

**5 TaBV 10/06**

2 BVGa 1/06

(Bamberg)



**LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG**

## **BESCHLUSS**

in dem Beschlussverfahren

**Wahlvorstand zur Betriebsratswahl im Gemeinschaftsbetrieb der Firmen A... GmbH und B... mbH**

- Antragsteller und Beschwerdeführer -

Verfahrensbevollmächtigte: ...

**g e g e n**

1. **Firma A... GmbH**

2. **Firma B... mbH**

- Antragsgegnerinnen und Beschwerdegegnerinnen -

Verfahrensbevollmächtigte: ...

**wegen** einstweiliger Verfügung/Arrest

Die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg hat durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **M a l k m u s** und der ehrenamtlichen Richter Döring und Hendl aufgrund der mündlichen Anhörung vom 27. April 2006

### **für Recht erkannt:**

1. Auf die Beschwerde des Antragstellers wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Bamberg vom 17.01.2006, Aktenzeichen: 2 BVGa 1/06, abgeändert.
2. Der Antragsgegnerin zu 1. wird aufgegeben, eine nach Geschlechtern geordnete Liste aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Firma A... GmbH jeweils mit Familienname, Vorname, Geburtsdatum, Eintrittsdatum und Angabe der Berufsbezeichnung zu erstellen und an den Antragsteller herauszugeben.
3. Der Antragsgegnerin zu 1. wird aufgegeben, eine nach Geschlechtern geordnete Liste aller bei ihr eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers jeweils mit Familienname, Vorname, Geburtsdatum, Angabe der Berufsbezeichnung, vorgesehener Überlassungsdauer und Tag des Einsatzbeginns zu erstellen und an den Antragsteller herauszugeben.
4. Der Antragsgegnerin zu 1. wird aufgegeben, eine Liste ihrer Beschäftigten, die sie als leitende Angestellte ansieht, zu erstellen und an den Antragsteller herauszugeben.
5. Der Antragsgegnerin zu 2. wird aufgegeben, eine nach Geschlechtern geordnete Liste aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Firma B... mbH jeweils mit Familienname, Vorname, Geburtsdatum, Eintrittsdatum und Angabe der Berufsbezeichnung zu erstellen und an den Antragsteller herauszugeben.
6. Der Antragsgegnerin zu 2. wird aufgegeben, eine nach Geschlechtern geordnete Liste aller bei ihr eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers jeweils mit Familienname, Vorname, Geburtsdatum, Angabe der Berufsbezeichnung, vorgesehener Überlassungsdauer und Tag des Einsatzbeginns zu erstellen und an den Antragsteller herauszugeben.
7. Der Antragsgegnerin zu 2. wird aufgegeben, eine Liste ihrer Beschäftigten, die sie als leitende Angestellte ansieht, zu erstellen und an den Antragsteller herauszugeben.
8. Im Übrigen wird die Beschwerde zurückgewiesen.

## Gründe:

### I.

Der Antragsteller begehrt mit dem vorliegenden Antrag zum Zwecke der Vorbereitung und Durchführung einer die Unternehmen der Antragsgegnerinnen zu 1. und 2. umfassenden Betriebsratswahl den Erlass einer einstweiligen Verfügung gegen die Antragsgegnerinnen zu 1. und 2. auf Herausgabe von Listen aller bei den Antragsgegnerinnen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich eingesetzter Leiharbeiter und leitender Angestellter.

Der Antragsteller vertritt die Auffassung, die Unternehmen der Antragsgegnerinnen zu 1. und 2. bildeten einen gemeinschaftlichen Betrieb.

Die Antragsgegnerinnen treten dem entgegen.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge mit der Begründung zurückgewiesen, vom Vorliegen eines gemeinsamen Betriebes zweier Unternehmen nach § 1 Abs. 2 BetrVG könne nicht ausgegangen werden. Auf den Inhalt des arbeitsgerichtlichen Beschlusses wird, auch hinsichtlich des Vorbringens der Beteiligten im Einzelnen, Bezug genommen.

Wegen des Beschwerdevorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der im Beschwerdeverfahren gewechselten Schriftsätze sowie auf den Inhalt der Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

### II.

Die zulässige Beschwerde ist überwiegend begründet.

Anders als das Arbeitsgericht sieht die Beschwerdekammer die Voraussetzungen für den Eintritt der Vermutungswirkung des § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG nicht als schlüssig dargetan an. Im vorliegenden Fall erfolgte die Übertragung der Zustellaktivitäten bezüglich des Zustellbereichs C.. nicht im Zusammenhang mit einer Unternehmensspaltung. Die Antragsgegnerin zu 2. existiert bereits seit dem Jahr 1985.

Auch beim Nichteingreifen der Vermutungstatbestände des § 1 Abs. 2 BetrVG ist das Bestehen eines gemeinsamen Betriebs der Antragsgegnerinnen jedoch nicht ausgeschlossen (vgl. BAG vom 11.02.2004, AP Nr. 22 zu § 1 BetrVG 1972 Gemeinsamer Betrieb).

Entscheidend für die Annahme eines gemeinsamen Betriebs mehrerer Unternehmen ist, dass sich die Unternehmen zumindest stillschweigend zu einer gemeinsamen Führung rechtlich verbunden haben, die sich auf die wesentlichen Arbeitgeberfunktionen in personellen und sozialen Angelegenheiten erstreckt (BAG vom 11.02.2004, a.a.O.).

