

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

Beschluss

§§ 111 Abs 3 S 3, 99, 100, 5, 113, 23 Abs 3 S 1 BetrVG

- 1. In einem Gemeinschaftsbetrieb sind regelmäßig alle Inhaber der betrieblichen Leitungsmacht Beteiligte, da sie in ihrer möglichen betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung (Arbeitgeberstellung) unabhängig davon betroffen sind, welches Unternehmen aus den Anträgen tatsächlich verpflichtet werden soll. Im Gemeinschaftsbetrieb sind Inhaber der betrieblichen Leitungsmacht alle Unternehmen, die sich zur einheitlichen Leitung des Betriebs verbunden haben.**
- 2. Ein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats im Zusammenhang mit der Durchführung von Betriebsänderungen dient der Sicherung seines Verhandlungsanspruchs.**
- 3. Bei der Schaffung eines rein virtuellen Gemeinschaftsbetriebs liegt keine Betriebsänderung vor.**
- 4. Dem Erlass einer einstweiligen Verfügung zur Sicherung des Verhandlungsanspruchs durch die Untersagung von Stellenbesetzungen steht nicht entgegen, dass ein allgemeiner Unterlassungsanspruch des Betriebsrats wegen Verletzung seines Mitbestimmungsrechts nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht besteht. Denn insoweit geht es dem Betriebsrat nicht um eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, sondern des § 111 BetrVG.**
- 5. Verstöße gegen Arbeitnehmerüberlassungs- und Tarifvertragsrecht können einen Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG darstellen.**

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 10.12.2020 Az. : 26 TaBVGa 1498/20

Tenor:

Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Brandenburg an der Havel vom 30. Oktober 2020 – 3 BVGa 12/20 – wird zurückgewiesen.

Gründe:

I.

1

Der Betriebsrat begehrt im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes die Sicherung eines Verhandlungsanspruchs, der ihm aus seiner Sicht anlässlich der Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs durch die Arbeitgeberinnen zusteht.

2

Die Beteiligte zu 2) betreibt im Land Brandenburg Kliniken in Brandenburg an der Havel, Lübben und Teupitz. Die Beteiligte zu 3) ist als Tochterunternehmen der Beteiligten zu 2) gegründet und am 15. September 2020 ins Handelsregister eingetragen worden. Der Betriebsrat ist in Brandenburg an der Havel gebildet. Dort beschäftigt die Beklagte ca. 740 Personen. Die Beteiligte zu 2) hat mit den Gewerkschaften Ver.di und Magdeburger Bund Tarifverträge geschlossen. Die betriebliche Altersversorgung ist über die VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) geregelt.

3

Am 15. September 2020 informierte die Beteiligte zu 2) den Betriebsrat darüber, dass sie beabsichtige, ab dem 1. November 2020 mit der neu gegründeten Beteiligten zu 3) an ihren drei Standorten jeweils einen Gemeinschaftsbetrieb zu errichten.

4

Unter dem Datum des 30. September 2020 schlossen die Beteiligten zu 2) und 3) eine Betriebsführungsvereinbarung. Darin heißt es zu § 3 ua:

5

„(1) Das gemeinsame Leitungsorgan ist für alle personellen Angelegenheiten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes aller Arbeitnehmer an den beteiligten Unternehmen zuständig und Ansprechpartner des jeweiligen Betriebsrats.“

6

Wegen der Einzelheiten wird Bezug genommen auf die Anlage 3b zum Schriftsatz des Betriebsrats vom 26. Oktober 2020.

7

Weitere Informationen erfolgten am 1. Oktober 2020. Danach sollten ab dem 1. November 2020 Neueinstellungen über die Beteiligte zu 3) erfolgen.

