

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 25. November 2025
- 1 ABR 38/24 -
ECLI:DE:BAG:2025:251125.B.1ABR38.24.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Beschluss vom 3. Mai 2023
- 17 BV 11/22 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Beschluss vom 27. Mai 2024
- 5 TaBV 5/23 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebsverfassungsrechtliche Normen - Gemeinschaftsbetrieb

Leitsatz:

Rechtsnormen eines Tarifvertrags über betriebsverfassungsrechtliche Fragen gelten in einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen nur dann, wenn sämtliche den gemeinsamen Betrieb bildenden Unternehmen an diese gebunden sind.

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 38/24
5 TaBV 5/23
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. November 2025

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und
Rechtsbeschwerdeführer,

2.

3.

4.

5.

6.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 25. November 2025 durch die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck als Vorsitzende, die Richter am Bundesarbeitsgericht Pessinger und Dr. Pulz sowie die ehrenamtlichen Richter Busch und Neumann-Redlin für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 27. Mai 2024 - 5 TaBV 5/23 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über die Aufhebung einer Versetzung. 1
- Die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin ist die Holding-Gesellschaft eines Hafen-Logistik-Konzerns. Sie unterhält seit dem Jahr 2003 mit mehreren Tochtergesellschaften - den Beteiligten zu 3. bis 6. - einen Gemeinschaftsbetrieb, der drei Containerterminals im Hamburger Hafen betreibt. Der Antragsteller ist der im Gemeinschaftsbetrieb gebildete Betriebsrat. 2
- Am 9. Juli 1970 schlossen die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) und die Rechtsvorgängerin der zu 2. beteiligten Arbeitgeberin - die Hamburger Hafen- und Lagerhaus-Aktiengesellschaft - den „Vertrag zur Betriebsverfassung der Hamburger Hafen- und Lagerhaus-Aktiengesellschaft“ (TV BetrV). Er trat am 1. Juli 1970 in Kraft und wurde durch die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin auf der einen und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di (ver.di) auf der anderen Seite zuletzt am 20. Februar 2006 durch den 2. Änderungsvertrag ergänzt. Nach § 1 Abs. 1 TV BetrV hat der Betriebsrat 3

in näher aufgezählten Angelegenheiten gleichberechtigt mitzubestimmen, ua. nach Nr. 5 bei Versetzungen. Bei Nichteinigung über mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten sieht § 3 Abs. 1 Satz 1 TV BetrV die Entscheidung der Einigungsstelle mit einfacher Stimmenmehrheit unter Ausschluss des Rechtswegs vor. Durch den 2. Änderungsvertrag wurde als § 1 Abs. 2 eine Aufzählung von Stellen hinzugefügt, deren Inhaber nicht unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen. Dazu gehören nach Nr. 3 ua. die Leiter bestimmter Abteilungen der „HHCT“ und der „CTB“ „soweit sie Prokuristen oder Handlungsbevollmächtigte sind“. Die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin kündigte den TV BetrV mit Wirkung zum 28. Februar 2022.

Mit Schreiben vom 20. Mai 2022 wurde der Betriebsrat über die Versetzung von Frau L, einer Arbeitnehmerin der Beteiligten zu 2., als „Projektmanager (m/w/d) ... in der Abteilung H“ ab dem 23. Mai 2022 unterrichtet und ersucht, seine Zustimmung nach § 99 BetrVG zu erteilen. Gleichzeitig erfolgte die Unterrichtung über die vorläufige Durchführung der personellen Maßnahme nach § 100 BetrVG. Entsprechend diesen Unterrichtungen wurde die Arbeitnehmerin am 23. Mai 2022 versetzt. Am 1. Juni 2022 beschloss der Betriebsrat, der Versetzung nicht zuzustimmen.

Der Betriebsrat hat - zuletzt noch - gemeint, die Versetzung sei aufzuheben, weil sie unter Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 1 Abs. 1 Nr. 5 TV BetrV erfolgt sei. Der TV BetrV sei wirksam und gelte auch im Gemeinschaftsbetrieb, zuletzt nachwirkend iSv. § 4 Abs. 5 TVG.

