



LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

unter Beteiligung

1. des Betriebsrats der T. Consumer Bank AG, vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden T. F., T.-Platz 1, N.,

- Antragsteller und Beschwerdeführer -

Verfahrensbevollmächtigte: C. Rechtsanwälte,
H.-B.-Straße 16, E.,

2. der T. Consumer Bank AG, vertreten durch den Vorstand, dieser vertreten durch den Vorsitzenden B. G., T.-Platz 1, N.,
3. der T. Service GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer O. C., C. str. 100, N.,

- Antragsgegner und Beschwerdegegner -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte L. & W.,
H.-H.-Straße 8, E.,

hat die 15. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf auf die mündliche Anhörung vom 15.01.2009 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Stoltenberg als Vorsitzende sowie den ehrenamtlichen Richter Horst und die ehrenamtliche Richterin Legges

b e s c h l o s s e n :

Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 24.11.2008 - 2 BV 44/08 - wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

G r ü n d e :

I.

Die Beteiligten streiten u.a. über die Frage, ob die Beteiligte zu 2) und die Beteiligte zu 3) einen Gemeinschaftsbetrieb bilden.

Die Beteiligte zu 2) ist ein Finanzdienstleister für private Kunden mit Schwerpunkt bei der Absatzfinanzierung von Konsumgütern. Sie beschäftigt ca. 2.000 Mitarbeiter. Der Antragsteller und Beteiligte zu 1) ist der für die Hauptverwaltung und für alle nicht betriebsratsfähigen Zweigstellen und Filialen zuständige Betriebsrat.

In der Unternehmensgruppe besteht als Zeitarbeitsunternehmen die Beteiligte zu 3), die ebenso wie die Beteiligte zu 2) eine hundertprozentige Tochter der T. Consumer Finance Germany GmbH ist. Mit dieser als herrschendem Unternehmen haben die Beteiligte zu 2) und die Beteiligte zu 3) jeweils einen Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag geschlossen. Die Beteiligte zu 3) hat das Ziel, Leiharbeitnehmer im Unternehmen der Antragstellerin einzusetzen. Sie verfügt über eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis und wendet Zeitarbeitsvertrag an. Zwischen der Beteiligten zu 2) und der Beteiligten zu 3) besteht ein Rahmenarbeitnehmerüberlassungsvertrag vom 24.10.2007 (Bl. 43 ff. d. A.).

Die Beteiligte zu 2) verfügt über ca. 1.600 eigene Arbeitnehmer und derzeit über ca. 300 Leiharbeitnehmer. Von den ca. 300 Leiharbeitnehmern sind ca. 170 von der Beteiligten zu 3) entliehen.

Über die Berechtigung zur Einstellung der Leiharbeitnehmer der Beteiligten zu 3) bei der Beteiligten zu 2) streiten der Beteiligte zu 1) und die Beteiligte zu 2) in den insoweit jeweils geführten Zustimmungseretzungsverfahren, die – soweit

sie erstinstanzlich bereits entschieden wurden – im Beschwerdeverfahren (bislang) allesamt vor der 15. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf geführt werden. In diesen Verfahren macht der Beteiligte zu 1) Zustimmungsverweigerungsrechte geltend, u.a. mit dem Argument, dass es sich bei dem konzerninternen Arbeitnehmerverleih um ein Strohmangengeschäft handele, wobei er für den Fall seines Obsiegens die Aufhebung der Einstellung der jeweils betroffenen Leiharbeitskraft begehrt.

Der Beteiligte zu 1) hat die Rechtsauffassung vertreten, dass zwischen der Beteiligten zu 2) und der Beteiligten zu 3) ein gemeinsamer Betrieb bestehe.