8

Den Wirtschaftsausschuss informierte die Beteiligte zu 2) am 23. Oktober 2020 zu von diesem aufgeworfenen Fragen. Danach war es beabsichtigt, dass die Beteiligten zu 2) und 3) ihre materiellen und immateriellen Betriebsmittel einschließlich des Personals in den Gemeinschaftsbetrieb einbringen. Am 1. November 2020 verfüge die Beteiligte zu 3) über keine Betriebsmittel. Da die Beteiligte zu 3) am 1. November 2020 nicht über Betriebsmittel und auch nicht über Personal verfügt habe, werde mangels Vorhandensein eines Betriebs nicht von einer Betriebsänderung iSd § 111 Abs. 3 Satz 3 BetrVG, sondern von einer Eingliederung ausgegangen.

9

Inzwischen haben die im Betrieb in Brandenburg zuständigen Personen Stellen für die Beteiligte zu 3) ausgeschrieben. Zu Einstellungen ist es bisher nicht gekommen. Das Arbeitsgericht Brandenburg an der Havel hat am Tag der Entscheidung eine Einigungsstelle mit dem hier streitgegenständlichen Regelungsgegenstand eingesetzt.

10

Der Betriebsrat hat die Ansicht vertreten, die Bildung des Gemeinschaftsbetriebs stelle eine Betriebsänderung iSd § 111 BetrVG dar. Die Durchsetzung des Verhandlungsanspruchs sei erforderlich, um zu verhindern, dass vollendete Tatsachen geschaffen würden. Allein die Führungsvereinbarung lasse keinen gemeinsamen Betrieb entstehen.

11

Es müsse zunächst einen einheitlichen Leitungsapparat geben, der auch die Arbeitskräfte arbeitgeberübergreifend steuere. Außerdem müsse es bei der Beteiligten zu 3) überhaupt Belegschaftsmitglieder geben, die konkret eingesetzt würden. Erst die tatsächliche Umsetzung des Vorhabens lasse den Gemeinschaftsbetrieb entstehen. Die Personen, die die Beteiligte zu 3) künftig einstellen würden, stellten deren Betrieb dar, der dann in den Betrieb der Beteiligten zu 2) nach § 111 Satz 3 Nr. 3 BetrVG eingegliedert werde. Eine Betriebsänderung folge aber jedenfalls aus dem Vorliegen der Voraussetzungen des § 111 Satz 1 BetrVG. Die Gründung des Gemeinschaftsbetriebs habe weitreichende Folgen für die gesamte Belegschaft des Betriebs. Es bestehe erheblicher Beratungsbedarf. Dieser betreffe die Frage der Geltung der Betriebsvereinbarungen, des Urlaubsplans 2021, des disziplinarischen Weisungsrechts, der gesamten Abläufe im Betrieb, einer parallelen Gesamtbetriebsratsstruktur und der Arbeit des Wirtschaftsausschusses. Der Verfügungsgrund beruhe auf dem Umstand, dass mit der tatsächlich bisher nicht erfolgten Gründung des Gemeinschaftsbetriebs die Betriebsänderung vollzogen sei. Die Arbeitgeber könnten vollendete Tatsachen schaffen.

12

Der Betriebsrat hat beantragt,

13

1. der Antragsgegnerin und Beteiligten zu 2) bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung in der Hauptsache

14

a. die in der zwischen ihr und der A. Klinik Service Potsdam GmbH am 30. September 2020 abgeschlossenen Führungsvereinbarung zum 1. November 2020 vorgesehene Gründung eines Gemeinschaftsbetriebs zwischen ihr und der A. Klinik Service Potsdam GmbH am Standort Brandenburg an der Havel zu unterlassen, bevor die Verhandlungen über die mit der Schaffung des Gemeinschaftsbetriebs einhergehende Betriebsänderung (ggf. im Rahmen eines möglichen Einigungsstellenverfahrens) über den Abschluss eines Interessenausgleichs entweder durch Abschluss eines Interessenausgleichs oder im Rahmen der Verhandlungen in einer Einigungsstelle über einen Interessenausgleich endgültig gescheitert sind,