Hinreichendes Indiz für das Vorliegen eines solchen einheitlichen Leitungsapparats der Antragsgegnerinnen ist die Existenz eines gemeinsamen Vertrauenskörpers. Der Vertrauenskörper besteht aus Beschäftigten beider Antragsgegnerinnen. Nach dem

Inhalt des Schreibens der Antragsgegnerin zu 2. vom 02.12.2005 (Bl. 104 d.A.) hat das Gremium des Vertrauenskörpers die Aufgabe, die Interessen der Zusteller zu vertreten. Das Schreiben vom 02.12.2005 lässt darüber hinaus erkennen, dass auch nach der Übertragung des Zustellbereichs C... die Antragsgegnerin zu 2. ihre Zusteller zur Mitarbeit in dem gemeinsamen Vertrauenskörper aufgerufen hat. Die Antragsgegnerinnen gehen offensichtlich davon aus, dass ein gemeinsamer Vertrauenskörper in der Lage ist, die Interessen der Zusteller beider Unternehmen vertreten zu können. Dies lässt auf das Vorhandensein einer für beide Unternehmen zuständigen Stelle schließen, welche als Gesprächspartner für den gemeinsamen Vertrauenskörper fungiert. Somit kann erwartet werden, dass auch ein für beide Unternehmen zuständiger gemeinsamer Betriebsrat zur Wahrnehmung der Interessen der Mitarbeiter beider Unternehmen in der Lage sein wird.

Dass zwischen den Unternehmen keine strikte Trennung in der Leitung beider Einheiten stattfindet, zeigt darüber hinaus der Inhalt des Schreibens vom 01.02.2006. Während im Briefkopf dieses Schreibens die Antragsgegnerin zu 2. aufgeführt ist, wird die Antragsgegnerin zu 1. am Ende des Schreibens als Absender angegeben. Auch wenn dies, worauf sich die Antragsgegnerinnen in anderen vergleichbaren Fällen berufen, als Versehen bezeichnet werden mag, so deutet der Inhalt des Schreibens vom 01.02.2006 des Weiteren darauf hin, dass es den Verfassern dieses Schreibens möglich sein muss, auf Vorgänge bei der Antragsgegnerin zu 1. einzuwirken. Anders kann der Satz: „Unser Bestreben ist es, den Informationsaustausch zwischen den Mitarbeitern und Verantwortlichen der A... GmbH zu verbessern.“ nicht verstanden werden. Wenn es Bestreben leitender Mitarbeiter der Antragsgegnerin zu 2. ist, den Informationsaustausch zwischen den Mitarbeitern und Verantwortlichen der Antragsgegnerin zu 1. zu verbessern, muss die Möglichkeit der Einflussnahme auf Arbeitsabläufe bei der Antragsgegnerin zu 1. bestehen. Sollten sich die Antragsgegnerinnen auch insoweit auf ein Versehen berufen, so würde dieses immerhin noch den Schluss zulassen, dass die Personalverwaltungsstrukturen zwischen den Unternehmen so eng verknüpft sind, dass solche „Versehen“ sich immer wieder ereignen.

Die genannten Umstände sprechen im Ergebnis mehr dafür als dagegen, dass sich die Antragsgegnerinnen zur Führung eines gemeinsamen Betriebes verbunden haben, die sich auf die wesentlichen Arbeitgeberfunktionen in personellen und sozialen Angelegenheiten erstreckt (vgl. zu diesen Voraussetzungen nur: BAG vom 11.02.2004, a.a.O.).

Damit ist es geboten, die Betriebsratswahl in einem Rahmen durchführen zu lassen, der wahrscheinlich den Vorgaben des § 1 Abs. 1 BetrVG entspricht und damit die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Wahlanfechtung geringer erscheinen lässt, als bei Annahme einer anderen für die Betriebsratswahl maßgebenden betrieblichen Einheit.

Letztlich können die im Zusammenhang hiermit stehenden Fragen abschließend nur in einem etwaigen Hauptsacheverfahren - z.B. nach § 18 Abs. 2 BetrVG - geklärt werden. Im Hinblick auf den infolge der Durchführung eines Hauptsacheverfahrens eintretenden Zeitablauf, währenddessen ein betriebsratsloser Zustand bestehen würde, ist ein ausreichender Verfügungsgrund für den Erlass der begehrten einstweiligen Verfügung zu bejahen.

Die Beschwerdekammer sah im derzeitigen Verfahrensstadium, in dem es darum geht, eine Wählerliste zu erstellen, noch kein Erfordernis, unabhängig vom Bestehen des aktiven Wahlrechts die Privatanschriften aller Arbeitnehmer und Leiharbeiter mitgeteilt zu erhalten. Insoweit war das mit der Beschwerde verfolgte Begehren zurückzuweisen.

Die übrigen Abweichungen der Tenorierung von den gestellten Anträgen dienen der Klarstellung.

Gegen diese Entscheidung findet kein Rechtsmittel statt (§ 92 Abs. 1 Satz 3 ArbGG).

**Malkmus**, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht

**Döring**, Ehrenamtlicher Richter

**Hendl**, Ehrenamtlicher Richter

Verkündet am 28. April 2006