Er hat hierzu vorgetragen, dass beide Unternehmen eine gemeinsame Internetplattform zur gemeinsamen Kommunikation mit den Arbeitnehmern nutzen würden. Die Mitarbeiter der Beteiligten zu 3) kämen ausschließlich im Unternehmen der Beteiligten zu 2) zum Einsatz. Dies bedeute, dass die Mitarbeiter beider Unternehmen gemeinsam ausschließlich die dortigen Betriebsmittel und Sozialeinrichtungen, wie etwa Kantine, Sozialräume, PC, Schreibtische, Telefone usw. der Beteiligten zu 2) nutzten. Mitarbeiter der Beteiligten zu 2), die sich initiativ oder auf Stellenausschreibungen beworben hätten, würden bei der Beteiligten zu 3) eingestellt. Die Mitarbeiter der Beteiligten zu 3) würden in den internen Listen und Programmen der Beteiligten zu 2) als Mitarbeiter geführt, und zwar überwiegend mit eigener Telefonnummer und E-Mail-Adresse. Der Beteiligte zu 1) bestreitet mit Nichtwissen, dass die Beteiligte zu 3) eigene Betriebsmittel und Sozialeinrichtungen vorhalte. Die Beteiligte zu 3) dürfe nur insoweit Mitarbeiter einstellen und im Unternehmen der Beteiligten zu 2) einsetzen, als Stellen im Stellenplan der Beteiligten zu 2) unbesetzt seien. Soweit die Beteiligte zu 2) Arbeitnehmer über den Stellenplan hinaus im Unternehmen einsetzen wolle, würden Leiharbeitnehmer über andere Leiharbeitsfirmen eingestellt.

Der primäre arbeitstechnische Zweck des Unternehmens der Beteiligten zu 3), Leiharbeitnehmer im Unternehmen der Beteiligten zu 2) einzusetzen und zu bezahlen, trete daher vollständig hinter den weiteren, beiden Unternehmen zu-

grunde liegenden Zweck zurück. Er werde dadurch verwirklicht, dass missbräuchlich das Unternehmen der Beteiligten zu 3) genutzt werde, um über die formale Anstellung der im Betrieb der Beteiligten zu 2) beschäftigten Mitarbeiter und über die Nutzung der Regelungen des AÜG das bisherige Gehaltsniveau im gesamten Konzern und insbesondere der Beteiligten zu 2) auf Dauer zu reduzieren und durch billige Zeitarbeitsarbeitsverträge zu ersetzen. Beide Unternehmen verfolgten daher den gemeinsamen Zweck, durch arbeitsteiliges Zusammenwirken den wirtschaftlichen Erfolg der Beteiligten zu 2) und damit den der Muttergesellschaft zu erhöhen. Damit stehe fest, dass die gemeinsame Nutzung der Betriebsmittel sowie der Einsatz der Arbeitnehmer von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert würden.

Da ein gemeinsamer Betrieb bestehe, stünden dem Antragsteller die Rechte aus §§ 99 ff. BetrVG bereits bei Einstellung der Mitarbeiter bei der Beteiligten zu 3) und nicht oder erst bei dem Einsatz als Leiharbeiter bei der Beteiligten zu 2) zu. Da die Einstellung der Leiharbeiter bei der Beteiligten zu 3) eine zustimmungspflichtige personelle Einzelmaßnahme darstelle und diese ohne Zustimmung und Anhörung gemäß § 99 BetrVG vorgenommen worden sei, habe der Antragsteller Anspruch auf Aufhebung der Maßnahme nach § 101 BetrVG.

Der Antragsteller hat beantragt,

1. festzustellen, dass die Betriebe der Antragsgegnerin zu 1. (T. Consumer Bank AG) und zu 2. (T. Service GmbH) in N. als gemeinsamer Betrieb im Sinne des § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zu qualifizieren sind, und dass der Antragsteller bei personellen Einzelmaßnahmen der Antragsgegnerin zu 2. gemäß § 99 BetrVG zu beteiligen ist;
2. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben, es zu unterlassen, eine Einstellung vorzunehmen, sofern der Antragsteller die Zustimmung nicht erteilt hat oder im Falle der Zustimmungsverweigerung die fehlende Zustimmung durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung nicht ersetzt worden ist.

