

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Beschluss vom 26. Mai 2021  
- 7 ABR 17/20 -  
ECLI:DE:BAG:2021:260521.B.7ABR17.20.0

I. Arbeitsgericht Hannover

Beschluss vom 6. Dezember 2018  
- 4 BV 14/18 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Beschluss vom 19. November 2019  
- 11 TaBV 7/19 -

---

Entscheidungsstichworte:

Zuständigkeit des Betriebsrats - Betriebszugehörigkeit

Leitsatz:

Die Unterstellung eines in einem Betrieb tätigen Arbeitnehmers unter das fachliche Weisungsrecht eines in einem anderen Betrieb ansässigen Vorgesetzten führt nicht zur Eingliederung des Arbeitnehmers in den Beschäftigungsbetrieb des Vorgesetzten.

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 17/20  
11 TaBV 7/19  
Landesarbeitsgericht  
Niedersachsen

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
26. Mai 2021

## BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller,

2.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

3.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 26. Mai 2021 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie die ehrenamtlichen Richter Welzel und Weber für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 19. November 2019 - 11 TaBV 7/19 - aufgehoben.

Das Verfahren wird zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Gründe**

A. Die Beteiligten streiten über die Zuständigkeit des am Standort H gebildeten Betriebsrats zur Wahrnehmung von Beteiligungsrechten für sechs am Unternehmensstandort in S beschäftigte Arbeitnehmer, über das Recht dieser Arbeitnehmer zur Teilnahme an den am Standort H stattfindenden Betriebsversammlungen und über die Geltung einer für den Standort H geschlossenen Betriebsvereinbarung für diese Arbeitnehmer. 1

Die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin entwickelt und vertreibt Software für die Automobilindustrie. Sie gehört zu dem internationalen D Konzern, dessen Eurozentrale in Frankreich ansässig ist, und unterhält in Deutschland 19 Standorte mit über 700 Arbeitnehmern. Der zu 1. beteiligte Antragsteller ist der am Standort H gewählte Betriebsrat, der Beteiligte zu 3. ist der am Standort S gebildete Betriebsrat. 2

Der Standort H gehörte ursprünglich zusammen mit zwei weiteren Büros in B und He zu der I GmbH, die sich mit der Softwareentwicklung des Brands C befusste. Im Jahr 2010 wurde die I GmbH auf die Arbeitgeberin verschmolzen. Bei der I GmbH bestand ein Betriebsrat, der die Arbeitnehmer der Standorte H, B und He repräsentierte. In § 3 Ziff. 6 des Verschmelzungsvertrags heißt es: 3

„Die derzeitigen Betriebsräte von I und D bleiben nach der Verschmelzung als örtliche Betriebsräte der D mit den bisherigen Zuständigkeiten bestehen. Es ist ein Gesamtbetriebsrat zu bilden...“

Die Arbeitnehmer der I GmbH wurden mit Schreiben vom 17. Juni 2010 über den Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse auf die Arbeitgeberin unterrichtet. In dem Schreiben heißt es unter Ziff. 6: 4

„... der derzeit für Ihr Arbeitsverhältnis zuständige Betriebsrat der I GmbH bleibt im Amt. Er wird unverändert für die Betriebsstätten in H, B und He zuständig sein. ...“

Im Jahr 2012 wurde das Büro in He, in dem vier Arbeitnehmer beschäftigt waren, aufgelöst. Einer dieser Mitarbeiter ging in den Ruhestand, die drei anderen Arbeitnehmer K, Wa und Wö üben seither ihre Tätigkeit in den Geschäftsräumen der Arbeitgeberin in S aus. Nach damals gemeinsamer Vorstellung der Personalverwaltung der Arbeitgeberin und des Betriebsrats H sollten diese drei Arbeitnehmer weiterhin durch den Betriebsrat H vertreten werden. In der Folgezeit wurden in S für den Bereich Softwareentwicklung des Brands C drei weitere Arbeitnehmer eingestellt. Bei der Einstellung von Herrn De beteiligte die Arbeitgeberin sowohl den Betriebsrat H als auch den Betriebsrat S, bei den Einstellungen von Frau R und Herrn Z nur den Betriebsrat S. Die sechs in S im Bereich Softwareentwicklung des Brands C beschäftigten Arbeitnehmer arbeiten auf Servern, die physisch in H stehen. Sie sind organisatorisch nicht in die Arbeitsprozesse anderer Arbeitnehmer in S eingebunden. 5

Anlässlich der turnusgemäßen Betriebsratswahlen im Frühjahr 2018 waren die sechs am Standort S im Bereich Softwareentwicklung des Brands C tätigen Arbeitnehmer auf den Wählerlisten sowohl am Standort H als auch am Standort S verzeichnet. Die Arbeitgeberin machte mit ihrem Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste in H vergeblich geltend, die sechs Arbeitnehmer seien ausschließlich in S wahlberechtigt. Sie focht die Betriebsratswahl in H nicht an, erklärte aber, die sechs Arbeitnehmer seien nicht dem Betrieb H, sondern dem 6