Der Betriebsrat hat seinen zunächst nur gegen die Beteiligte zu 2. gerichteten Antrag in der mündlichen Anhörung vor dem Senat auf die Beteiligten zu 3. bis 6. erstreckt und beantragt,

der Arbeitgeberin aufzugeben, die Versetzung von Frau L auf die Stelle Projektmanagerin in der Abteilung H aufzuheben.

Die Beteiligten zu 2. bis 6. haben beantragt, den Antrag abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dessen Beschwerde zurückgewiesen. Mit seiner vom

Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Begehren mit der Maßgabe weiter, dass es sich auch gegen die Beteiligten zu 3. bis 6. richtet.

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben den Antrag des Betriebsrats im Ergebnis zu Recht abgewiesen. 9

I. Beteiligte des Verfahrens sind die den Gemeinschaftsbetrieb bildenden Beteiligten zu 2. bis 6. und der für diesen Gemeinschaftsbetrieb bestehende Betriebsrat. 10

1. Die Beteiligung im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren iSv. § 83 Abs. 3 ArbGG richtet sich nach materiellem Recht, ohne dass es einer darauf gerichteten Handlung der Person oder Stelle oder des Gerichts bedarf. Für das verfahrensrechtliche Rechtsverhältnis ist entscheidend, wer materiellrechtlich berechtigt oder verpflichtet ist. Wird der „Arbeitgeber“ in Anspruch genommen, so ist das sowohl iSv. § 83 Abs. 3 ArbGG als auch im Sinn des Betriebsverfassungsgesetzes der Inhaber des Betriebs (*BAG 20. August 2014 - 7 ABR 60/12 - Rn. 17*). 11

2. Danach sind neben dem Betriebsrat als Antragsteller alle den Gemeinschaftsbetrieb bildenden Unternehmen am Verfahren beteiligt. 12

a) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts führen die zu 2. bis 6. beteiligten Unternehmen einen Gemeinschaftsbetrieb. Zwar ist nicht erkennbar, auf welchen festgestellten konkreten Tatsachen diese Würdigung beruht. Es handelt sich bei dem Ausdruck deshalb nur um die Zusammenfassung nicht ausdrücklich festgestellter Tatsachen unter einen einheitlichen Begriff, die für das Rechtsbeschwerdegericht keine Bindungswirkung nach § 559 Abs. 2 ZPO erzeugt. Gleichwohl ist davon auszugehen, dass ein Gemeinschaftsbetrieb iSv. § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrVG besteht. Die Beteiligten haben schriftsätzlich übereinstimmend vorgetragen, die zu 2. beteiligte Vertragsarbeitgeberin sowie die zu 3. bis 6. beteiligten Unternehmen bildeten seit dem Jahr 2003 einen gemeinsamen Betrieb und der Beteiligte zu 1. sei der für diesen Gemeinschaftsbetrieb gewählte Betriebsrat. In der mündlichen Anhörung vor dem Senat haben die 13

Beteiligten dies bestätigt. Damit ist die Annahme berechtigt, dass die zu 2. bis 6. beteiligten Unternehmen einen einheitlichen Betrieb gemeinsam führen (*vgl. BAG 15. Mai 2007 - 1 ABR 32/06 - Rn. 17, BAGE 122, 280*).

b) Arbeitgeber iSd. § 99 Abs. 1, § 101 Satz 1 BetrVG ist, wer die betreffende Maßnahme plant oder schon durchgeführt hat. Im Gemeinschaftsbetrieb mehrerer Unternehmen ist das jedenfalls bei einer Versetzung nicht allein der jeweilige Vertragsarbeitgeber, sondern sind dies alle Unternehmen, die sich zur einheitlichen Leitung des Betriebs verbunden haben. Durch das mitbestimmungsrechtlich relevante Handeln der von ihnen gemeinsam ausgeübten einheitlichen Leitung sind sie alle in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung betroffen (*BAG 29. September 2004 - 1 ABR 39/03 - zu B I 2 a der Gründe, BAGE 112, 100*). Dies gilt selbst dann, wenn sich der Antrag - wie hier bis zur mündlichen Anhörung vor dem Senat - nur gegen den Vertragsarbeitgeber richtet. Auch eine auf diesen beschränkte stattgebende Entscheidung würde sich auf die gemeinsame Betriebsführung auswirken (*vgl. BAG 15. Mai 2007 - 1 ABR 32/06 - Rn. 18, BAGE 122, 280*).