Für den Fall, dass die Antragsgegnerin entgegen einer rechtskräftigen Entscheidung des Gerichts Einstellungen ohne Zustimmung des Antrag-

stellers oder ohne dass die Zustimmung des Antragstellers durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung ersetzt worden ist, durchführt, wird bereits jetzt beantragt,

3. Für den Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung aus Ziffer 2 wird der Antragsgegnerin zu 2. – bezogen auf jeden Tag und jeden Arbeitnehmer – ein Ordnungsgeld, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, das aber 5.000,00 Euro nicht unterschreiten sollte, angedroht;

hilfsweise, für den Fall, dass dem Antrag zu 1. stattgegeben wird,

4. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben, die Einstellung der Frau H. B. aufzuheben;
5. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung des Herrn E. C. aufzuheben;
6. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung des Herrn N. C. aufzuheben;
7. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau I. C. aufzuheben;
8. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau T. C. aufzuheben;
9. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau G. C. aufzuheben;
10. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau B. C. aufzuheben;
11. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung des Herrn L.-I. C. aufzuheben;
12. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau C. C. aufzuheben;
13. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau L. E. aufzuheben;
14. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau T. F. aufzuheben;
15. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau D. H. aufzuheben;
16. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau D. H. aufzuheben;
17. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau D. H. aufzuheben;
18. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau N. H. aufzuheben;
19. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung des Herrn B. I. aufzuheben;
20. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung des Herrn N. I. aufzuheben;

21. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung des Herrn C. I. aufzuheben;
22. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau K. I. aufzuheben;
23. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung des Herrn B. I. aufzuheben;
24. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau U. K. aufzuheben;
25. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung des Herrn E. K. aufzuheben;
26. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau T. L. aufzuheben;
27. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau T. L. aufzuheben;
28. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau B. L. aufzuheben;
29. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau N. L. aufzuheben;
30. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau U. L. aufzuheben;
31. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau L. L. aufzuheben;
32. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau L. L. aufzuheben;
33. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung des Herrn D. L. aufzuheben;
34. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau K. M. aufzuheben;
35. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung des Herrn M. M. aufzuheben;
36. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung des Herrn I. M. aufzuheben;
37. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau C. N. aufzuheben;
38. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau T. N. aufzuheben;
39. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau Q. N. aufzuheben;
40. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau J. O. aufzuheben;
41. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau P. x. aufzuheben;
42. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau E. Q. aufzuheben;
43. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau L. Q. aufzuheben;

44. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung des Herrn T. Q. aufzuheben;
45. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau T. S. aufzuheben;
46. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung des Herrn C. S. aufzuheben;
47. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau B. T. aufzuheben;
48. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau D. T. aufzuheben;
49. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung des Herrn S. T. aufzuheben;
50. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau E. T. aufzuheben;
51. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau L. T. aufzuheben;
52. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau T. T. aufzuheben;
53. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau T. T. aufzuheben;
54. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung des Herrn W. T. aufzuheben;
55. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung des Herrn I. T. aufzuheben;
56. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung des Herrn O. T. aufzuheben;
57. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau D. U. aufzuheben;
58. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau T. W. aufzuheben;
59. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau J. W. aufzuheben;
60. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung des Herrn T. W. aufzuheben;
61. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau T. X. aufzuheben;
62. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung des Herrn S. X. aufzuheben;
63. der Antragsgegnerin zu 2. aufzugeben die Einstellung der Frau N. X. aufzuheben.

Für den Fall, dass die Antragsgegnerin zu 2. entgegen einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung die personelle Maßnahme nicht aufhebt, wird bereits jetzt beantragt,

64. gegen die Antragsgegnerin zu 2. zur Aufhebung der Maßnahme für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Zwangsgeld – bezogen auf jeden Tag und jeden Arbeitnehmer – in Höhe von 250,00 Euro anzuordnen.

