

Aktenzeichen: 7 ABR 62/87

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Beschluß vom 18. Januar 1989
- 7 ABR 62/87 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 22. Januar 1987
Berlin - 19 BV 5/86 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 12. Juni 1987
Berlin - 2 TaBV 2/87 -

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



Entscheidungsstichwort:

Betriebszugehörigkeit beim drittbezogenen Personaleinsatz

Gesetz: BetrVG § 5 Abs. 1; AÜG Art. 1 § 14; ArbGG § 83 Abs. 3

Leitsatz:

Die Vorschrift des Art 1 § 14 Abs 1 AÜG, nach der Leiharbeiternehmer auch während der Zeit ihrer Arbeitsleistung bei einem Entleiher Angehörige des entsendenden Betriebs des Verleihers bleiben, gilt entsprechend für die gesetzlich nicht geregelten Erscheinungsformen der nichtgewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung.

Hinweise des Senats:

Frage, ob Arbeitnehmer einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, die im Krankenhaus einer Stiftung bürgerlichen Rechts beschäftigt werden, Arbeitnehmer dieser Stiftung iS des Betriebsverfassungsrechts sind; Frage, ob diese Arbeitnehmer für den im Krankenhaus der Stiftung bürgerlichen Rechts bestehenden Betriebsrat wahlberechtigt und wählbar sind.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 ABR 62/87

2 TaBV 2/87 Berlin

Verkündet am
18. Januar 1989

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 18. Januar 1989 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Prof. Dr. Becker und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Scholz und Straub beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers
gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts
Berlin vom 12. Juni 1987 - 2 TaBV 2/87 -
wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Der Antragsteller ist der bei der Antragsgegnerin gebildete Betriebsrat. Bei der Antragsgegnerin handelt es sich um eine



Stiftung des bürgerlichen Rechts, die eine Orthopädische Klinik und ein Unfallkrankenhaus betreibt. Die Beteiligte zu 3) ist als Universität eine Körperschaft des öffentlichen Rechts, deren Klinikum C seit Jahren zum Zwecke der ihr obliegenden Lehr- und Forschungsaufgaben auf dem Gebiete der Orthopädie und zur wissenschaftlichen und praktischen Ausbildung des ärztlichen Nachwuchses mit der Antragsgegnerin zusammenarbeitet. Der Beteiligte zu 4) ist der Personalrat des Klinikums C - der beteiligten Universität.

Das von der Antragsgegnerin betriebene Krankenhaus ist aufgrund einer Vereinbarung mit der beteiligten Universität auch akademisches Lehrkrankenhaus für die Ausbildung der Medizinstudenten. Die Zusammenarbeit zwischen der Antragsgegnerin und der beteiligten Universität richtet sich nach einer Vereinbarung in der zuletzt geltenden Fassung vom 25. Februar 1986, deren Ziffer II und IV wie folgt lauten:

"II. Orthopädische Klinik und Hörsaalgebäude

1. Die Mitbenutzung der Orthopädischen Klinik des OHH (Antragsgegnerin) durch die FUB (beteiligte Universität) für Zwecke der Lehre und Forschung wird weiterhin gewährleistet. Die sich hieraus ergebenden Aufwendungen trägt die FUB nach Maßgabe der Regelungen zu Nr. 2 und 4 dieses Abschnittes.

Das Hörsaalgebäude wird vom OHH und von der FUB etwa zu gleichen Teilen genutzt.

2. In der Orthopädischen Klinik ist sowohl Personal des OHH als auch der FUB tätig.

Das für Lehre und Forschung bestimmte Personal der FUB - Universitätsklinikum C - besteht aus:



- 4 -

- 1 Professor der Orthopädie - BesGr. C 4 -
(gleichzeitig Ärztlicher Leiter der Uni-
versitätspoliklinik und Ärztlicher Direktor
des OHH)
- 1 Professor für Orthopädie - BesGr. C 3 -
(ggf. auch mit Leitungsfunktionen in der
Universitätspoliklinik)
- 2 Hochschulassistenten - BesGr. C 1 -
- 6 Wissenschaftliche Mitarbeiter - Qualif.
Stellen Vgr. IIa/Ib - (davon z.Z. noch 1
Stelle Akademischer Oberrat - BesGr. A 14 -)
- 1 Med.techn. Laboratoriumsassistent(in) - Vgr. Vb/IVb -
- 1 Med.-techn. Röntgenassistent(in) - Vgr. Vb/IVb -
- 1 Med.-techn. Röntgenassistent(in) - Vgr. VIb/Vc -
- 1 Archivangestellte(r) - Vgr. VIb -
- 0,5 Archivangestellte(r) - Vgr. VIII/VII -
- 2 Angestellte im Schreibdienst - Vgr. VIII/VII -
- 1 Tierwärter - Lgr. III -
- 1 Reinigungsfrau im Sonderdienst - Lgr. II -
- 18,5
===

Die FUB verzichtet auf eine Erstattung des Personal-
kostenanteils durch das OHH, der der Krankenver-
sorgung zugute kommt.

Das OHH verzichtet seinerseits auf eine Erstattung
des Personalkostenanteils durch die FUB für die Be-
schäftigten des OHH, die Dienstleistungen für Lehre
und Forschung erbringen.

Eine gegenseitige Erstattung von Personalausgaben
findet somit nicht statt.

- 3. Die Fachaufsicht über das Personal der FUB in der
Orthopädischen Klinik steht dem OHH zu. Die Dienst-
aufsicht obliegt der FUB. Im übrigen gelten die Re-
gelungen des OHH sowie die allgemein für den Betrieb
von Krankenhäusern erlassenen Vorschriften.

- 4. Hinsichtlich der sächlichen Ausgaben gelten



folgende Regelungen:

- a) Lehr- und Forschungsmittel werden der Wissenschaftlichen Einrichtung 13 vom Fachbereich Universitätsklinikum C nach Maßgabe der zur Verfügung stehenden Mittel direkt zur Verfügung gestellt.
- b) Soweit für Lehre und Forschung in der Orthopädischen Klinik und im Hörsaalgebäude Investitionen erforderlich sind, werden diese nach Maßgabe der zur Verfügung stehenden Mittel von der FUB - Universitätsklinikum C - unmittelbar veranlaßt und finanziert.