Betrieb S zuzuordnen und deshalb nicht zur Teilnahme an Betriebsversammlungen in H berechtigt. In der Folgezeit entwickelten sich zudem Meinungsverschiedenheiten darüber, ob für die sechs am Standort S mit der Softwareentwicklung des Brands C befassten Arbeitnehmer die für den Standort S oder die für den Standort H geltenden Arbeitszeitregelungen Anwendung finden, und darüber, nach welchen Bestimmungen die Leistungsbeurteilungen für diese Arbeitnehmer zu erstellen sind. Im Grundsatz gilt im Unternehmen der Arbeitgeberin auf der Grundlage einer Gesamtbetriebsvereinbarung eine unternehmenseinheitliche Regelung. Lediglich für den Standort H kam im Jahr 2017 in einer Einigungsstelle mit der Betriebsvereinbarung M eine abweichende Regelung einvernehmlich zustande. Diese weicht insbesondere bezüglich der Zahl zusätzlicher freier Tage von der Gesamtbetriebsvereinbarung ab.

Der Betriebsrat H hat die Auffassung vertreten, die sechs im Antrag benannten, am Standort S mit der Softwareentwicklung des Brands C befassten Arbeitnehmer seien dem Standort H zuzuordnen, da sie ihre fachlichen Weisungen von dort erhielten. So seien die Software-Entwickler De, K, R, Wa und Z dem in H tätigen Leiter des Arbeitsbereichs R&D C, Dr. Ha, fachlich unterstellt, Herr Wö dem in H tätigen Herrn Be. Herr Dr. Ha entscheide über die Auswahl der in seinem Bereich an den Standorten H und S einzustellenden Arbeitnehmer, wenn auf seine Anforderungen hin der bei einer ausländischen Konzerngesellschaft tätige C CEO L eine Stellenfreigabe erteilt habe. Die Personalabteilung in S treffe insoweit keine Entscheidungen; ihr obliege nur die Umsetzung der Stellenausschreibung und -besetzung. Die wesentlichen wirtschaftlichen und operativen Entscheidungen für den Bereich Forschung und Entwicklung würden von der Konzernspitze im Ausland getroffen. Auf die räumliche Unterbringung komme es nicht an, da für die Eingliederung eine funktionale am arbeitstechnischen Zweck orientierte Sichtweise maßgebend sei.

7

Der Betriebsrat H hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, dass ihm die Beteiligungsrechte nach §§ 99, 102, 87 Abs. 1 Nr. 2, 3, 7, 10 BetrVG auch für die Beschäftigten De, K, R, Wa, Wö und Z zustehen,

8

hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1.

festzustellen, dass die Beschäftigten De, K, R, Wa, Wö und Z aktiv und passiv wahlberechtigt bzw. wählbar für den Betriebsrat D GmbH - Standort H - sind,

2. die Arbeitgeberin zu verpflichten, den Beschäftigten De, K, R, Wa, Wö und Z die Teilnahme an Betriebsversammlungen des Betriebs H zu ermöglichen,
3. die Arbeitgeberin zu verpflichten, die Regelungen der Betriebsvereinbarung M auf die Beschäftigten De, K, R, Wa, Wö und Z anzuwenden.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat den Standpunkt eingenommen, die Arbeitnehmer D, K, R, Wa, Wö und Z seien nicht dem Standort H, sondern dem Standort S zuzuordnen. Der D Konzern sei in fachlich-technischer Hinsicht länder- und standortübergreifend in elf sogenannten „Brands“ organisiert. In den operativen Konzerngesellschaften wie der Arbeitgeberin würden die organisatorisch-fachlichen Aufgaben des jeweiligen Brands von Führungskräften wahrgenommen, die überwiegend standortübergreifende Teams führten und an die jeweilige Brandführung in Frankreich oder den USA berichteten. Neben der fachlich-technischen Brand-Struktur gebe es eine Regional-Struktur für alle Entscheidungs- und Leitungskompetenzen. So würden die wesentlichen Entscheidungen in personellen und sozialen Angelegenheiten durch den einheitlichen, in S und Mü angesiedelten Leitungsapparat getroffen. Die zentrale Personalabteilung erledige die Personalangelegenheiten für alle Mitarbeiter unabhängig von ihrer fachlichen Zuordnung zu einem Brand oder ihrer Zuordnung zu einem Standort. An den einzelnen Standorten gebe es grundsätzlich keine Betriebsleitungen, die mit selbständigen Entscheidungsbefugnissen in personeller und sozialer Hinsicht ausgestattet seien. Herr Dr. Ha und Herr Be träfen keine Personalentscheidungen, sondern lieferten nur fachlichen Input zu diesen. Der Standort S sei der vertragliche Arbeitsort der im Antrag genannten Arbeitnehmer. Sie nutzten die gleichen Betriebsmittel und Räumlichkeiten wie die anderen am Standort S ansässigen Mitarbeiter und nähmen am Betriebsalltag und Belegschaftsleben in S im gleichen Maße teil wie die in anderen Bereichen

9

und Brands beschäftigten Mitarbeiter des Standorts. Die Mitarbeiter De, R, Wa und Z seien fachlich Herrn K unterstellt, der direkt an Herrn Ca in Frankreich und per „dotted line“ an Herrn Dr. Ha in H berichte.