Die Beteiligten zu 2) und 3) haben beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Die Beteiligten zu 2) und 3) haben vorgetragen, ihre Kooperation beschränke sich auf eine unternehmerische Zusammenarbeit im Hinblick auf die Überlassung von Leiharbeitnehmern von der Beteiligten zu 3) an die Beteiligte zu 2). Zu diesem Zweck sei es zum Abschluss eines Rahmenüberlassungsvertrages gekommen, ebenso wie mit anderen Zeitarbeitsunternehmen auch. Arbeitgeberfunktion in personellen und sozialen Angelegenheiten würden von beiden Beteiligten jeweils für ihre Arbeitnehmer getrennt wahrgenommen. Bei den von der Beteiligten zu 3) genutzten Räumlichkeiten handele es sich um Mieträumlichkeiten der J. De GmbH. Die Nutzung der Intranetplattform durch die für die Beteiligte zu 2) tätigen Mitarbeiter sei Bestandteil des Arbeitsprozesses und erfolge unabhängig von der vertraglichen Anbindung des jeweiligen Mitarbeiters. Die bei der Beteiligten zu 2) eingesetzten Leiharbeitnehmer würden auch ausdrücklich als Leiharbeitnehmer bei dieser geführt.

Ein wie auch immer gearteter „einheitlicher Leitungsapparat“ sei weder vereinbart noch tatsächlich etabliert worden. Berührungspunkte bestünden lediglich in soweit, als Leiharbeitnehmer der Beteiligten zu 3) im Betrieb der Beteiligten zu 2) eingesetzt würden. Während dieses Einsatzes würden arbeitsbezogene Weisungsrechte von der Beteiligten zu 2) wahrgenommen. Dies sei freilich schlichte Folge der zwischen den Beteiligten praktizierten Arbeitnehmerüberlassung. Die Beteiligten zu 2) und 3) verfügten jeweils über eine eigene Personalabteilung. Leiter der Personalabteilung der Beteiligten zu 2) sei Herr U. T., Leiter der Personalabteilung der Beteiligten zu 3) deren Geschäftsführer, Herr O. C.. Die jeweiligen Personalabteilungen seien für alle Personalfragen des jeweiligen Unternehmens wie Einstellungen, Versetzungen, Kündigungen, Arbeitszeitfragen

etc. vollumfänglich und ausschließlich zuständig. Dies gelte auch für die Bewerberauswahl. Die Beteiligte zu 3) schalte eigene Stellenanzeigen, führe eigenständig Bewerbungsgespräche und stelle ggf. Bewerber bei sich ein. Eine gemeinsame Behandlung von Bewerbungen finde nicht statt. Allerdings seien vereinzelt Bewerber, die sich zunächst bei der Beteiligten zu 2) initiativ beworben hätten, später bei der Beteiligten zu 3) eingestellt worden.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Antragstellers zurückgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, dass die Voraussetzungen, die nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Annahme eines gemeinsamen Betriebes mehrerer Unternehmer zu stellen seien, auch dann nicht vorliegen, wenn man den Vortrag des Betriebsrats als zutreffend unterstelle. Es könne bereits nicht davon ausgegangen werden, dass vorliegend der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert werde. So verfüge die Beteiligte zu 2) über eine Personalabteilung und für die Beteiligte zu 3) sei deren Geschäftsführer hinsichtlich Personalangelegenheiten zuständig. Aus dem Vortrag des Betriebsrats ergebe sich nicht, wer für die einheitliche Leitung beider Unternehmen zuständig sein solle und in welcher Art und Weise diese geschehe. Der Einsatz der Mitarbeiter der Beteiligten zu 3) im Betrieb der Beteiligten zu 2) als Leiharbeitnehmer habe naturgemäß zur Folge, dass diese im Rahmen ihrer Tätigkeit für den Entleiher auch dessen Betriebsmittel nutzten. Auch würden die Arbeitnehmer der Beteiligten zu 3) nicht etwa gemeinsam eingesetzt, sondern der Beteiligten zu 2) im Rahmen eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zur Verfügung gestellt.

Der Beschluss des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 14.05.2008 wurde dem Betriebsrat am 16.06.2008 zugestellt. Gegen diesen Beschluss hat der Betriebsrat bereits vor Zustellung des Beschlusses am 12.06.2008 Beschwerde eingelegt und diese nach Zustellung des Beschlusses am 30.06.2008 wiederholt. Nach Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist bis zum 16.09.2008 hat der Betriebsrat die Beschwerde am 16.09.2008 begründet.