Die von der FUB beschafften Geräte, technischen Einrichtungen und Ausstattungen verbleiben in ihrem Eigentum.

- c) Zur Abgeltung aller übrigen Sach- und Betriebskosten zahlt die FUB 1985 einen Pauschalbetrag in Höhe von 2,1 Mio DM. Für die Jahre 1986 bis einschließlich 1989 zahlt die FUB diesen Betrag, der jährlich um denselben Steigerungsbetrag erhöht wird, wie der Ansatz für Sachkosten im Wirtschaftsplan des Universitätsklinikums C (Position E 12). Die Parteien werden 1988 über die Abgeltung der Sachkosten ab 1.1. 1990 erneut verhandeln.
- d) Diese Sachkostenpauschale wird dem OHH in 12 Monatsbeträgen überwiesen.

IV. Leitung der Orthopädischen Klinik und Poliklinik

Der Leiter der Universitätspoliklinik und Professor für Orthopädie, der gleichzeitig Ärztlicher Direktor der Orthopädischen Klinik O -Heim ist, wird auf Grund von Berufungsvorschlägen der FUB im Einvernehmen mit dem Kuratorium der Stiftung O -Heim vom Senator für Wissenschaft und Forschung berufen. Er erhält seine Dienstbezüge aus dem Amt an der FUB."

Aufgrund der Vereinbarung vom 25. Februar 1986 wird in der Poliklinik und dem Biomechanik-Labor ausschließlich Personal der Antragsgegnerin eingesetzt. In der Orthopädischen Klinik werden demgegenüber sowohl Arbeitnehmer der Antragsgegnerin als auch Dienstkräfte der beteiligten Universität beschäftigt. Es handelt



sich hierbei um etwa 16 bis 18 Dienstkräfte der beteiligten Universität, die teilweise zu dieser in einem Beamtenverhältnis stehen. Dienstleistungen für Forschung und Lehre werden auch von Arbeitnehmern der Antragsgegnerin erbracht. Diese hat auch die Fachaufsicht über die Dienstkräfte der beteiligten Universität, die Dienstaufsicht ist aber der beteiligten Universität vorbehalten. Der ärztliche Direktor der Orthopädischen Klinik der Antragsgegnerin erhält seine Dienstbezüge aus seinem Amt an der beteiligten Universität, er erhält zusätzlich monatlich 500,-- DM von der Antragsgegnerin.

Die Personalakten der Dienstkräfte der beteiligten Universität werden bei dieser geführt; die Personalangelegenheiten werden auch von ihr bearbeitet. Die Dienstkräfte der beteiligten Universität wurden bei den Personalratswahlen in der zuständigen Dienststelle als aktiv und passiv wahlberechtigt behandelt und nahmen an den Personalratswahlen teil. Der beteiligte Personalrat hat bisher die Dienstkräfte der beteiligten Universität, die im O -Heim tätig sind, auch stets personalvertretungsrechtlich mitvertreten. Bei den Betriebsratswahlen im Betrieb der Antragsgegnerin im Januar 1984 bestanden bei dem Wahlvorstand und bei dem Betriebsrat Rechtsunsicherheiten darüber, ob die Dienstkräfte der beteiligten Universität, die im O -Heim tätig sind, auch wahlberechtigt sind.

Der antragstellende Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, daß die in der Orthopädischen Klinik beschäftigten Dienstkräfte der beteiligten Universität Arbeitnehmer im betriebsverfassungs-



- 7 -

rechtlichen Sinne der Antragsgegnerin seien. Der Antragsteller hat behauptet: Krankmeldungen und Urlaubsanträge gingen zwar formell an die Personalabteilung des Universitätsklinikums C - , die eigentliche Krankmeldung erfolge aber ebenso wie die Urlaubsplanung und -gewährung in der jeweiligen Abteilung des O -Heims. Über den Einsatzort der Dienstkräfte der Antragsgegnerin entscheide in der Regel das O -Heim; dies gelte auch für die Arbeitszeit. Dienstkleidung und Arbeitsschutzkleidung würden ebenfalls vom O -Heim gestellt und gereinigt. Die Vermischung der Dienstkräfte der beteiligten Universität mit den Arbeitnehmern der Antragsgegnerin sei so stark, daß sämtliche Personen untereinander austauschbar seien. Dies geschehe auch in Krankheits- und Urlaubsfällen regelmäßig.

Der Antragsteller hat beantragt

festzustellen, daß die in der im Betriebsgebäude der Antragsgegnerin befindlichen Orthopädischen Klinik der Antragsgegnerin beschäftigten Arbeitnehmer der beteiligten Universität im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne Arbeitnehmer der Antragsgegnerin seien,

hilfsweise,

festzustellen, daß die in der im Betriebsgebäude der Antragsgegnerin befindlichen Orthopädischen Klinik der Antragsgegnerin beschäftigten Arbeitnehmer der beteiligten Universität für die Wahl des Betriebsrats im Bereich der Antragsgegnerin wahlberechtigt und wählbar seien.

Die Antragsgegnerin und die beteiligte Universität haben beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.



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



Sie haben die Auffassung vertreten, daß der beteiligte Personalrat nach dem Personalvertretungsgesetz Berlin für die Vertretung der Interessen der Beschäftigten der beteiligten Universität bei der Antragsgegnerin zuständig sei. Sie haben behauptet, daß im Falle der Arbeitsunfähigkeit ärztliche Bescheinigungen bei der allein dafür zuständigen Personalabteilung des Klinikums C

der beteiligten Universität eingereicht werden würden; auch Urlaubsanträge würden ausschließlich dort gestellt, bearbeitet und beschieden. Die Antragsgegnerin sei an der Bearbeitung derartiger Personalvorgänge nicht beteiligt. Sie müsse die Entscheidungen der Personalabteilung des Klinikums C der beteiligten Universität hinnehmen. Auch hinsichtlich der Arbeitsfunktionen bestünden Unterschiede zwischen den verschiedenen Beschäftigten. Forschung und Lehre seien universitätstypische Aufgabenbereiche und als solche nicht deckungsgleich mit der originären Funktion einer Orthopädischen Klinik. Die Dienstkräfte der beteiligten Universität nähmen für ihren eigenen Dienstherrn anders geartete Aufgaben wahr, die sich nur zwangsläufig mit der Wahrnehmung der Betriebszwecke der Antragsgegnerin berührten.

