiziert wird, der charakteristisch für den normalen Betriebsablauf ist (24. Januar 1996 - 7 ABR 10/95 - aaO). Für das Bestehen einer Führungsvereinbarung können die gemeinsame Nutzung der technischen und immateriellen Betriebsmittel, die gemeinsame räumliche Unterbringung, die personelle, technische und organisatorische Verknüpfung der Arbeitsabläufe, das Vorhandensein einer unternehmensübergreifenden Leitungsstruktur zur Durchführung der arbeitstechnischen Zwecke, insbesondere zur Wahrnehmung der sich aus dem Direktionsrecht des Arbeitgebers ergebenden Weisungsbefugnisse sprechen (18. Januar 1990 - 2 AZR 355/89 - AP KSchG 1969 § 23 Nr. 9 = EzA KSchG § 23 Nr. 9, zu III 2 der Gründe).

2. Nach § 1 Abs. 2 BetrVG in der seit dem 28. Juli 2001 geltenden Fassung des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23. Juli 2001 wird ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen vermutet, wenn zur Verfolgung arbeits-

20



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



technischer 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).

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 In-Kraft-Treten 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 nach wie vor aus den tatsächlichen Umständen des Einzelfalls geschlossen werden (*BAG 11. Februar 2004 - 7 ABR 27/03 - BAGE 109, 332 = AP BetrVG 1972 § 1 Gemeinsamer Betrieb Nr. 22 = EzA BetrVG 2001 § 1 Nr. 2, zu B I 2 der Gründe*). Für das Bestehen eines gemeinsamen Betriebs ist somit auch nach In-Kraft-Treten des Betriebsverfassungsreformgesetzes eine einheitliche Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten erforderlich. Sie kann sich aus den Gesamtumständen des Einzelfalls ergeben oder wird auf Grund der Regelung in § 1 Abs. 2 BetrVG vermutet.

21

3. Von diesen Grundsätzen ist das Landesarbeitsgericht bei seiner Entscheidung ausgegangen und hat unter Würdigung der Umstände des Einzelfalls angenommen, dass die in B befindlichen Zentralen der TMD und der TMO keinen gemeinsamen Betrieb bilden. Dies ist rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden.

22

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 ver-

23



kennt, bei der Subsumtion des festgestellten Sachverhalts unter den unbestimmten Rechtsbegriff Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentlichen Tatsachenstoff unberücksichtigt gelassen hat (*BAG 11. Februar 2004 - 7 ABR 27/03 - BAGE 109, 332 = AP BetrVG 1972 § 1 Gemeinsamer Betrieb Nr. 22 = EzA BetrVG 2001 § 1 Nr. 2, zu B II 2 a der Gründe*).

b) Diesem eingeschränkten Überprüfungsmaßstab hält die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stand. 24

Auf Grund der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Tatsachenfeststellungen kann nicht beurteilt werden, ob die Voraussetzungen des in § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG geregelten Vermutungstatbestands erfüllt sind. Das Landesarbeitsgericht hat keine tatsächlichen Feststellungen dazu getroffen, welche materiellen und immateriellen Betriebsmittel auf dem sog. Campus vorhanden bzw. diesem zuzuordnen sind, wem welche Betriebsmittel gehören und wer welche Betriebsmittel nutzt. Die Angaben des Betriebsrats TMD beschränken sich darauf, dass einheitliche Computerprogramme verwendet und Drucker, Kopierer, Büromaterial, Dokumente, Datenbanken, Intranet und Sozialeinrichtungen gemeinsam genutzt werden. Es ist jedoch weder festgestellt noch von den Beteiligten vorgetragen, welches die zur Verfolgung der arbeitstechnischen Zwecke von TMD (operatives Mobilfunkgeschäft) und TMO (Bündelung, Koordination und strategische Ausrichtung der internationalen Tätigkeiten des Konzerns T-Mobile International) primär erforderlichen Betriebsmittel sind, wer diese besitzt und von wem diese genutzt werden. Auf Grund der tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann auch nicht abschließend beurteilt werden, ob die auf dem Campus beschäftigten Arbeitnehmer von TMD und TMO gemeinsam eingesetzt werden. Das kommt zwar in Betracht bei der unternehmensübergreifend projektbezogenen Teamarbeit im Technologiebereich. Das Landesarbeitsgericht hat aber keine abschließenden Feststellungen dazu getroffen, in welchem Umfang in diesem Bereich Arbeitnehmer unternehmensübergreifend beschäftigt werden. Deshalb lässt sich nicht beurteilen, ob ein gemeinsamer Personaleinsatz für den normalen Betriebsablauf charakteristisch ist. Außerdem gehören den Teams und den Team-Leadern im Technologiebereich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht nur Beschäftigte der TMD und der TMO an, sondern auch Mitarbeiter anderer Landesgesellschaften, an denen die TMO beteiligt ist. Es handelt sich daher allenfalls um den gemeinsamen Einsatz von Mitarbeitern der TMD, der TMO und weiterer Unternehmen. 25



Die Frage, ob der Vermutungstatbestand des § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG vorliegt, hat das Landesarbeitsgericht jedoch zu Recht offen gelassen. Es kommt auch nicht darauf an, dass im Streitfall einzelne Umstände vorliegen, die nach der bisherigen Rechtsprechung Indizien für einen Gemeinschaftsbetrieb sein können, zB die gemeinsame, zum Teil „gemischte“ räumliche Unterbringung der Mitarbeiter von TMD und TMO in den beiden Gebäuden auf dem sog. Campus, die gemeinsame Nutzung von Sozialeinrichtungen, die einheitlich für die Belegschaften beider Unternehmen durchgeführten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Wahrnehmung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch die TMD auch für den Bereich der TMO. Denn nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen und für den Senat daher bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts besteht kein einheitlicher Leitungsapparat in personellen und sozialen Angelegenheiten für die Belegschaften der TMD und der TMO. Damit ist gleichzeitig eine etwaige Vermutung iSv. § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG widerlegt.