Zur Begründung seiner Beschwerde hat der Beteiligte zu 1) im Wesentlichen ausgeführt, dass für das Bestehen eines gemeinsamen Betriebes es weniger auf die Einheitlichkeit der arbeitstechnischen Zweckbestimmung, sondern in erster Linie auf die Einheit der Organisation ankomme. Da die Mitarbeiter der Beteiligten zu 3) ausschließlich im Unternehmen der Beteiligten zu 2) zum Einsatz kämen und damit die Mitarbeiter beider Unternehmen gemeinsam ausschließlich die Betriebsmittel und Sozialeinrichtungen der Beteiligten zu 2) nutzen, sei festzuhalten, dass die Antragsgegnerinnen offensichtlich Betriebsmittel gemeinsam nutzten und dies der Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke diene, wodurch die Einheit einer gemeinsamen Organisation aufgezeigt werde. Die entgegenstehenden Ausführungen des Arbeitsgerichts hält der Beteiligte zu 1) für nicht nachvollziehbar. Die Arbeitnehmer würden auch von beiden Unternehmen gemeinsam eingesetzt. Der für die Erbringung der Arbeitsleistung maßgebliche Rahmen (Arbeitszeit, betriebliche Ordnung) zwischen den Unternehmen sei nicht unterschiedlich ausgestaltet. Auch müsse davon ausgegangen werden, dass die Unternehmen der Antragsgegnerinnen eine gemeinsame Personalabteilung unterhielten, die Bewerbungen gemeinsam behandelten. Diese Annahme begründe sich daraus, dass sich einige Mitarbeiter bei der Beteiligten zu 2) initiativ oder auf Stellenausschreibungen beworben hätten, bei der Beteiligten zu 3) dann eingestellt worden seien. Die Voraussetzungen des § 1 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG seien gegeben, weshalb zu vermuten sei, dass die Nutzung der Betriebsmittel sowie der Einsatz der Arbeitnehmer von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert werde. Unabhängig hiervon könne die rechtliche Verbundenheit beider Unternehmen der Antragsgegnerinnen auch mit dem Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages vom 24.10.2007 begründet werden. Im Übrigen wiederholt und vertieft der Antragsteller seinen erstinstanzlichen Vortrag.

Der Antragsteller beantragt:

Der Beschluss des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 14.05.2008, Az.: 2 BV 44/08, wird aufgehoben.

und stellt die Anträge aus dem erstinstanzlichen Schriftsatz vom 15.02.2008.

Die Beteiligten zu 2) und 3) beantragen,

die Beschwerde des Betriebsrats zurückzuweisen.

Die Beteiligten zu 2) und 3) verteidigen den erstinstanzlichen Beschluss und verweisen darauf, dass die (wenigen) neuen Ausführungen des Antragstellers seine Beschwerde nicht zu begründen vermögen. Diese seien weder zutreffend noch rechtlich relevant. Die Beteiligten zu 2) und 3) führten keinen Gemeinschaftsbetrieb im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Zwischen ihnen bestünde weder eine Führungsvereinbarung noch ein einheitlicher Leitungsapparat. Dieses ließe sich auch nicht aus den vom Antragsteller angeführten Umständen herleiten. Wegen der diesbezüglichen Begründung der Beteiligten zu 2) und 3) wird auf deren Ausführungen in der Beschwerdebeantwortung vom 14.11.2008 Bezug genommen.

Wegen der sonstigen Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Akteninhalt und die zwischen den Beteiligten gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

II.

Die statthafte Beschwerde (§ 87 Abs. 1 ArbGG) ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 87 Abs. 2 Satz 1, 89 Abs. 1 und 2 ArbGG i. V. m. § 66 Abs. 1 Satz 1, 2 und 5 ArbGG), in der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg.

Die Beschwerde ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats zu Recht zurückgewiesen.