Das Arbeitsgericht hat Haupt- und Hilfsantrag des Antragstellers zurückgewiesen. Gegen diesen Beschluß hat der antragstellende Betriebsrat Beschwerde eingelegt.

Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sowohl den in den Vorinstanzen gestellten Haupt- als auch den Hilfsantrag weiter. Antragsgegnerin und die beteiligte Universität beantragen, die



Rechtsbeschwerde des Betriebsrates zurückzuweisen. Der beteiligte Personalrat hat in der Rechtsbeschwerdeinstanz keinen Antrag gestellt.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist nicht begründet.

I. In prozessualer Hinsicht bestehen keine Bedenken. Insbesondere haben die Vorinstanzen zu Recht die Universität und den Personalrat des Universitätsklinikums C am Verfahren beteiligt.

1. Die Universität ist beteiligungsbefugt.

Bei Bejahung einer Zugehörigkeit der betreffenden Arbeitnehmergruppe zu der vom antragstellenden Betriebsrat repräsentierten Belegschaft kann auch die in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts organisierte Universität unmittelbar in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung betroffen sein. Dies wäre insbesondere dann der Fall, wenn eine Betriebszugehörigkeit der betreffenden Arbeitnehmer deshalb anzunehmen wäre, weil die Antragsgegnerin und die Universität einen gemeinsamen Betrieb bildeten. Die Universität hätte dann sowohl gegenüber dem antragstellenden Betriebsrat als auch gegenüber der betreffenden Arbeitnehmergruppe betriebsverfassungsrechtliche Rechte und Pflichten.

2. Die Beteiligteneigenschaft des Personalrats des Universitätsklinikums C ergibt sich aus einer entsprechenden



Anwendung des § 83 Abs. 3 BetrVG.

Der antragstellende Betriebsrat begehrt mit dem Hauptantrag die Feststellung, daß er in vollem Umfange für die im Hauptantrag bezeichnete und von ihm für betriebszugehörig angesehene Arbeitnehmergruppe zuständig ist. Er begehrt damit nicht die Feststellung, daß ihm gegenüber der betreffenden Arbeitnehmergruppe - unabhängig von deren Betriebszugehörigkeit - nur einzelne Beteiligungsrechte (z. B. nach § 99 BetrVG) zustehen. Da der Personalrat nach dem unstreitigen Vorbringen aller Beteiligten die ihm nach dem Personalvertretungsrecht zustehenden Rechte und Pflichten auch gegenüber der im Hauptantrag bezeichneten Arbeitnehmergruppe wahrnimmt, ist er durch die vom Antragsteller begehrte Entscheidung in seiner personalvertretungsrechtlichen Rechtsstellung unmittelbar betroffen. Der Umstand, daß dem Personalrat keine betriebsverfassungs-, sondern allein personalvertretungsrechtliche Kompetenzen gegenüber der im Hauptantrag bezeichneten Arbeitnehmergruppe zustehen, schließt eine direkte Anwendung des § 83 Abs. 3 BetrVG aus. Diese Vorschrift ist aber wegen der Vergleichbarkeit der kollektivrechtlichen Interessenlage entsprechend anzuwenden. Die Bejahung oder Verneinung der Betriebszugehörigkeit der betreffenden Arbeitnehmergruppe hätte für den Personalrat unmittelbar Folgen hinsichtlich seiner personalvertretungsrechtlichen Kompetenzen. Seine unmittelbare kollektivrechtliche Betroffenheit gebietet es, ihm im vorliegenden Beschlußverfahren rechtliches Gehör (Art. 103 Abs. 1 GG) zu gewähren.

II. Der Hauptantrag ist hinreichend bestimmt i. S. des § 253



Abs. 2 Nr. 2 ZPO, der auf das Beschlußverfahren und die in ihm gestellten Anträge entsprechend anzuwenden ist (BAGE 44, 226, 232 ff. = AP Nr. 11 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B der Gründe; BAGE 52, 160 = AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit).

Aus der Begründung des Hauptantrages geht hervor, daß der Betriebsrat die Zugehörigkeit der aufgrund der Vereinbarung vom 25. Februar 1986 in der Orthopädischen Klinik der Antragsgegnerin beschäftigten Arbeitnehmer der beteiligten Universität festgestellt haben will. Bei einer derartigen Auslegung ist das vom Betriebsrat mit dem Hauptantrag geltend gemachte Begehren so genau bezeichnet, daß keine vernünftigen Zweifel über den Umfang der Rechtskraft eines verfahrensabschließenden Beschlusses bestehen.

III. Der Hauptantrag ist aber nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis mit Recht zu der Feststellung gelangt, daß die betreffende Arbeitnehmergruppe nicht zu den betriebszugehörigen Arbeitnehmern der Orthopädischen Klinik i. S. des § 5 Abs. 1 BetrVG gehört.

1. Zwischen der Antragsgegnerin und der beteiligten Universität besteht kein gemeinsamer Betrieb mit der Folge, daß die in arbeitsvertraglichen Beziehungen zu der beteiligten Universität stehenden Arbeitnehmer, die im Rahmen der Vereinbarung vom 25. Februar 1986 in der betreffenden Orthopädischen Klinik beschäftigt werden, als Arbeitnehmer eines gemeinsamen Betriebes anzusehen wären.



a) Das Landesarbeitsgericht hat hierzu im wesentlichen folgendes ausgeführt: Die Bildung eines einheitlichen Betriebes sei zwischen einem privaten Arbeitgeber und einer Körperschaft des öffentlichen Rechts zumindest dann ausgeschlossen, wenn nicht eine besondere juristische Person des privaten Rechts geschaffen werde. Eine Körperschaft des öffentlichen Rechts sei grundsätzlich nicht in der Lage, sich unmittelbar an einem privatwirtschaftlich organisierten Betrieb zu beteiligen.