II. Der Antrag ist zulässig. 15

1. Der Antrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Betriebsrat will mit seinem - gegen sämtliche Arbeitgeber des Gemeinschaftsbetriebs gerichteten - Leistungsantrag erreichen, dass die Versetzung von Frau L aufgehoben wird. Der Fall einer unzulässigen alternativen Antragshäufung ist nicht gegeben (*vgl. dazu etwa BAG 13. August 2025 - 7 AZR 174/24 - Rn. 14; 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 - Rn. 21 mwN*). Zwar hat der Betriebsrat seinen Antrag erstinstanzlich nicht nur mit einer Verletzung der gleichberechtigten Mitbestimmung nach Maßgabe von § 1 Abs. 1 Nr. 5, § 3 TV BetrV, sondern auch mit einem Verstoß gegen § 99 BetrVG begründet. Damit hat er sein Begehren auf zwei unterschiedliche Lebenssachverhalte gestützt und folglich zwei eigenständige Verfahrensgegenstände geltend gemacht. Den mit einem Verstoß gegen § 99 BetrVG begründeten Aufhebungsanspruch hat er in der Beschwerdeinstanz jedoch nicht weiterverfolgt. Zwar hat das Landesarbeitsgericht - unter Ver-

stoß gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO - über den nicht mehr verfahrensgegenständlichen Anspruch entschieden. Gleichwohl begehrt der Betriebsrat in der Rechtsbeschwerdeinstanz ausweislich der Rechtsbeschwerdebegründung weiterhin ausschließlich die Aufhebung der Versetzung wegen eines Verstoßes gegen die maßgebenden Vorschriften des TV BetrV. Dieses Antragsverständnis hat er in der mündlichen Anhörung vor dem Senat ausdrücklich bestätigt.

2. Die in der Rechtsbeschwerdeinstanz vorgenommene Erstreckung des Antrags - auch - auf die Beteiligten zu 3. bis 6. ist zulässig. 17

a) Antragserweiterungen und sonstige Antragsänderungen sind im Rechtsbeschwerdeverfahren nach § 559 Abs. 1 ZPO grundsätzlich nicht mehr möglich. Hiervon hat das Bundesarbeitsgericht aus verfahrensökonomischen Gründen Ausnahmen zugelassen, wenn es sich um Fälle des § 264 Nr. 2 ZPO handelt, der neue Sachantrag sich auf den in der Beschwerdeinstanz festgestellten oder von den Beteiligten übereinstimmend vorgetragenen Sachverhalt stützen kann, sich das rechtliche Prüfprogramm nicht wesentlich ändert und die Verfahrensrechte der anderen Beteiligten durch eine Sachentscheidung nicht verkürzt werden (*vgl. BAG 25. Juni 2025 - 4 AZR 274/24 (F) - Rn. 10 mwN; 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 - Rn. 21 mwN*). 18

b) Ein solcher Ausnahmefall ist hier gegeben (*vgl. auch BAG 15. Mai 2007 - 1 ABR 32/06 - Rn. 23, BAGE 122, 280*). Die Beteiligten gehen übereinstimmend davon aus, dass die zu 2. bis 6. beteiligten Unternehmen einen Gemeinschaftsbetrieb bilden. Durch die Erstreckung des Sachantrags auf die Beteiligten zu 3. bis 6. ergibt sich keine wesentliche Änderung des rechtlichen Prüfprogramms. Auch nach der Antragserweiterung ist zu prüfen, ob der Arbeitgeber im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn an den TV BetrV gebunden ist und ob er gegen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats aus diesem Tarifvertrag verstoßen hat. Die Beteiligten zu 3. bis 6. wurden bereits vom Landesarbeitsgericht als weitere Beteiligte angehört und im Rechtsstreit von denselben Verfahrensbevollmächtigten vertreten wie die Beteiligte zu 2. Sie haben auch im Rahmen der mündlichen Anhörung vor dem Senat Gelegenheit erhalten, zur Antragserweiterung Stellung zu nehmen. Eine Verkürzung der Verfahrensrechte ist damit ausgeschlossen. 19