Das Arbeitsgericht hat dem erstinstanzlich gestellten Antrag zu 1. festzustellen, dass dem Betriebsrat H die Beteiligungsrechte gemäß den Regelungen des BetrVG auch für die Beschäftigten De, K, R, Wa, Wö und Z zustehen, sowie den Anträgen zu 2. und 3. stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat, nachdem der Betriebsrat H seinen Antrag zu 1. in der Beschwerdeinstanz „konkretisiert“ hatte, die Beschwerde der Arbeitgeberin mit der Maßgabe zu Ziff. 1. zurückgewiesen, dass dem Betriebsrat H die Beteiligungsrechte nach §§ 99, 102, 87 Abs. 1 Nr. 2, 3, 7, 10 BetrVG auch für die Beschäftigten De, K, R, Wa, Wö und Z zustehen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihren Abweiserungsantrag weiter. 10

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann den zulässigen Hauptanträgen nicht stattgegeben werden. Der Senat kann nicht abschließend entscheiden, ob diese Anträge begründet sind. Dazu bedarf es weiterer Tatsachenfeststellungen und Würdigungen seitens des Landesarbeitsgerichts. Der Hilfsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. 11

I. Die Hauptanträge sind zulässig. 12

1. Der Antrag zu 1. festzustellen, dass dem Betriebsrat H die Beteiligungsrechte gemäß §§ 99, 102, 87 Abs. 1 Nr. 2, 3, 7 und Nr. 10 BetrVG auch für die Beschäftigten De, K, R, Wa, Wö und Z zustehen, ist in der gebotenen Auslegung zulässig. 13

a) Mit dem Antrag begehrt der Betriebsrat H gegenwarts- und zukunftsbezogen die Feststellung der Pflicht der Arbeitgeberin, ihn in allen Sachverhaltskonstellationen, die unter §§ 99, 102, 87 Abs. 1 Nr. 2, 3, 7 und Nr. 10 BetrVG fallen und von denen die im Antrag genannten Arbeitnehmer betroffen sind, zu 14

beteiligen. Allerdings ist trotz des weitergehenden Wortlauts das Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung nach § 99 BetrVG von dem Antragsbegehren ersichtlich nicht erfasst, da die im Antrag genannten Arbeitnehmer nach Auffassung des Betriebsrats H bereits in den Betrieb am Standort H eingegliedert und damit eingestellt sind. Der Betriebsrat H verfolgt sein Begehren nach der Antragsbegründung unabhängig davon, ob auch der Betriebsrat S zur Wahrnehmung der genannten Beteiligungsrechte für die von dem Antrag erfassten Arbeitnehmer zuständig ist. Er macht die Zuständigkeit als örtlicher Betriebsrat geltend. Das Antragsbegehren bezieht sich daher nicht auf Angelegenheiten, für die ein ggf. gebildeter Gesamtbetriebsrat nach § 50 Abs. 1 BetrVG zuständig ist.

b) Mit diesem Inhalt ist der Antrag zulässig. 15

aa) Der Antrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Dem steht nicht entgegen, dass er konkrete Maßnahmen der Arbeitgeberin oder betriebliche Angelegenheiten, für die die Beteiligungsrechte geltend gemacht werden, nicht bezeichnet. Wenn bereits die Zuständigkeit des Betriebsrats zur Wahrnehmung von Beteiligungsrechten für eine Gruppe von Arbeitnehmern als solche streitig ist und über Inhalt und Reichweite der Beteiligungsrechte noch kein Streit besteht, kann die Zuständigkeit des Betriebsrats zur Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte zum Gegenstand eines Feststellungsantrags gemacht werden, ohne dass die Sachverhaltskonstellationen im Einzelnen beschrieben werden müssen. Auch wenn von dem Antrag möglicherweise Fallgestaltungen erfasst werden, bei denen dem Antragsteller die geltend gemachten Beteiligungsrechte für die im Antrag genannten Arbeitnehmer nicht zustehen, führte dies lediglich zur Unbegründetheit des Antrags in Bezug auf das jeweilige Beteiligungsrecht als Globalantrag, nicht aber zu seiner Unzulässigkeit (*vgl. BAG 29. September 2020 - 1 ABR 21/19 - Rn. 22; 17. Januar 2019 - 6 AZR 17/18 - Rn. 13, BAGE 165, 48*).

bb) Der Feststellungsantrag erfüllt die Voraussetzungen des auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren anwendbaren § 256 Abs. 1 ZPO. 17