1. Wie das Arbeitsgericht in dem angefochtenen Beschluss bereits zutreffend herausgestellt hat, liegt nach den von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Grundsätzen ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmer dann vor, wenn die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für einen einheitlichen arbeitstechnischen Zweck zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird. Die einheitliche Leitung im Gemeinschaftsbetrieb muss sich auf die Entscheidung des Arbeitgebers im Bereich der personellen und sozialen Angelegenheiten des gemeinsamen Betriebes beziehen. Eine unternehmerische Zusammenarbeit allein reicht für die Annahme eines Gemeinschaftsbetriebes nicht aus. Es muss ein arbeitgeberübergreifender Personaleinsatz praktiziert werden, der charakteristisch ist für den normalen Betriebsablauf. Fehlt es an einer Zusammenfassung der Arbeitnehmer sowie der materiellen und immateriellen Betriebsmittel und wird der Einsatz der Arbeitnehmer und die Nutzung der Betriebsmittel nur durch eine der beteiligten Unternehmen ohne Mitwirkung des anderen gesteuert, ist das Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebes zu verneinen (BAG vom 22.06.2005 – 7 ABR 57/04 – AP Nr. 23 zu § 1 BetrVG 1972 Gemeinsamer Betrieb). Fehlt es an einem wechselseitigen arbeitgeberübergreifenden Personaleinsatz und erfolgt der Einsatz von Arbeitnehmern auf der Grundlage einer Personalgestellung, sind die Voraussetzungen für einen gemeinsamen Betrieb nicht erfüllt (BAG vom 16.04.2008 – 7 ABR 4/07 – DB 2008, 1864 ff.).

2. Der Vortrag des antragstellenden Betriebsrats zum Vorliegen eines gemeinsamen Betriebes ist unschlüssig.

a) Die im Beschlussverfahren herrschende Officialmaxime entbindet den Antragsteller nicht von der Verpflichtung, die Tatsachen vorzutragen, aus denen er sein im Antrag verfolgtes Begehren herleitet. Sein Vortrag muss jedenfalls so viele Anhaltspunkte enthalten, dass der Tatsachenrichter entnehmen kann, wo-

rauf 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 (BAG vom 18.01.1989 – 7 ABR 62/87 – NZA 1989, S. 728 ff. m. w. N.).

b) Ein solcher Sachvortrag ist vorliegend nicht gegeben.

Eine gemeinsame Nutzung von Betriebsmitteln der Beteiligten zu 2) und Beteiligten zu 3) ergibt sich nicht daraus, dass den Leiharbeitnehmern Betriebsmittel der Beteiligten zu 2) zur Ermöglichung der ihnen bei der Beteiligten zu 2) obliegenden Tätigkeiten zur Verfügung gestellt werden: Nicht nur, dass die Zeitarbeitnehmer nach § 9 des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages nur Geräte, Werkzeuge und Maschinen benutzen dürfen, die zur Durchführung ihrer Tätigkeiten erforderlich sind, wie sie in der jeweiligen Überlassungsvereinbarung vorgesehen sind (wobei ein Einsatz für andere Tätigkeiten nur mit vorheriger Zustimmung des Verleihers zulässig ist), womit eine Nutzung von Betriebsmitteln der Beteiligten zu 2) für die Leiharbeitnehmer bereits nicht übergreifend, sondern nur (streng) tätigkeitsbezogen erlaubt ist; hinzu kommt, dass ansonsten keinerlei tatsächliche oder rechtliche Möglichkeiten für die Beteiligte zu 3) erkennbar geworden sind, (selbst) auf Betriebsmittel der Beteiligten zu 2) zuzugreifen und diese gemeinsam mit dieser zu nutzen.

Im Übrigen ist die (Mit-)Nutzung von Betriebsmitteln und bestehenden Sozialeinrichtungen bei der Beteiligten zu 2) durch die Leiharbeitnehmer Ausfluss ihrer vollen Eingliederung in den Betrieb des Entleihers, wie sie für die Annahme von Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vorausgesetzt wird (vgl. dazu etwa BAG vom 18.01.1989, a.a.O.).