III. Der Antrag ist unbegründet. Der Betriebsrat kann die Aufhebung der personellen Maßnahme nicht verlangen. Zwar hat er sein Aufhebungsbegehren zuletzt zutreffend gegen alle den Gemeinschaftsbetrieb bildenden Unternehmen als Arbeitgeber im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn gerichtet. Ein arbeitgeberseitiger Verstoß gegen Mitbestimmungsrechte aus dem TV BetrV ist jedoch nicht gegeben. Es fehlt schon an einer Geltung dieses Tarifvertrags im Gemeinschaftsbetrieb. 20

1. Nach § 101 Satz 1 BetrVG kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine personelle Maßnahme iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG aufzuheben, wenn der Arbeitgeber die Maßnahme ohne seine Zustimmung durchführt. Da § 101 BetrVG der Beseitigung eines betriebsverfassungswidrigen Zustands dient, findet die Norm nicht nur Anwendung, wenn sich die Zustimmungsbedürftigkeit der Maßnahme aus § 99 Abs. 1 BetrVG ergibt, sondern auch dann, wenn sie - wie hier - in einem Tarifvertrag abweichend geregelt ist (*vgl. BAG 1. August 1989 - 1 ABR 54/88 - zu B II 2 a der Gründe, BAGE 62, 271*). 21

2. Zutreffend hat der Betriebsrat sein Aufhebungsverlangen zuletzt gegenüber sämtlichen Unternehmen, die den Gemeinschaftsbetrieb bilden, geltend gemacht. Im Gemeinschaftsbetrieb obliegt die Wahrnehmung der betrieblichen Leitungsmacht allen an ihm beteiligten Unternehmen gemeinsam. Ein Antrag des Betriebsrats, der sich gegen Maßnahmen des Arbeitgebers als Inhaber der betrieblichen Leitungsmacht richtet, muss deshalb - wie hier zuletzt erfolgt - alle Unternehmen erfassen, die an der Führung des gemeinsamen Betriebs beteiligt sind. Ein einzelnes Unternehmen wäre nicht passivlegitimiert (*vgl. BAG 15. Mai 2007 - 1 ABR 32/06 - Rn. 58 mwN, BAGE 122, 280*). 22

3. Der Arbeitgeber im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn hat mit der Versetzung von Frau L jedoch keine Mitbestimmungsrechte aus dem TV BetrV verletzt. Die dafür maßgebenden Vorschriften zur gleichberechtigten Mitbestimmung des Betriebsrats bei Versetzungen (§ 1 Abs. 1 Nr. 5 TV BetrV) sowie die Regelung des Verfahrens (§ 3 TV BetrV) entfalten - nach Ablauf der Kündigungsfrist zum 28. Februar 2022 - im Gemeinschaftsbetrieb der Beteiligten zu 2. bis 6. 23

keine Nachwirkung iSv. § 4 Abs. 5 TVG. Die Tarifnormen galten - anders als erforderlich - zu keinem Zeitpunkt in der Vergangenheit unmittelbar und zwingend im gesamten Gemeinschaftsbetrieb.

a) Bei den Bestimmungen des TV BetrV, die die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei Versetzungen (§ 1 Abs. 1 Nr. 5 TV BetrV) erweitern sowie das einzuhaltende Verfahren regeln (§ 3 TV BetrV), handelt es sich um betriebsverfassungsrechtliche Normen iSv. § 1 Abs. 1, § 3 Abs. 2 TVG (vgl. BAG 20. Januar 2021 - 4 AZR 283/20 - Rn. 25 mwN, BAGE 173, 299). Solche Normen regeln das betriebliche Rechtsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und der Belegschaft als Kollektiv und können im Betrieb nur einheitlich gelten (vgl. BAG 1. Juni 2011 - 7 ABR 117/09 - Rn. 34 mwN). 24