- (1) Der Streit darüber, ob die Arbeitgeberin den Betriebsrat H gemäß §§ 99, 102, 87 Abs. 1 Nr. 2, 3, 7 und Nr. 10 BetrVG zu beteiligen hat, soweit diese Beteiligungsrechte hinsichtlich der im Antrag genannten Arbeitnehmer wahrzunehmen sind, betrifft ein betriebsverfassungsrechtliches Rechtsverhältnis der Betriebsparteien im Sinn einer durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandenen rechtlichen Beziehung einer Person zu einer anderen Person. 18
- (2) Der Betriebsrat H hat auch ein rechtliches Interesse daran, dass dieses Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Die Arbeitgeberin stellt die geltend gemachte Zuständigkeit des Betriebsrats H in Abrede. Ein Konflikt über die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte aus §§ 99, 102, 87 Abs. 1 Nr. 2, 3, 7 und Nr. 10 BetrVG für die vom Antrag erfassten Arbeitnehmer kann jederzeit entstehen (*vgl. zu diesem Erfordernis BAG 19. November 2019 - 1 ABR 2/18 - Rn. 15*). Durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag kann der Streit der Beteiligten insgesamt beseitigt werden (*zu diesem Erfordernis BAG 27. August 2014 - 4 AZR 518/12 - Rn. 15*). 19
2. Auch der Antrag, die Arbeitgeberin zu verpflichten, den genannten Arbeitnehmern die Teilnahme an Betriebsversammlungen des Betriebs H zu ermöglichen (Antrag zu 2.) ist in der gebotenen Auslegung zulässig. 20
- a) Der Antrag ist zwar nach seinem Wortlaut ein auf die Vornahme einer künftigen Handlung gerichteter Leistungsantrag. Als solcher wäre der Antrag jedoch unzulässig, da er auf die Verfolgung eines erst in Zukunft entstehenden Anspruchs gerichtet wäre, die der auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren anwendbare § 259 ZPO nicht ermöglicht (*BAG 27. Oktober 2010 - 7 ABR 36/09 - Rn. 13*). Daher entspricht es dem wohlverstandenen Interesse des Betriebsrats H, den Antrag dahingehend auszulegen, dass festgestellt werden soll, dass die in dem Antrag genannten Arbeitnehmer berechtigt sind, an Betriebsversammlungen am Standort H teilzunehmen und die Arbeitgeberin verpflichtet ist, dies zu ermöglichen. 21

- b) Mit diesem Inhalt ist der Feststellungsantrag zulässig. 22
- aa) Der Feststellungsantrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Dem steht nicht entgegen, dass er offenlässt, in welcher Form (persönlich oder digital) und mit welchen konkreten Handlungen die Arbeitgeberin die Teilnahme an Betriebsversammlungen „ermöglichen“ soll. In Fällen, in denen der Schuldner lediglich zur Herbeiführung eines bestimmten Erfolgs verpflichtet ist, ist eine weite Bezeichnung der zu erfüllenden Verpflichtung möglich, ohne dass die hierzu erforderlichen Handlungen im Einzelnen beschrieben werden müssten. Es bleibt dann dem Schuldner überlassen, wie er seine Verpflichtungen erfüllt. Ob er die titulierte Verpflichtung erfüllt hat, ist erforderlichenfalls im Vollstreckungsverfahren zu prüfen (*BAG 29. April 2004 - 1 ABR 30/02 - zu B II 1 c aa der Gründe mwN, BAGE 110, 252*). 23
- bb) Der Betriebsrat H ist antragsbefugt. Er verfolgt offenkundig nicht Individualansprüche der Arbeitnehmer auf Teilnahme an Betriebsversammlungen, sondern einen eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Anspruch. Die Betriebsversammlung ist nach § 43 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 sowie Abs. 3 Satz 1 BetrVG vom Betriebsrat einzuberufen. Sie hat wesentliche Bedeutung für die Kommunikation des Betriebsrats mit der Belegschaft und dient der Unterrichtung und Aussprache zwischen Betriebsrat und Belegschaft (*BAG 24. August 2011 - 7 ABR 8/10 - Rn. 26, BAGE 139, 127*). Der Betriebsrat hat daher einen eigenen Anspruch darauf, dass die Belegschaft an der Betriebsversammlung teilnehmen kann. 24
- cc) Die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO liegen ebenfalls vor. Die Frage, ob die Arbeitgeberin die Teilnahme bestimmter Arbeitnehmer an Betriebsversammlungen ermöglichen muss, betrifft ein betriebsverfassungsrechtliches Rechtsverhältnis (*BAG 24. August 2011 - 7 ABR 8/10 - Rn. 26, BAGE 139, 127*). Der Betriebsrat H hat ein berechtigtes Interesse an der begehrten Feststellung, da die Arbeitgeberin die Ansicht vertritt, dass die sechs in S im Bereich Softwareentwicklung des Brands C beschäftigten Arbeitnehmer nicht zur Teilnahme an Betriebsversammlungen in H berechtigt seien. 25