Auch die weitergehende Voraussetzung für die Annahme (bloßer) Arbeitnehmerüberlassung ist vorliegend erfüllt – nämlich der Umstand, dass ein Arbeitgeber (Verleiher) einem anderen Unternehmen (Entleiher) Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung zur Verfügung stellt, der den Arbeitnehmer seinen Vorstellungen

und Zielen gemäß innerhalb seiner Betriebsorganisation wie eigene Arbeitnehmer zur Förderung seiner Betriebszwecke einsetzt (vgl. insoweit etwa BAG vom 03.12.1997 – 7 AZR 794/96 – AP Nr. 24 zu § 1 AÜG).

Dass die Beteiligte zu 3) nach der Zurverfügungstellung der bei ihr eingestellten Leiharbeitnehmer an die Beteiligte zu 2) denselben noch Arbeitsanweisungen erteilen könnte, hat der Antragsteller selbst nicht behauptet. Auch hat er nicht dargetan, dass die Beteiligte zu 3) über die bloße Personalgestellung an die Beteiligte zu 2) hinaus irgendwie in die Wahrnehmung der arbeitstechnischen Zwecksetzung der Beteiligten zu 2) mit eingebunden wäre bzw. zur Erfüllung ihrer eigenen arbeitstechnischen Zwecksetzung an den Betriebsmitteln oder der Stammebelegschaft der Beteiligten zu 2) partizipieren könnte.

Soweit der antragstellende Betriebsrat das Vorhandensein einer gemeinsamen Personalabteilung behauptet hat, beschränkt sich sein diesbezüglicher „Tatsachenvortrag“ darauf, aus dem Umstand, dass sich einige Mitarbeiter bei der Beteiligten zu 2) initiativ oder auf Stellenausschreibungen beworben hätten, bei der Beteiligten zu 3) eingestellt worden seien, die gemeinsame Behandlung der Bewerbungen herzuleiten, um aus diesem Umstand wiederum zu schließen, dass die Unternehmen der Antragsgegnerinnen eine gemeinsame Personalabteilung unterhalten. Angaben dazu, wo und wie die Personalakten der Stammebelegschaft der Beteiligten zu 2) und die der Leiharbeitnehmer der Beteiligten zu 3) geführt werden, wer insoweit jeweils für die Gewährung von Urlaub zuständig ist, für Krankmeldungen und für die Dienstaufsicht einschließlich der Erteilung von Abmahnungen, fehlt im Sachvortrag des Antragstellers ganz. Auch ist der Antragsteller dem Vortrag der Beteiligten zu 2) und 3) nicht entgegengetreten, wonach für alle Personalfragen des jeweiligen Unternehmens, wie Einstellung, Versetzung, Kündigungen, Arbeitszeitfragen etc., vollumfänglich und ausschließlich das jeweilige Unternehmen für seine Arbeitnehmer zuständig sei.

Mit dem Hinweis des Antragstellers auf die bloße Alibifunktion der Beteiligten zu 3) wird schließlich dann sogar noch das Betreiben eines eigenen Betriebszweckes (das der Arbeitnehmerüberlassung durch die Beteiligte zu 3), in Zweifel

gezogen. Da mit der antragstellerseits vertretenen Strohmannfunktion der Beteiligten zu 3) jedenfalls nicht begründet werden kann, dass diese zusammen mit der Beteiligten zu 2) einen gemeinsamen Betrieb führt, der unter Mitwirkung der Beteiligten zu 3) gesteuert wird, brauchte auf die diesbezügliche Argumentation des Antragstellers dann auch im Rahmen dieses Verfahrens nicht näher eingegangen zu werden.

Seiner Beschwerde konnte nach alledem kein Erfolg beschieden sein.

III.

Die Zulassung der Rechtsbeschwerde beruht auf §§ 92, 72 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen diesen Beschluss kann von dem Antragsteller

R E C H T S B E S C H W E R D E

eingelegt werden.

Für die weiteren Beteiligten ist gegen die Entscheidung kein Rechtsmittel gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss

innerhalb einer Notfrist* von einem Monat

nach der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361 2636 2000

eingelegt werden.

Die Rechtsbeschwerdeschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder dieser Organisation oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Rechtsbeschwerdeschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Dr. Stoltenberg

Horst

Legges