Wie sich im übrigen aus der Vereinbarung zwischen der Antragsgegnerin und der beteiligten Universität vom 25. Februar 1986 ergebe, habe auch kein gemeinsamer Betrieb zwischen beiden geschaffen werden sollen. Aus der Ziffer I der erwähnten Vereinbarung gehe hervor, daß die beteiligte Universität bei der Antragsgegnerin lediglich einen besonderen Dienststellenanteil habe unterhalten wollen. Die Arbeitnehmer der beteiligten Universität würden aus ihrem Bereich nicht ausgegliedert; sie würden vielmehr im Rahmen der Verlagerung des Dienststellenteils in die Räumlichkeiten der Antragsgegnerin weiter von der beteiligten Universität beschäftigt. Hierbei komme es auch nicht darauf an, wie im einzelnen die Dienstposten besetzt würden. In der Vereinbarung vom 25. Februar 1986 werde auch ausdrücklich festgelegt, daß die Dienstaufsicht dem jeweiligen Dienstherrn bzw. Arbeitgeber obliegen solle, ferner, daß die Rechte des Direktoriums der wissenschaftlichen Einrichtung unberührt bleiben sollten. Daraus folge, daß gerade keine einheitliche Leitung bestanden habe. Es sei auch nicht konkludent eine Vereinbarung über eine einheitliche Leitung



zwischen der Antragsgegnerin und der beteiligten Universität zustande gekommen. Unstreitig seien letztlich die personellen Angelegenheiten nach wie vor für die Arbeitnehmer der beteiligten Universität bei dieser entschieden worden.

Gegen die Annahme eines einheitlichen Betriebes spreche ferner, daß die Arbeitnehmer der beteiligten Universität weiterhin unter den Zuständigkeitsbereich des Personalrats des Universitätsklinikums C der FU Berlin fielen. Die gleichzeitige Anwendbarkeit von Personalvertretungsrecht und Betriebsverfassungsrecht auf einzelne Arbeitnehmer sei aber ausgeschlossen. Es sei auch nicht zulässig, eine Aufteilung der Beteiligungsrechte in der Weise vorzunehmen, daß beispielsweise in sozialen Angelegenheiten der Antragsteller und in personellen Angelegenheiten der beteiligte Personalrat mitzubestimmen hätten. Auch dies würde dem Grundsatz widersprechen, daß Personalvertretungsrecht und Betriebsverfassungsrecht nicht miteinander konkurrieren könnten.

b) Diese Ausführungen halten im Ergebnis einer Überprüfung durch das Rechtsbeschwerdegericht stand.

aa) Es kann dahingestellt bleiben, ob der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts zu folgen ist, nach der die beteiligte Universität als Körperschaft des öffentlichen Rechts mit der in Form einer privatrechtlichen Stiftung organisierten Antragsgegnerin nur dann einen gemeinsamen Betrieb i. S. von § 1 BetrVG bilden können, wenn sie zur Führung dieses gemeinsamen Betriebes eine



juristische Person des Privatrechts gründen. Das Bundesarbeitsgericht hatte bereits zum früheren Betriebsverfassungsrecht (vgl. BAGE 19, 307 = AP Nr. 3 zu § 63 BetrVG; BAG Beschluß vom 11. April 1958 - 1 ABR 2/57 - AP Nr. 1 zu § 6 BetrVG) entschieden, daß zwei Gebietskörperschaften eine Gesellschaft des bürgerlichen Rechts gründen können mit dem Zweck, einen einheitlichen Betrieb zu führen. An dieser Rechtsauffassung hat das Bundesarbeitsgericht auch nach Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 festgehalten (vgl. Beschluß vom 7. November 1975, BAGE 27, 316 = AP Nr. 1 zu § 130 BetrVG 1972; Beschluß vom 8. März 1977 - 1 ABR 18/75 - AP Nr. 1 zu § 43 BetrVG 1972). Dabei hat es klargestellt, daß bei einer derartigen Fallkonstellation für die in einem solchen Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer Betriebsverfassungsrecht, nicht Personalvertretungsrecht zur Anwendung gelange. Zur Begründung seiner Rechtsansicht hat das Bundesarbeitsgericht in den Beschlüssen vom 7. November 1975 und vom 8. März 1977 (aaO) darauf hingewiesen, für die Abgrenzung der Geltungsbereiche des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 sowie des Bundespersonalvertretungsgesetzes 1974 sei auch nach neuem Recht die formelle Rechtsform des Unternehmens oder der Verwaltung maßgeblich (§ 130 BetrVG 1972, § 95 BPersVG 1974).

Der Streitfall erfordert keine abschließende Stellungnahme zu der Frage, ob an dieser Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts festzuhalten ist. Da das Landesarbeitsgericht aufgrund der von ihm getroffenen Tatsachenfeststellungen, die von den Beteiligten nicht mit Verfahrensrügen angegriffen worden sind, zutreffend zu der Annahme gelangt ist, es fehle im Streitfall an den erforder-



lichen Voraussetzungen für die Annahme eines von zwei Unternehmensträgern geführten Betriebs i. S. des § 1 BetrVG, bedarf es auch keiner Prüfung, ob zwischen der Antragsgegnerin und der Beteiligten zu 3) aufgrund der Vereinbarung vom 25. Februar 1986 eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts (§§ 705 ff. BGB) gegründet worden ist.

bb) Selbst wenn man zugunsten des antragstellenden Betriebsrats unterstellt, daß die Antragsgegnerin mit der beteiligten Universität einen gemeinsamen Betrieb gründen könnte, ohne hierfür als Rechtsträger eine juristische Person des Privatrechts schaffen zu müssen, fehlt es im Streitfall an den Voraussetzungen für das Vorliegen eines einheitlichen Betriebes.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. zuletzt die zur Veröffentlichung bestimmten Senatsentscheidungen vom 23. November 1988 - 7 AZR 121/88 - und vom 14. September 1988 - 7 ABR 10/87 -) können mehrere Unternehmen einen gemeinsamen Betrieb i. S. des § 1 BetrVG bilden.