3. Auch der Antrag zu 3. ist zulässig. Der Betriebsrat H ist antragsbefugt. Er verfolgt nicht individuelle Ansprüche der genannten Arbeitnehmer aus der Betriebsvereinbarung M, sondern macht mit seinem Antrag, diese Betriebsvereinbarung auch auf die genannten Arbeitnehmer anzuwenden, seinen eigenen Anspruch auf Durchführung der Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG geltend (vgl. BAG 23. Februar 2021 - 1 ABR 12/20 - Rn. 35; 25. Februar 2020 - 1 ABR 38/18 - Rn. 17 mwN). 26
- II. Der Senat kann nicht abschließend entscheiden, ob die Hauptanträge begründet sind. 27
1. Die Begründetheit der Anträge setzt voraus, dass die sechs in S im Bereich Softwareentwicklung des Brands C beschäftigten Arbeitnehmer dem Betrieb H zuzuordnen sind. Die Betriebszugehörigkeit erfordert eine tatsächliche Eingliederung des Arbeitnehmers in die Betriebsorganisation. Dafür ist entscheidend, ob der Arbeitgeber mit Hilfe des Arbeitnehmers den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs verfolgt (BAG 22. Oktober 2019 - 1 ABR 13/18 - Rn. 15; 12. Juni 2019 - 1 ABR 5/18 - Rn. 16, BAGE 167, 43; 13. Dezember 2016 - 1 ABR 59/14 - Rn. 29; 10. März 2004 - 7 ABR 36/03 - zu B 1 der Gründe; 22. März 2000 - 7 ABR 34/98 - zu B II 2 a aa der Gründe, BAGE 94, 144). Diese Grundsätze gelten auch für Arbeitnehmer, die in standortübergreifenden Teams einen einheitlichen arbeitstechnischen Zweck verwirklichen (Maschmann FS 100 Jahre Betriebsverfassungsrecht S. 463, 473; Reinhard FS Willemsen S. 377, 381; Witschen RdA 2016, 38, 45). 28
- Bei der Beurteilung, ob ein Beschäftigter in einen Betrieb eingegliedert ist, steht dem Beschwerdegericht ein Beurteilungsspielraum zu. Dessen Würdigung ist in der Rechtsbeschwerdeinstanz nur darauf überprüfbar, ob das Gericht den Rechtsbegriff selbst verkennt, gegen Denkgesetze, anerkannte Auslegungs- und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Umstände außer Acht gelassen hat (BAG 22. Oktober 2019 - 1 ABR 13/18 - Rn. 16; 12. Juni 2019 - 1 ABR 5/18 - Rn. 17 mwN, BAGE 167, 43). 29

2. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die am Standort H befindliche organisatorische Einheit sei ein qualifizierter betriebsratsfähiger Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG. Es sei unstrittig, dass die Softwareentwicklung des Brands C am Standort H als eigenständige Aufgabenstellung definiert sei, dass Herr Dr. Ha die fachlichen Inhalte der Aufgabenerfüllung am Standort H bestimme, er infolgedessen auch bezüglich der personellen Angelegenheiten ein Mitspracherecht und Einflussmöglichkeiten von erheblichem Umfang habe und dass die am Standort H beschäftigten Mitarbeiter nicht oder nicht in nennenswertem Umfang mit Mitarbeitern anderer Standorte arbeitsteilig zusammenwirkten. Die gesetzgeberische Entscheidung in § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG, bei Vorliegen einer Leitungsmacht geringerer Qualität eine eigenständige Vertretung der Belegschaft neben dem Hauptbetrieb zu ermöglichen, erfordere eine modifizierte Abgrenzung bezüglich der Zuständigkeit des Betriebsrats. Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG komme es nicht auf eine räumliche Entfernung, sondern ausschließlich auf die qualifizierte Eigenständigkeit nach Organisation und Aufgabenbereich an. Daher sei maßgeblich auf die Leitungsstruktur abzustellen. Danach seien die Arbeitnehmer, die in den Räumlichkeiten des Unternehmens in S für das Brand C arbeiteten, der organisatorischen Einheit C am Standort H zuzuordnen, da sie organisatorisch nicht in die Arbeitsprozesse anderer Mitarbeiter in S eingebunden seien und die Rechner, mit denen sie arbeiteten, physisch in H ständen. 30
3. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts hält einer rechtsbeschwerderechtlichen Überprüfung nicht stand. 31
- a) Das Landesarbeitsgericht hat bereits im Ausgangspunkt rechtsfehlerhaft angenommen, die gesetzgeberische Entscheidung in § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG, bei Vorliegen einer Leitungsmacht geringerer Qualität eine eigenständige Vertretung der Belegschaft neben dem Hauptbetrieb zu ermöglichen, erfordere eine modifizierte Abgrenzung bezüglich der Zuständigkeit des Betriebsrats; da es nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG nicht auf die räumliche Entfernung, 32

sondern auf die Eigenständigkeit nach Organisation und Aufgabenbereich ankomme, sei maßgeblich auf die Leitungsstruktur abzustellen. Damit hat das Landesarbeitsgericht die Voraussetzungen der Eingliederung verkannt und den Umstand, dass die sechs im Antrag genannten Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung in den Betriebsräumen der Arbeitgeberin in S erbringen, rechtsfehlerhaft bei seiner Würdigung unberücksichtigt gelassen.

aa) Für die Abgrenzung von Betrieb und Betriebsteil ist der Grad der Selbstständigkeit entscheidend, der im Umfang der Leitungsmacht zum Ausdruck kommt. Erstreckt sich die in der organisatorischen Einheit ausgeübte Leitungsmacht auf alle wesentlichen Funktionen des Arbeitgebers in personellen und sozialen Angelegenheiten, handelt es sich um einen eigenständigen Betrieb iSv. § 1 BetrVG. Für das Vorliegen eines Betriebsteils iSv. § 4 Abs. 1 BetrVG genügt ein Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit gegenüber dem Hauptbetrieb. Dazu reicht es aus, dass in der organisatorischen Einheit überhaupt eine den Einsatz der Arbeitnehmer bestimmende Leitung institutionalisiert ist, die Weisungsrechte des Arbeitgebers ausübt. Zu einer eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Einheit wird ein derartiger Betriebsteil jedoch erst unter den zusätzlichen Voraussetzungen von § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG (räumlich weite Entfernung vom Hauptbetrieb) oder Nr. 2 (Eigenständigkeit durch Aufgabenbereich und Organisation) (*BAG 17. Mai 2017 - 7 ABR 21/15 - Rn. 17 mwN*).