b) Nach § 4 Abs. 5 TVG gelten die Rechtsnormen eines Tarifvertrags nach dessen Ablauf normativ weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Die tariflichen Regelungen gelten dabei weiterhin unmittelbar, aber nicht mehr zwingend (vgl. BAG 12. Juni 2024 - 4 AZR 334/22 - Rn. 48; 7. Juni 2017 - 1 ABR 32/15 - Rn. 21 mwN, BAGE 159, 222). Das gilt grundsätzlich auch für Betriebsnormen und betriebsverfassungsrechtliche Normen (vgl. für Betriebsnormen BAG 26. April 1990 - 1 ABR 84/87 - zu B V 3 b der Gründe mwN, BAGE 64, 368). Die Weitergeltung der Tarifnormen setzt allerdings schon begrifflich voraus, dass sie in der Vergangenheit im Betrieb unmittelbar und zwingend gegolten haben. Daran fehlt es hier. Der TV BetrV galt bis zum Ablauf der Kündigungsfrist am 28. Februar 2022 lediglich für die Beteiligte zu 2., nicht aber - wie erforderlich - für sämtliche den Gemeinschaftsbetrieb bildenden Unternehmen. Die von den Beteiligten zu 2. bis 6. aufgeworfenen Fragen, ob die Tarifvertragsparteien eine Nachwirkung des TV BetrV ausgeschlossen haben oder ob diese zeitlich zu begrenzen ist (vgl. dazu etwa Weber/Gräf RdA 2012, 95; Henssler FS Picker 2010 S. 987, 1010 f.; Oetker FS Schaub 1998 S. 535), bedürfen deshalb keiner Entscheidung. 25

aa) Nach § 3 Abs. 2 TVG gelten betriebsverfassungsrechtliche Normen für alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist. Die Tarifgebundenheit des 26

Arbeitgebers iSv. § 3 Abs. 1 TVG ist dabei zwar ausreichend, aber auch erforderlich (vgl. BAG 20. Januar 2021 - 4 AZR 283/20 - Rn. 40, BAGE 173, 299). Die Vorschrift stellt damit eine Ausnahme von dem Grundsatz dar, dass die Rechtsnormen eines Tarifvertrags nur zwischen beiderseits Tarifgebundenen Anwendung finden. Grund hierfür ist der Umstand, dass Regelungsgegenstand solcher Normen nicht der Inhalt der Arbeitsverhältnisse, sondern die Organisationsgewalt des Arbeitgebers als Betriebsinhaber ist (vgl. BAG 21. Januar 2020 - 1 AZR 149/19 - Rn. 53 mwN, BAGE 169, 243).

bb) Diese Organisationsgewalt obliegt im Gemeinschaftsbetrieb der Gesamtheit der Unternehmen, die sich zur einheitlichen Leitung des Betriebs verbunden haben. Der von ihnen gebildete einheitliche Leitungsapparat nimmt die Arbeitgeberfunktionen in sozialen und personellen Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes für die beteiligten Unternehmen institutionell einheitlich wahr (vgl. BAG 11. November 1997 - 1 ABR 6/97 - zu II 1 a der Gründe). Enthält ein Tarifvertrag betriebsverfassungsrechtliche Normen iSv. § 1 Abs. 1, § 3 Abs. 2 TVG können diese danach für einen gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen nur dann Geltung beanspruchen, wenn alle den einheitlichen Leitungsapparat bildenden Unternehmen als Arbeitgeber im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn an diesen Tarifvertrag gebunden sind (vgl. zu einem unternehmensübergreifenden Tarifvertrag zur Bildung einer vom Gesetz abweichenden Betriebsratsstruktur nach § 3 Abs. 1 BetrVG BAG 25. Februar 2020 - 1 ABR 40/18 - Rn. 16; vgl. ErfK/Franzen 26. Aufl. TVG § 3 Rn. 16; HWK/Henssler 11. Aufl. TVG § 3 Rn. 35; Höpfner in Henssler/Moll/Bepler Der Tarifvertrag 2. Aufl. Teil 6 Rn. 91; Löwisch/Rieble TVG 4. Aufl. § 3 Rn. 219; NK-ArbR/Krois 2. Aufl. TVG § 3 Rn. 78; Wiedemann/Oetker TVG 9. Aufl. § 3 Rn. 183; Braner NZA 2007, 596, 599). Da betriebsverfassungsrechtliche Normen im Betrieb nur einheitlich gelten können (vgl. BAG 1. Juni 2011 - 7 ABR 117/09 - Rn. 34 mwN), scheidet eine normative Wirkung im Gemeinschaftsbetrieb schon dann aus, wenn nur eines der am Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Unternehmen nicht - kongruent - tarifgebunden ist. Eine Erstreckung der Geltung betriebsverfassungsrechtlicher Normen auf den gesamten Betrieb ohne eine entsprechende Tarifgebundenheit sämtlicher beteiligten Unternehmen lässt sich nicht aus § 3 Abs. 2 TVG herleiten (aA Däubler/