Dies setzt voraus, daß sich die beteiligten Unternehmen zur gemeinsamen Führung des Betriebs rechtlich verbunden haben. Dabei muß die einheitliche Leitung nicht in einer ausdrücklichen vertraglichen Vereinbarung der beteiligten Unternehmen geregelt sein. Vielmehr genügt es, daß eine solche Vereinbarung stillschweigend geschlossen worden ist und sich ihre Existenz aus den tatsächlichen Umständen herleiten läßt (vgl. BAGE 45, 259, 267 = AP Nr. 4 zu § 23 KSchG 1969, zu 2 a, aa der Gründe, mit weiteren



Nachweisen). Denn ohne eine entsprechende rechtliche Vereinbarung ist nicht gewährleistet, daß der Betriebsrat in Fragen der sozialen und personellen Mitbestimmung einen zu einheitlicher Willensbildung für beide Unternehmen fähigen Ansprechpartner hat (siehe auch BAGE 52, 325, 334 = AP Nr. 5 zu § 1 BetrVG 1972, zu B II 3 e der Gründe). Es ist erforderlich, daß aufgrund entsprechender ausdrücklicher oder stillschweigender Vereinbarung eine einheitliche Leitung für die Aufgaben besteht, die vollzogen werden müssen, um die in der organisatorischen Einheit zu verfolgenden arbeitstechnischen Zwecke erfüllen zu können. Insbesondere müssen die Funktionen des Arbeitgebers in den sozialen (vgl. §§ 87 ff. BetrVG) und personellen (vgl. §§ 92 ff. BetrVG) Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes institutionell einheitlich für die beteiligten Unternehmen hinsichtlich der Organisationseinheit wahrgenommen werden, die den (gemeinsamen) Betrieb der Unternehmen bilden sollen (vgl. erkennender Senat in BAGE 45, 259, 267 = AP Nr. 4 zu § 23 KSchG 1969, aaO; BAG Beschluß vom 29. Januar 1987 - 6 ABR 23/85 - AP Nr. 6 zu § 1 BetrVG 1972). Ergeben die Umstände des Einzelfalls, daß der Kern der Arbeitgeberfunktionen im sozialen und personellen Bereich von derselben institutionellen Leitung ausgeübt wird, so führt dies regelmäßig zu dem Schluß, daß eine konkludente Führungsvereinbarung vorliegt (BAG Beschluß vom 29. Januar 1987 - 6 ABR 23/85 - AP Nr. 6 zu § 1 BetrVG 1972, unter III 3 a der Gründe).

Von diesen Grundsätzen ist das Landesarbeitsgericht ausgegangen und hat mit Recht das Vorliegen eines einheitlichen Betriebs unter Hinweis auf das Fehlen einer einheitlichen Leitung



in personellen Angelegenheiten verneint.

Zu der Frage, ob der Kern der Arbeitgeberfunktionen im Bereich der sozialen Angelegenheiten von derselben institutionellen Leitung ausgeübt wird, hat es keine Tatsachenfeststellungen getroffen. Der Vortrag des antragstellenden Betriebsrates hierzu ist aber unschlüssig. Er hat insofern lediglich vorgetragen, für die betreffenden Arbeitnehmer würden in der Orthopädischen Klinik jeweils Urlaubslisten und Karteikarten geführt, auf denen der Urlaub erfaßt werde. Ähnliches gelte für die Krankmeldungen, für die ebenfalls in der Personalabteilung der Orthopädischen Klinik ein eigener Karteikasten mit der Bezeichnung "FU-Beschäftigte" geführt werde. Die Personalabteilung der Beteiligten zu 3) nehme die Urlaubsanträge und Krankmeldungen unkommentiert zur Kenntnis und hefte diese in den Personalakten der betreffenden Mitarbeiter ab. Außerdem würden die betreffenden Arbeitnehmer der beteiligten Universität in die Dienstpläne der Orthopädischen Klinik einbezogen.

Die vom Betriebsrat vorgetragenen Umstände lassen nicht mit der erforderlichen Eindeutigkeit erkennen, daß die mitbestimmungsrechtlich relevanten Entscheidungen im Bereich der sozialen Angelegenheiten von derselben institutionellen Leitung getroffen werden. Die Entgegennahme von Krankmeldungen der betreffenden Arbeitnehmer stellt keinen mitbestimmungsrechtlichen Tatbestand dar. Dies gilt ebenso für die Entgegennahme von Urlaubsanträgen, sofern zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer über die zeitliche Lage des Urlaubs Einverständnis erzielt werden kann



(vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG). Sollte der Vortrag des Betriebsrats dahin zu verstehen sein, daß auch der Urlaubsplan von der Orthopädischen Klinik erstellt wird, so würde es sich zwar um einen Mitbestimmungstatbestand aus dem Bereich der sozialen Angelegenheiten handeln (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG). Dies gilt ebenso für die Einbeziehung der betreffenden Arbeitnehmer der beteiligten Universität in die Dienstpläne der Orthopädischen Klinik (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG). Es fehlt aber an der erforderlichen Darlegung, daß auch die übrigen mitbestimmungsrechtlich relevanten Entscheidungen im Bereich der sozialen Angelegenheiten für die betreffenden Arbeitnehmer von derselben institutionellen Leitung getroffen werden.

Es bedarf insoweit auch keiner Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Beschwerdegericht, um dem Betriebsrat Gelegenheit zu einem ergänzenden Tatsachenvortrag zu geben. Die im Beschlußverfahren herrschende Officialmaxime entbindet den Antragsteller nicht von der Verpflichtung, die Tatsachen vorzutragen, aus denen er sein mit dem Antrag verfolgtes Begehren herleitet. Sein Vortrag muß jedenfalls so viele Anhaltspunkte enthalten, daß der Tatsachenrichter entnehmen kann, worauf er seinen Antrag stützt. Es ist nicht Aufgabe der Gerichte für Arbeitssachen, ohne ausreichenden Sachvortrag des Antragstellers von sich aus Überlegungen darüber anzustellen, ob möglicherweise ein anderer bisher von dem Antragsteller noch nicht vorgetragener Sachverhalt geeignet wäre, eine ausreichende Begründung für die mit seinem Antrag verfolgten Ansprüche zu geben (BAGE 17, 165, 169 = AP Nr. 14 zu § 18 BetrVG, zu II 1 der Gründe; BAGE 25, 87 = AP Nr. 1 zu



§ 20 BetrVG 1972).