33

bb) Es kann dahinstehen, ob die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, der Standort H sei ein Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG, zutrifft. Darauf kommt es für die betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung der Arbeitnehmer nicht an. Für die Beurteilung der Zugehörigkeit zu einem Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gelten keine anderen Kriterien als für die Zugehörigkeit zu einem Betrieb iSv. § 1 BetrVG. Maßgeblich ist, ob der Arbeitnehmer tatsächlich in die Organisation des Betriebs oder Betriebsteils eingegliedert ist. Zwar erfordert die Eingliederung nicht, dass der Arbeitnehmer seine Arbeiten auf dem Betriebsgelände oder innerhalb der Betriebsräume verrichtet. Entscheidend ist vielmehr, ob der Arbeitgeber mit Hilfe des Arbeitnehmers den arbeitstechnischen

34

Zweck des jeweiligen Betriebs verfolgt (*BAG 22. Oktober 2019 - 1 ABR 13/18 - Rn. 15*). Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass ein arbeitstechnischer Zweck in mehreren Betrieben verfolgt werden kann. Ist dies der Fall und verrichtet der Arbeitnehmer seine Tätigkeiten in einem dieser Betriebe, spricht dies grundsätzlich für seine Eingliederung in diesen Betrieb und gegen die Eingliederung in einen der anderen Betriebe, in denen der gleiche arbeitstechnische Zweck verfolgt wird. Dies ergibt sich in Bezug auf die Interessenwahrnehmung durch einen Betriebsrat bereits aus dem in § 4 Abs. 1 BetrVG zum Ausdruck kommenden Anliegen, eine ortsnahe Interessenvertretung zu ermöglichen (*vgl. BAG 3. Dezember 1985 - 1 ABR 29/84 - zu B II 1 b der Gründe, BAGE 50, 251*). In einem solchen Fall ist daher die Erbringung der Arbeitsleistung in den Betriebsräumen mit den dort von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellten Betriebsmitteln ein wesentliches Indiz für die Eingliederung in diesen Betrieb. Dies gilt nicht nur für die Eingliederung in einen Betrieb, sondern auch für die Eingliederung in einen nach § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG als selbständiger Betrieb geltenden Betriebsteil.

b)        Danach wäre eine Eingliederung der sechs in S tätigen Arbeitnehmer in den Betrieb H allenfalls dann denkbar, wenn die Arbeitgeberin die Softwareentwicklung für das Brand C als eigenen arbeitstechnischen Zweck nur im Betrieb H, nicht aber in dem Hauptbetrieb in S verfolgen würde. Davon ist das Landesarbeitsgericht offenbar ausgegangen. Diese Annahme ist jedoch nicht frei von Rechtsfehlern. 35

aa)       Das Landesarbeitsgericht hat zwar festgestellt, es sei unstrittig, dass am Standort H die Softwareentwicklung des Brands C als eine eigenständige vom Hauptbetrieb in S abgrenzbare Aufgabenstellung definiert sei. Die Arbeitgeberin rügt jedoch zu Recht, sie habe die Unrichtigkeit dieser Feststellung nicht mit einem Tatbestandsberichtigungsantrag angreifen können, weil der angefochtene Beschluss erst nach Ablauf der Frist für einen Tatbestandsberichtigungsantrag zugestellt worden sei. 36

(1) Das Landesarbeitsgericht hat mit der Feststellung des unstreitigen Beteiligtenvorbringens eine tatbestandliche Feststellung getroffen, auch wenn die Feststellung nicht im tatbestandlichen Teil des Beschlusses enthalten ist (vgl. BAG 26. Februar 1987 - 2 AZR 177/86 - zu B II 1 b der Gründe; BGH 16. Dezember 2010 - I ZR 161/08 - Rn. 12). Eine solche tatbestandliche Feststellung liefert Beweis für das mündliche Vorbringen der Beteiligten (§ 314 ZPO). Die Beweiswirkung erstreckt sich auch darauf, ob eine bestimmte Behauptung bestritten ist oder nicht (BGH 16. Mai 2019 - III ZR 176/18 - Rn. 17). Selbst bei einem Widerspruch zwischen der Feststellung und dem Inhalt der vorbereitenden Schriftsätze ginge die tatbestandliche Feststellung vor (BAG 19. Juli 2016 - 2 AZR 468/15 - Rn. 16). Die Unrichtigkeit tatbestandlicher Feststellungen kann grundsätzlich nur mit einem Tatbestandsberichtigungsantrag nach § 320 ZPO geltend gemacht werden (BAG 13. November 2019 - 4 ABR 3/19 - Rn. 37; 8. November 2016 - 1 ABR 64/14 - Rn. 16; 19. Juli 2016 - 2 AZR 468/15 - Rn. 16; BGH 16. Mai 2019 - III ZR 176/18 - Rn. 17). Kann allerdings ein Tatbestandsberichtigungsantrag nicht gestellt werden, weil die Entscheidung erst nach Ablauf von drei Monaten nach der Verkündung (§ 320 Abs. 2 Satz 3 ZPO) zugestellt worden ist, kann die fehlerhafte Tatsachenfeststellung mit einer Verfahrensrüge geltend gemacht werden. Dazu muss angegeben werden, welche Berichtigung beantragt worden wäre. Der Verlust der Berichtigungsmöglichkeit kann ausnahmsweise zur Aufhebung des Beschlusses führen, soweit die angefochtene Entscheidung auf dem Sachverhalt, dessen Berichtigung beantragt worden wäre, beruht (BAG 11. Juni 1963 - 4 AZR 180/62 -; 14. November 1958 - 1 ABR 4/58 - zu II 2 der Gründe; 3. Mai 1957 - 1 AZR 563/55 - BAGE 4, 81; BGH 25. Januar 1960 - II ZR 22/59 - zu II 2 der Gründe, BGHZ 32, 17; GK-ArbGG/Ahrendt Stand Dezember 2020 § 74 Rn. 134; GMP/Müller-Glöge ArbGG 9. Aufl. § 74 Rn. 106; Stein/Jonas/Althammer ZPO 23. Aufl. § 320 Rn. 18; MüKoZPO/Musielak 6. Aufl. § 320 Rn. 8). Ob der Tatbestandsberichtigungsantrag Erfolg gehabt hätte, ist vom Senat nicht zu prüfen (BAG 3. Mai 1957 - 1 AZR 563/55 - aaO).