Lorenz TVG 5. Aufl. § 3 Rn. 68). § 3 Abs. 2 TVG hilft nur über eine fehlende Tarifgebundenheit auf Arbeitnehmerseite hinweg, ersetzt eine solche jedoch nicht für die Arbeitgeberseite (*vgl. zur Funktion von § 3 Abs. 2 TVG BAG 21. Januar 2020 - 1 AZR 149/19 - Rn. 53 mwN, BAGE 169, 243*). Eine Geltung betriebsverfassungsrechtlicher Normen für Betriebe nicht tarifgebundener Arbeitgeber sieht das Gesetz nicht vor (*vgl. Bonanni Der gemeinsame Betrieb mehrerer Unternehmen S. 281 f.*).

cc) Nach Maßgabe dieser Grundsätze galten § 1 Abs. 1 Nr. 5 und § 3 TV BetrV bis zum 28. Februar 2022 im Gemeinschaftsbetrieb zu keinem Zeitpunkt unmittelbar und zwingend. Es fehlte an der erforderlichen Tarifgebundenheit sämtlicher den Gemeinschaftsbetrieb bildenden Unternehmen. Tarifgebunden war allein die zu 2. beteiligte Vertragsarbeitgeberin. 28

(1) Der TV BetrV wurde erstmalig am 9. Juli 1970 von der Gewerkschaft ÖTV auf der einen und der Hamburger Hafen- und Lagerhaus-Aktiengesellschaft auf der anderen Seite zu einem Zeitpunkt abgeschlossen, zu dem noch kein Gemeinschaftsbetrieb bestand. Allein die Bildung des Gemeinschaftsbetriebs im Jahr 2003 hat nicht zu einer Tarifgebundenheit der weiteren Unternehmen geführt. Ein Haustarifvertrag geht nur im Fall einer Gesamtrechtsnachfolge uneingeschränkt auf einen anderen Rechtsträger über. Der aufnehmende Rechtsträger tritt in diesem Fall in bestehende Verträge ein und wird damit Partei des für den übertragenden Rechtsträger geltenden Haustarifvertrags (*vgl. zur Verschmelzung durch Neugründung oder durch Aufnahme nach § 2 Nr. 1 UmwG BAG 15. Juni 2016 - 4 AZR 805/14 - Rn. 33 mwN, BAGE 155, 280*). Eine „Vervielfachung“ der Tarifgebundenheit im Fall einer - hier allenfalls teilweise erfolgten - Unternehmensspaltung ist demgegenüber gesetzlich nicht vorgesehen. Eine solche widerspräche den Grundsätzen der lediglich partiellen Gesamtrechtsnachfolge (*vgl. zur Ausgliederung eines Betriebs im Weg der Spaltung nach § 123 Abs. 3 Nr. 1 UmwG BAG 21. November 2012 - 4 AZR 85/11 - Rn. 25, BAGE 144, 36*). Ob der Geltungsbereich des TV BetrV den - nachträglich gebildeten - Gemeinschaftsbetrieb erfassen würde, bedarf deshalb keiner Entscheidung. 29

(2) Auch der 2. Änderungsvertrag aus dem Jahr 2006 ist lediglich durch die 30
Beteiligte zu 2. als Rechtsnachfolgerin der ursprünglichen Arbeitgeberin und der
Gewerkschaft ver.di als Rechtsnachfolgerin der ÖTV (*vgl. hierzu BAG 25. April
2018 - 5 AZR 245/17 - Rn. 33*) abgeschlossen worden. Durch die Ergänzung des
TV BetrV haben die Tarifvertragsparteien dessen gesamten ursprünglichen In-
halt in ihren Willen aufgenommen und bestätigt. Trotz der zwischenzeitlich erfolg-
ten Bildung des Gemeinschaftsbetriebs sind aber auf Arbeitgeberseite keine wei-
teren Tarifvertragsparteien hinzugetreten.

(3) Dem TV BetrV idF vom 20. Februar 2006 lässt sich ebenso wenig 31
entnehmen, dass ihn die Beteiligte zu 2. auch in Vertretung für die Beteiligten zu 3.
bis 6. abgeschlossen hätte.