Der Vortrag des Betriebsrats enthält keine entsprechenden Anhaltspunkte dafür, daß der Kern der Arbeitgeberfunktionen für die betreffenden Arbeitnehmer im sozialen und personellen Bereich von derselben institutionellen Leitung ausgeübt wird. Das Landesarbeitsgericht hat daher im Ergebnis zu Recht das Vorliegen eines einheitlichen Betriebs verneint mit der Folge, daß die betreffenden Arbeitnehmer keinem gemeinsam von der Antragsgegnerin und der Freien Universität Berlin geleiteten Betrieb angehören.

2. Der Hauptantrag des Betriebsrats ist selbst dann unbegründet, wenn man zugunsten des Betriebsrates davon ausgeht, daß die in der Orthopädischen Klinik beschäftigten Arbeitnehmer der beteiligten Universität in die dortige Betriebsorganisation eingliedert und dabei dem Weisungsrecht von Mitarbeitern der Antragsgegnerin unterstellt sind. Auch bei einer derartigen - vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellten - Sachverhaltskonstellation würden die betreffenden Arbeitnehmer nicht zu den betriebsangehörigen Arbeitnehmern i. S. des § 5 Abs. 1 BetrVG gehören. Dies ergibt sich aus einer entsprechenden Anwendung des Art. 1 § 14 Abs. 1 AÜG auf die gesetzlich nicht geregelten Erscheinungsformen der nichtgewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung.

a) Das Landesarbeitsgericht hat eine Eingliederung der betreffenden Arbeitnehmer in die Betriebsorganisation der Orthopädischen Klinik aus den folgenden Erwägungen verneint:



Schon aus der Vereinbarung vom 25. Februar 1986 zwischen der Antragsgegnerin und der beteiligten Universität ergebe sich, daß zwar die Fachaufsicht über das betreffende Personal der Antragsgegnerin habe zustehen sollen. Dabei seien die Vorschriften und Weisungen der beteiligten Universität zu beachten gewesen. Die Dienstaufsicht habe dem jeweiligen Dienstherrn bzw. Arbeitgeber überlassen bleiben sollen. Die Rechte des Direktoriums der wissenschaftlichen Einrichtung sollten unberührt bleiben. Daraus werde deutlich, daß die Antragsgegnerin und die beteiligte Universität gerade keine Eingliederung der betreffenden Arbeitnehmer in die Orthopädische Klinik gewollt hätten. Eine solche Eingliederung sei auch faktisch nicht durchgeführt worden. Zwar behauptete der Betriebsrat, daß Bewerber auf offene Stellen der beteiligten Universität, soweit der Bereich der Orthopädischen Klinik betroffen sei, durch die Antragsgegnerin ausgewählt und der beteiligten Universität zur Einstellung vorgeschlagen würden. Der formelle Einstellungsvorgang verbleibe jedoch nach wie vor unstrittig bei der beteiligten Universität. Auch daß die Urlaubsplanung in den einzelnen Abteilungen durchgeführt werde, in der die Beschäftigten tätig wären, bedeute noch keine Eingliederung. Hier handele es sich nämlich nicht um eine Urlaubsplanung in dem Sinne, daß sie der Urlaubsgewährung gleichzusetzen wäre; vielmehr sei Urlaubsplanung in dem vom antragstellenden Betriebsrat vgetragenen Sinne lediglich, daß in den einzelnen Abteilungen die Urlaubszeiten aufeinander abgestimmt würden. Die Urlaubsgewährung, d. h. die Realisierung des Urlaubsplans, habe gleichwohl noch von dem jeweiligen Arbeitgeber, für die Beschäftigten der beteiligten Universität also von deren Personalstelle, erfolgen



müssen. Auch daß die Krankmeldungen zunächst in der Abteilung bzw. im Personalbüro der Antragsgegnerin erfolgten, stehe dem nicht entgegen. Unstreitig müßten nämlich diese Meldungen weiter an die beteiligte Universität gegeben werden, wo die Personalakten geführt würden. Daraus werde deutlich, daß die beteiligte Universität in allen wesentlichen, das Arbeitsverhältnis betreffenden Fragen die Entscheidungskompetenz besitze. Insoweit verbleibe es auch bei den Beteiligungsrechten des beteiligten Personalrats des Universitätsklinikums C . Letztlich zeige sich auch hier, daß die Vereinbarung vom 25. Februar 1986 lediglich zum Inhalt habe, daß die beteiligte Universität einen Teil ihrer Dienststelle Universitätsklinikum C ausgliedere, ohne daß der Inhalt der Dienstverhältnisse der bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer habe verändert werden sollen.

Die beteiligte Universität habe auch mit der Ausgliederung dieses Dienststellenteils eigene, universitäre Zwecke verfolgt. Wie sich aus Ziffer VI der Vereinbarung vom 25. Februar 1986 ergebe, sei Sinn der Regelung lediglich die Mitbenutzung der Einrichtungen der Antragsgegnerin durch die beteiligte Universität gewesen. Dies ergebe sich auch aus dem ersten Satz der Vereinbarung, in dem darauf hingewiesen werde, daß die beteiligte Universität die Vereinbarung nur abgeschlossen habe, um die ihr obliegenden Lehr- und Forschungsaufgaben auf dem Gebiete der Orthopädie erfüllen zu können. Auf diese Weise habe auch ermöglicht werden sollen, den ärztlichen Nachwuchs wissenschaftlich und praktisch auszubilden. Die beteiligte Universität habe sich damit mit dem von ihr eingesetzten Personal nicht den Betriebszwecken



der Antragsgegnerin untergeordnet, sondern habe vielmehr völlig eigenständige Zwecke verfolgt. Die von der beteiligten Universität in Erfüllung der Vereinbarung vom 25. Februar 1986 eingesetzten Arbeitskräfte könnten daher auch nicht mit Leiharbeitnehmern verglichen werden.