37

(2) Danach hat die Rüge der Arbeitgeberin Erfolg. Die Arbeitgeberin hat dargelegt, dass sie die Berichtigung der Feststellung des Landesarbeitsgerichts, es

38

sei unstrittig, dass am Standort H die Softwareentwicklung des Brands C als eine eigenständige Aufgabenstellung definiert sei, beantragt hätte, wenn der Beschluss des Landesarbeitsgerichts vom 19. November 2019 ihr nicht erst nach Ablauf der Frist des § 320 Abs. 2 Satz 3 ZPO am 25. März 2020 zugestellt worden wäre.

bb) Gegen die Annahme, der Zweck der Softwareentwicklung für das Brand C werde nur am Standort H verfolgt, spricht im Übrigen der Umstand, dass sechs Arbeitnehmer am Standort S, von denen drei erst nach der Schließung des Büros He eingestellt wurden, im Bereich der Softwareentwicklung für das Brand C arbeiten. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht nicht berücksichtigt, dass ein arbeitstechnischer Zweck in mehreren Betrieben verfolgt werden kann (*BAG 14. September 1988 - 7 ABR 10/87 - zu B 2 der Gründe, BAGE 59, 319*). Auch daraus, dass die sechs in S im Bereich Softwareentwicklung für das Brand C tätigen Arbeitnehmer nicht in Arbeitsprozesse anderer Mitarbeiter in S eingebunden sind, kann nicht geschlossen werden, dass sie nicht in den Betrieb S, sondern in den Betrieb H eingliedert sind. Denn in einem Betrieb können mehrere Zwecke verfolgt werden (*BAG 14. September 1988 - 7 ABR 10/87 - zu B 2 der Gründe, aaO*). Auf den Standort der Rechner kommt es für die Eingliederung nicht an. 39

c) Das Landesarbeitsgericht hat zudem verkannt, dass die Eingliederung der im Bereich Softwareentwicklung für das Brand C in S tätigen Arbeitnehmer in den Betrieb H nicht mit der Leitung der Softwareentwicklung durch den in H ansässigen Dr. Ha begründet werden kann. 40

aa) Das Landesarbeitsgericht hat bereits keine Feststellungen dazu getroffen, ob Herr Dr. Ha überhaupt berechtigt ist, den sechs in S tätigen Arbeitnehmern fachliche Weisungen zu erteilen. Aus der Feststellung, Dr. Ha bestimme die fachlichen Inhalte der Aufgabenerfüllung am Standort H, lässt sich dies nicht entnehmen. Das Landesarbeitsgericht hat zudem unberücksichtigt gelassen, dass nach dem Vortrag der Beteiligten die in S tätigen Arbeitnehmer De, R, Wa und Z dem in S beschäftigten Teamleiter des Bereichs Geometrie K unterstellt 41



sind. Dies spricht ebenfalls gegen die Eingliederung dieser Arbeitnehmer in den Betrieb H.

bb) Selbst wenn die sechs in S tätigen Arbeitnehmer ihre fachlichen Weisungen ausschließlich von Dr. Ha erhielten, spräche dies nicht für ihre Eingliederung in den Betrieb H. 42