(a) Auf das Zustandekommen eines Tarifvertrags finden die Vorschriften des 32
Bürgerlichen Gesetzbuchs über den Abschluss von Verträgen Anwendung. Eine
wirksame Vertretung setzt nach § 164 Abs. 1 BGB voraus, dass der Vertreter
- neben der Bevollmächtigung zur Abgabe der Willenserklärung - erkennbar
im Namen des Vertretenen gehandelt hat (*BAG 7. Juli 2010 - 4 AZR 120/09 -
Rn. 20; 29. Juni 2004 - 1 AZR 143/03 - zu III 2 a und b der Gründe mwN*). Dafür
müssen die Tarifvertragsparteien der Vertragsurkunde hinreichend deutlich zu
entnehmen sein. Der Wille, auch im Namen bestimmter anderer Unternehmen zu
handeln, kann sich dabei nach § 164 Abs. 1 Satz 2 BGB aus den Umständen
ergeben, wenn sie einen einer ausdrücklichen Nennung als Tarifvertragspartei
gleichwertigen Grad an Klarheit und Eindeutigkeit erreichen und in einer § 1
Abs. 2 TVG genügenden Form niedergelegt sind. Die Nennung der Vertragspar-
teien bedarf ebenso wie der gesamte Tarifvertrag der Schriftform iSv. § 1 Abs. 2
TVG. Die Schriftform dient der Klarstellung des Inhalts von Tarifverträgen. Neben
dem Umstand, dass die Normunterworfenen sich über den Tarifvertragsinhalt
unterrichten können sollen, muss für sie auch ersichtlich sein, ob der Tarifvertrag
überhaupt für sie gelten soll (*BAG 7. Juli 2010 - 4 AZR 120/09 - Rn. 21 mwN*).

(b) Diese Grundsätze gelten auch in dem Fall, dass sich mehrere Unterneh- 33
men zur gemeinsamen Führung eines Betriebs verbunden haben. Soll ein am

Gemeinschaftsbetrieb beteiligtes Unternehmen beim Abschluss eines Tarifvertrags rechtsgeschäftlich durch ein anderes Unternehmen des Gemeinschaftsbetriebs vertreten werden, ist es - neben der konkreten Bestimmung oder Bestimmbarkeit der oder des weiteren Unternehmen/s für die/das der Tarifvertrag geschlossen werden soll - erforderlich, dass über die bloße Zugehörigkeit zum Gemeinschaftsbetrieb hinaus weitere Anhaltspunkte gegeben sind, aus denen mit für einen Tarifvertrag hinreichender Klarheit der Wille hervorgeht, für ein weiteres oder mehrere der den Gemeinschaftsbetrieb bildenden Unternehmen zu handeln (*vgl. zur Vertretung im Konzern BAG 25. Februar 2020 - 1 ABR 40/18 - Rn. 18; 22. November 2017 - 4 ABR 54/15 - Rn. 22; 22. Februar 2012 - 4 AZR 24/10 - Rn. 28; 7. Juli 2010 - 4 AZR 120/09 - Rn. 22 mwN*).

(c) Derartige Anhaltspunkte für eine rechtsgeschäftliche Vertretung lassen sich dem TV BetrV idF des 2. Änderungsvertrags nicht entnehmen. In der Unterschriftszeile ist für die Arbeitgeberseite lediglich die Beteiligte zu 2. aufgeführt. Dies entspricht dem Abschluss des ursprünglichen Tarifvertrags am 9. Juli 1970 seitens der Rechtsvorgängerin der Vertragsarbeitgeberin. Zudem wurde der Geltungsbereich des Tarifvertrags nicht erkennbar auf den Gemeinschaftsbetrieb erstreckt. Soweit der 2. Änderungsvertrag in § 1 Abs. 2 Nr. 3 TV BetrV Leiter verschiedener Abteilungen anderer - lediglich als Abkürzung benannter - Unternehmen vom Geltungsbereich ausschließt, ist schon nicht hinreichend deutlich ersichtlich, ob es sich um Beschäftigte von Unternehmen handelt, die am Gemeinschaftsbetrieb beteiligt sind. Jedenfalls lässt sich allein daraus nicht ableiten, dass die Beteiligte zu 2. den Tarifvertrag zugleich auch in Vollmacht für die zu 3. bis 6. beteiligten Unternehmen hätte abschließen wollen.

34

Rinck

Pulz

Pessinger

Busch

C. Neumann-Redlin