b) Gegen diese Würdigung bringt die Rechtsbeschwerde in erster Linie vor, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht eine Eingliederung der betreffenden Arbeitnehmer in die Betriebsorganisation der Orthopädischen Klinik verneint. Nach der Vereinbarung vom 25. Februar 1986 stehe der Antragsgegnerin die Fachaufsicht über die betreffenden Arbeitnehmer zu. Die Dienstaufsicht sei zwar dem jeweiligen Dienstherrn bzw. Arbeitgeber vorbehalten; dabei handele es sich aber lediglich um die Kompetenz des öffentlichen Arbeitgebers, auch disziplinarrechtlich gegen seine Angestellten und Beamten vorgehen zu können.

aa) Es kann dahingestellt bleiben, ob die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, die betreffenden Arbeitnehmer seien nicht in die Betriebsorganisation der Orthopädischen Klinik eingegliedert, zutreffend ist. Für die Richtigkeit des vom Betriebsrat vertretenen Standpunktes spricht, daß die unter Ziffer II 4 der Vereinbarung vom 25. Februar 1986 enthaltene Regelung, nach der die Fachaufsicht über das betreffende Personal der beteiligten Universität der Antragsgegnerin zusteht, auf eine Unterstellung der betreffenden Arbeitnehmer unter das Weisungsrecht der Antragsgegnerin hindeutet. Ob die betreffenden Arbeitnehmer bei der Ausführung der ihnen obliegenden Arbeiten dem Weisungsrecht von Mit-



arbeitern der Antragsgegnerin unterstellt gewesen sind, hat das Landesarbeitsgericht nicht aufgeklärt. Auch der Betriebsrat hat hierzu nicht die erforderlichen Tatsachen vorgetragen. Auf eine Aufklärung des Sachverhalts kann aber im Streitfall bereits deshalb verzichtet werden, weil sich die Auffassung des Landesarbeitsgerichts im Ergebnis auch dann als richtig erweist, wenn man zugunsten des Betriebsrates von einer Eingliederung der betreffenden Arbeitnehmer in die Betriebsorganisation der Orthopädischen Klinik ausgeht. In diesem Falle würde es sich um eine nichtgewerbsmäßige Überlassung von Arbeitnehmern durch die beteiligte Universität an die Antragsgegnerin handeln. Auf einen derartigen Tatbestand ist die Vorschrift des Art. 1 § 14 Abs. 1 AÜG entsprechend anwendbar.

bb) Arbeitnehmerüberlassung i. S. des Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG liegt vor, wenn ein Arbeitgeber (Verleiher) einem anderen Unternehmer (Entleiher) Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung zur Verfügung stellt, die voll in den Betrieb des Entleihers eingegliedert sind und ihre Arbeiten allein nach dessen Weisungen ausführen (vgl. BAGE 29, 7, 10 = AP Nr. 9 zu § 103 BetrVG 1972, zu II 1 b der Gründe; BAGE 31, 135, 142 = AP Nr. 2 zu § 1 AÜG, zu II 1 c der Gründe; BAGE 43, 102, 105 = AP Nr. 5 zu § 10 AÜG, zu I 1 a der Gründe). Gewerbsmäßig handelt der Arbeitgeber, der die Arbeitnehmerüberlassung nicht nur gelegentlich betreibt, sondern auf gewisse Dauer anlegt und damit unmittelbare oder mittelbare wirtschaftliche Vorteile erzielen will (BAGE 31, 135, 143 = AP Nr. 2 zu § 1 AÜG, zu II 2 a der Gründe; BAGE 43, 102, 106 = AP, aaO, zu I 3 a der Gründe; Becker/Wulfgramm, AÜG, 3. Aufl., Art. 1



§ 1 Rz 27 m.w.N.).

Im Streitfall liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, daß die beteiligte Universität in Gewinnerzielungsabsicht handelt, wenn sie Arbeitnehmer aufgrund der Vereinbarung vom 25. Februar 1986 in der Orthopädischen Klinik der Antragsgegnerin tätig werden läßt. Nach Ziffer II 2 der betreffenden Vereinbarung findet eine gegenseitige Erstattung von Personalausgaben nicht statt. Die entsprechenden Lehr- und Forschungsmittel stellt die beteiligte Universität zur Verfügung (Ziffer II 4 a der Vereinbarung vom 25. Februar 1986). Notwendige Investitionen für Lehre und Forschung werden von der beteiligten Universität unmittelbar veranlaßt und finanziert (Ziffer II 4 b der Vereinbarung vom 25. Februar 1986). Zur Abgeltung aller übrigen Sach- und Betriebskosten zahlt die beteiligte Universität an die Antragsgegnerin einen jährlichen Pauschalbetrag, der im Jahre 1985 2,1 Mio DM betrug (Ziffer II 4 c der Vereinbarung vom 25. Februar 1986). Diese Vertragsregelung enthält keinen Hinweis auf eine etwaige Gewinnerzielungsabsicht der beteiligten Universität, denn es ist nicht ersichtlich, daß sie mit der Personalgestellung, die ohne Erstattung der Personalkosten erfolgt, unmittelbare oder wirtschaftliche Vorteile erzielen will.