Für die Eingliederung in einen Betrieb ist eine Bindung an die Weisungen einer Führungskraft in diesem Betrieb nicht erforderlich (*vgl. BAG 22. Oktober 2019 - 1 ABR 13/18 - Rn. 19; 12. Juni 2019 - 1 ABR 5/18 - Rn. 23, BAGE 167, 43*). Die Unterstellung eines in einem Betrieb tätigen Arbeitnehmers unter das fachliche Weisungsrecht eines in einem anderen Betrieb ansässigen Vorgesetzten führt nicht zur Ausgliederung des Arbeitnehmers aus seinem bisherigen Beschäftigungsbetrieb und zur Eingliederung in den Beschäftigungsbetrieb des Vorgesetzten (*Bachner NZA 2019, 134, 138; Schaub ArbR-HdB/Koch 18. Aufl. § 187 Rn. 9; Kort BB 2021, 1204, 1207; Maschmann FS 100 Jahre Betriebsverfassungsrecht S. 463, 474; Schubert Betriebliche Mitbestimmung in Unternehmen und Konzernen mit Matrixorganisation S. 95; aA Fitting BetrVG 30. Aufl. § 5 Rn. 226c*). Vielmehr liegt nach der Rechtsprechung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts zur personellen Mitbestimmung in einem solchen Fall eine Einstellung iSv. § 99 BetrVG und damit eine Eingliederung des Vorgesetzten in den Betrieb der ihm unterstellten Arbeitnehmer vor, da durch die Wahrnehmung der Führungsaufgaben (auch) der arbeitstechnische Zweck des Betriebs verwirklicht wird, in dem die ihm unterstellten Mitarbeiter tätig sind (*vgl. BAG 12. Juni 2019 - 1 ABR 5/18 - Rn. 21, aaO*). 43

d) Auch die weiteren bislang vom Landesarbeitsgericht getroffenen Tatsachenfeststellungen erlauben nicht den Schluss darauf, dass die Arbeitnehmer De, R, Wa, Z und Wö in den Betrieb H eingegliedert sind. Eine etwaige gemeinsame Vorstellung der Betriebsparteien im Jahr 2012, die in S tätigen Arbeitnehmer des Bereichs R&D C würden auch künftig vom Betriebsrat H vertreten, ist für die betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung der Arbeitnehmer unerheblich, da 44

diese nicht zur Disposition der Betriebsparteien steht. Die sechs in S tätigen Arbeitnehmer sind auch nicht deshalb dem Betrieb H zuzuordnen, weil sie an der nicht angefochtenen Betriebsratswahl in H teilgenommen haben. Dies führt nicht zur Eingliederung in die dortige betriebliche Organisation.

e) Allerdings könnte eine Eingliederung des Arbeitnehmers K in den Betrieb H in Betracht kommen, weil ihm nach dem Vortrag der Arbeitgeberin eine erhebliche Anzahl der am Standort H beschäftigten Arbeitnehmer fachlich unterstellt ist. Dies könnte nach der Rechtsprechung des Ersten Senats zur personellen Mitbestimmung bei der Einstellung im Wege der Übertragung von Weisungsrechten an eine in einem anderen Betrieb ansässige Führungskraft (*vgl. BAG 12. Juni 2019 - 1 ABR 5/18 - Rn. 21, BAGE 167, 43*) zur Eingliederung des Arbeitnehmers K in den Betrieb H geführt haben. 45

4. Die Rechtsfehler führen zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Der Senat ist nicht in der Lage, eine abschließende Sachentscheidung zu treffen. Dazu bedarf es weiterer Tatsachenfeststellungen und Würdigungen seitens des Landesarbeitsgerichts. 46

a) Bei der neuen Anhörung und Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht zunächst zu prüfen haben, ob der Arbeitnehmer De inzwischen aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, wie die Arbeitgeberin in der Rechtsbeschwerde vorgetragen hat. Sollte dies der Fall sein, wären die Anträge in Bezug auf den Arbeitnehmer De mangels Feststellungs- bzw. Rechtsschutzinteresses unzulässig. 47

b) Das Landesarbeitsgericht wird unter Berücksichtigung der dargestellten Grundsätze erneut darüber zu befinden haben, ob die in S mit der Softwareentwicklung des Brands C befassten Arbeitnehmer in den Betrieb H eingliedert sind. 48

c) Sollte das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangen, dass diese Arbeitnehmer sowohl in den Betrieb H als auch in den Betrieb S eingliedert sind, wird es für jedes der geltend gemachten Mitbestimmungsrechte zu prüfen 49

haben, ob der Betriebsrat H für dessen Wahrnehmung - ggf. neben dem Betriebsrat S - zuständig ist. Dies könnte insbesondere im Hinblick auf das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zweifelhaft sein.

d) Hinsichtlich des Antrags zu 3. wird das Landesarbeitsgericht ggf. aufzuklären haben, ob die von dem Antrag erfassten Arbeitnehmer vom Anwendungsbereich der Betriebsvereinbarung M erfasst sind. 50

e) Ferner wird ggf. zu prüfen sein, ob in Bezug auf den Antrag zu 3. auch der Gesamtbetriebsrat am vorliegenden Verfahren beteiligt ist, falls die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats zum Abschluss der Betriebsvereinbarung zur Leistungsbeurteilung auf § 50 Abs. 1 BetrVG und nicht auf einer Beauftragung nach § 50 Abs. 2 BetrVG beruhen sollte. 51

f) Sollte dem Landesarbeitsgericht der Hilfsantrag zur Entscheidung anfallen, wird es auch die betroffenen Arbeitnehmer als Beteiligte anzuhören haben. 52

Gräfl

Waskow

M. Rennpferdt

Weber

Welzel