26

(1) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts besteht auf betrieblicher Ebene keine unternehmensübergreifende einheitliche Leitung in Bezug auf die wesentlichen Arbeitgeberfunktionen in personellen und sozialen Angelegenheiten für die Belegschaften der TMD und der TMO. Vielmehr verfügen beide Unternehmen über eigene, voneinander getrennte Personalabteilungen, die für Einstellungen, Versetzungen, Kündigungen, Arbeitszeitfragen, Urlaubsangelegenheiten, Eingruppierungen, allgemeine Gehaltsgrundsätze, Einführung und/oder Abschaffung von Zulagen oä., Planung und Durchführung von Betriebsänderungen iSv. § 111 BetrVG und allgemeine Fragen der Ordnung des Betriebs zuständig sind. Die Mitwirkung der im Rahmen der Teamarbeit tätigen Fachvorgesetzten bei Fragen der Einstellung, Eingruppierung und Höhergruppierung von Teammitarbeitern hat nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lediglich den Charakter von Vorschlägen, Empfehlungen oder Begutachtungen. Die wesentlichen mitbestimmungsrelevanten Aufgaben werden daher für die Belegschaften beider Unternehmen getrennt wahrgenommen. Dies entspricht, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, auch den Organigrammen der TMD und der TMO.

27

Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Betriebsrat TMD in der Rechtsbeschwerde nicht mit Verfahrensrügen angegriffen. Er macht nur geltend, das Landesarbeitsgericht habe dem formal getrennten Personalbereich eine zu hohe Bedeutung beigemessen. Im Übrigen sei der Personalbereich nur teilweise getrennt. Es finde auch insoweit eine Zusammenarbeit statt. Der Personalbereich der TMD erledige

28



die gesamte Personaladministration (Gehälter etc.) sowie den Bereich Konditionen und Arbeitsrecht, Aus- und Fortbildung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, auch für die Belegschaft der TMO. Dieser Vortrag steht jedoch hinsichtlich des Bereichs Konditionen im Widerspruch zu den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts in dem angefochtenen Beschluss. Da insoweit keine Verfahrensrügen erhoben wurden, ist der Senat an die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gebunden. Bei den übrigen von der Rechtsbeschwerde vorgetragenen Umständen handelt es sich zwar um solche, die Indizien für das Bestehen einer einheitlichen Leitung auf betrieblicher Ebene sein können. Sie reichen jedoch zur Annahme eines einheitlichen Leitungsapparats in personellen und sozialen Angelegenheiten nicht aus. Denn sie betreffen nur einen relativ kleinen Bereich mitbestimmungspflichtiger Angelegenheiten.

(2) Da die personellen und sozialen Angelegenheiten für die Belegschaften von TMD und TMO im Wesentlichen getrennt wahrgenommen werden, sind die personelle Verflechtung in der Unternehmensleitung und das Bestehen einer steuerrechtlichen Organschaft zwischen TMD und TMO nicht von Bedeutung. Die Personenidentität in der Unternehmensleitung kann zwar ein Indiz für das Bestehen eines einheitlichen Leitungsapparats auch auf betrieblicher Ebene sein. Daraus kann jedoch nicht zwingend auf eine einheitliche Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten geschlossen werden. Der Umstand, dass eine Person der Leitung mehrerer Unternehmen angehört, bedeutet noch nicht, dass sie diese Aufgaben für alle Unternehmen einheitlich wahrnimmt. Sie kann die Unternehmen auch organisatorisch voneinander getrennt leiten. Das gilt auch für die personellen und sozialen Angelegenheiten der Unternehmen (*BAG 25. Mai 2005 - 7 ABR 38/04 - DB 2005, 1914, zu B II 2 b bb der Gründe; 11. Februar 2004 - 7 ABR 27/03 - BAGE 109, 332 = AP BetrVG 1972 § 1 Gemeinsamer Betrieb Nr. 22 = EzA BetrVG 2001 § 1 Nr. 2, zu II 2 b bb der Gründe*).

Auch die steuerrechtliche Organschaft zwischen der TMD und der TMO spricht nicht gegen das Bestehen voneinander getrennter Leitungen beider Unternehmen in personellen und sozialen Angelegenheiten auf betrieblicher Ebene. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um eine Organschaft nach § 2 Abs. 2 Nr. 2 UStG handelt (*vgl. dazu BAG 25. Mai 2005 - 7 ABR 38/04 - DB 2005, 1914, zu B II 2 b cc der Gründe*) oder um eine Organschaft nach §§ 14, 17, 18 KStG oder § 2 Abs. 2 Satz 2 GewStG. Die nach diesen Vorschriften erforderliche organisatorische bzw. finanzielle Eingliederung der Organgesellschaft in den Organträger betrifft nur die Unternehmensebene, nicht aber die für den Betriebsbegriff des § 1 BetrVG maßgebliche betriebliche

29

30



Ebene.

Dörner

Gräfl

Koch

zugleich für den ausge-
schiedenen ehrenamtli-
chen Richter Dr. Koch

U. Zachert



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)