Die durch das Gesetz zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung vom 15. Dezember 1981 (BGBI. I S. 1390) geschaffene betriebsverfassungsrechtliche Vorschrift des Art. 1 § 14 AÜG ist zwar unmittelbar anwendbar nur auf die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung. Wegen der Vergleichbarkeit der Interessenlage



findet diese Bestimmung aber auf die gesetzlich nicht geregelten Erscheinungsformen der nichtgewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung entsprechend Anwendung (ebenso Becker/Wulfgramm aaO, Art. 1 § 14 Rz 13; differenzierend Kraft in GK-BetrVG, 4. Aufl., § 5 Rz 17; zum Meinungsstand vor Inkrafttreten des Art. 1 § 14 AÜG vgl. Becker, AuR 1982, 369; ders., BlStSozArbR 1972, 113; Heinze, ZfA 1976, 183). Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in dem - zur Veröffentlichung bestimmten - Beschluß vom 28. September 1988 - 1 ABR 85/87 -, unter B II 1 der Gründe) die Auffassung vertreten, daß Art. 1 § 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG auf die nichtgewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung entsprechend anwendbar ist. In Anknüpfung an diese Entscheidung steht der Senat auf dem Standpunkt, daß auch die übrigen Regelungen des Art. 1 § 14 AÜG - mit Ausnahme der auf die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung zugeschnittenen Regelungen in Art. 1 § 14 Abs. 3 Sätze 2 und 3 AÜG - auf die gesetzlich nicht geregelten Erscheinungsformen der nichtgewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung entsprechend angewandt werden können. Ob ein Verleiher gewerbsmäßig oder nicht gewerbsmäßig handelt, ist für die betriebsverfassungsrechtliche Stellung eines Leiharbeitnehmers rechtlich unbeachtlich. Auch bei einer nichtgewerbsmäßigen Überlassung wird der Leiharbeitnehmer vorübergehend in die Betriebsorganisation des Entleihers eingliedert, und zwar unter Fortbestand seiner arbeitsvertraglichen Beziehungen zu dem Verleiher. Wegen der Vergleichbarkeit der Interessenlage ist es daher geboten, die Vorschrift des Art. 1 § 14 AÜG - mit Ausnahme des Art. 1 § 14 Abs. 3 Sätze 2 und 3 AÜG - auch auf die gesetzlich nicht geregelten Erscheinungsformen der nichtgewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung anzuwenden.



cc) Eine entsprechende Anwendung des Art. 1 § 14 Abs. 1 AÜG hat im Streitfall zur Folge, daß die betreffenden Arbeitnehmer – bei einer zugunsten des Betriebsrats unterstellten Eingliederung in die Betriebsorganisation der Antragsgegnerin – während der Zeit ihrer Arbeitsleistung in der Orthopädischen Klinik nicht zu den betriebsangehörigen Arbeitnehmern i. S. des § 5 Abs. 1 BetrVG gehören. Sie verbleiben vielmehr während ihrer Arbeitsleistung in personalvertretungsrechtlicher Hinsicht Arbeitnehmer des von der beteiligten Universität geführten Universitätsklinikums C –

3. Entgegen der vom Betriebsrat in der Rechtsbeschwerdeinstanz vertretenen Auffassung enthält der Hauptantrag nicht als "minus" die begehrte Feststellung, ob dem Betriebsrat – unabhängig von der Betriebszugehörigkeit der betreffenden Arbeitnehmer der beteiligten Universität zur Orthopädischen Klinik – einzelne Mitbestimmungsrechte (z. B. beim Einsatz, bei der Aufstellung der Dienstpläne und des Urlaubsplans) zustehen. Ein derartiges Feststellungsbegehren betrifft einen anderen Streitgegenstand und somit ein "aliud" gegenüber dem durch den Hauptantrag gekennzeichneten Streitstoff. Der Hauptantrag kann auch nicht in diesem Sinne ausgelegt werden, denn er läßt in keiner Weise erkennen, daß es dem Betriebsrat auch um die Klärung des Bestehens oder Nichtbestehens einzelner Mitbestimmungsrechte im Hinblick auf die betreffende Arbeitnehmergruppe geht. Selbst wenn man zugunsten des Betriebsrats eine derartige Auslegung für möglich hält, dann würde ein solcher Globalantrag nicht dem Erfordernis der Be-



stimmtheit (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO) entsprechen. Bei einem Streit über Mitbestimmungsrechte muß derjenige, der das Bestehen oder Nichtbestehen des Mitbestimmungsrechts festgestellt wissen will, diejenige Maßnahme des Arbeitgebers oder denjenigen betrieblichen Vorgang, für die bzw. für den er ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch nimmt oder leugnet, so genau bezeichnen, daß mit einer Entscheidung über den Antrag feststeht, für welche Maßnahmen oder Vorgänge das Mitbestimmungsrecht bejaht oder verneint worden ist (BAG Beschluß vom 11. November 1986 - 1 ABR 17/85 - AP Nr. 21 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B I 2 der Gründe; BAGE 52, 160, 165 = AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B II 2 der Gründe, m.w.N.). Diesen Anforderungen würde ein so verstandener Globalantrag nicht genügen.

IV. Der auf die Feststellung des aktiven und passiven Wahlrechts der in der Orthopädischen Klinik der Antragsgegnerin beschäftigten Arbeitnehmer der beteiligten Universität gerichtete Hilfsantrag des Betriebsrates ist unzulässig.

Die Frage, ob einem Arbeitnehmer das aktive und passive Wahlrecht zu einem bestimmten Betriebsrat zusteht, kann jeweils nur personenbezogen festgestellt werden, da insoweit individuelle Merkmale (Lebensalter und Dauer der Betriebszugehörigkeit) zu beachten sind. Eine arbeitnehmergruppenbezogene Feststellung des aktiven und passiven Wahlrechts ist nicht möglich, da es sich insoweit nicht um kollektive Rechte einer bestimmten Arbeitnehmergruppe, sondern um betriebsverfassungsrechtliche Individualrechte einzelner Arbeitnehmer handelt. Die vom Betriebsrat mit dem



Hilfsantrag begehrte gruppenbezogene Feststellung eines aktiven und passiven Wahlrechts ist nicht hinreichend bestimmt i. S. des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Es hätte einer personellen Konkretisierung der betreffenden Arbeitnehmer bedurft, die sodann an dem vorliegenden Beschlußverfahren zu beteiligen gewesen wären (vgl. BAG Beschluß vom 28. April 1964 - 1 ABR 1/64 - AP Nr. 3 zu § 4 BetrVG).

Dr. Seidensticker

Schliemann

Dr. Becker

Dr. Scholz

Straub