15

b. „Einstellungen“ im Sinne des § 99 BetrVG von bei der A. Klinik Service Potsdam GmbH beschäftigten Arbeitnehmern im Sinne des § 5 BetrVG in den örtlichen Betrieb in Brandenburg an der Havel nach den §§ 99, 100 BetrVG zu unterlassen, bevor die Verhandlungen über die mit der Schaffung des Gemeinschaftsbetriebs einhergehende Betriebsänderung (ggf. Im Rahmen eines möglichen Einigungsstellenverfahrens) über den Abschluss eines Interessenausgleichs oder im Rahmen der Verhandlungen einer Einigungsstelle über einen Interessenausgleich endgültig gescheitert sind.

16

2. Für den Fall der Zuwiderhandlung gegen die vorstehende Verpflichtung aus Absatz 1 a) und/oder b) der Antragsgegnerin und Beteiligten zu 2) ein Ordnungsgeld bis 10.000 Euro anzudrohen.

17

Die Beteiligte zu 2) hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Es fehle bereits an einer Betriebsänderung. Es sei auch künftig keine Änderung der betrieblichen Struktur

geplant. Der gemeinsame Einsatz des Personals werde erst dann möglich, wenn – wie es der Betriebsrat formuliere – das Papier mit Leben gefüllt werde, dh. die Beteiligte zu 3) Personen beschäftige. Die Betriebsvereinbarungen gölten weiter. Es werde eine arbeitgeberübergreifende Urlaubsplanung geben. Die Organisationshoheit sei Arbeitgebersache. Nachteile für die Belegschaft seien nicht erkennbar, insbesondere eine Überalterung nicht zu befürchten. Im Übrigen könne auch allenfalls die Unterlassung solcher Maßnahmen begehrt werden, die den Verhandlungsanspruch des Betriebsrats rechtlich oder faktisch infrage stelle. Ab dem 1. November 2020 sollten Neueinstellungen im Betrieb in Brandenburg an der Havel in die Beteiligten zu 3) vorgenommen werden. Es sei noch nicht entschieden, ob hiervon alle Berufsgruppen betroffen sein würden. Geplant sei, dass dort jedenfalls die Pflegekräfte eingestellt werden. Die begehrte Entscheidung würde das Prozedere nach §§ 99, 100 BetrVG unterlaufen. Auch wenn bestimmte Maßnahmen Teil einer geplanten Betriebsänderung seien, würden die Rechte des Betriebsrats mit deren Durchführung nicht tangiert. Durch Einstellungen bei der Beteiligten zu 3) würde ein Beratungsanspruch nach § 111 BetrVG nicht tangiert. Die Beteiligte zu 2) hat die ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats im Hinblick auf die Einleitung des Verfahrens und die Beauftragung des Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrats bestritten.

18

Das Arbeitsgericht hat die Anträge zurückgewiesen und sich im Wesentlichen der Argumentation der Beteiligten zu 2) angeschlossen. Insbesondere seien auch wesentliche Nachteile der Belegschaft nicht erkennbar. Jedenfalls liege keine grobe Pflichtverletzung vor.

19

Der Betriebsrat hat gegen den ihm am 9. November 2020 zugestellten Beschluss mit einem 28. November 2020 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz eine zugleich begründete Beschwerde eingelegt.

20

Er wiederholt zur Begründung seiner Beschwerde unter Auseinandersetzung mit der angefochtenen Entscheidung im Wesentlichen seinen erstinstanzlichen Vortrag. Auch ohne wirtschaftliche Nachteile könnten grundlegende Änderungen vorliegen. Bezüglich des Wie und des Wann der Umsetzung gebe es zahlreiche Fragen, zB bei Stellenausschreibungen, bei Arbeitszeitaufstockungswünschen, bei der Berücksichtigung befristeter beschäftigter Arbeitnehmer bei Stellenausschreibungen über die Beteiligte zu 3), bei der Geltung von Betriebsvereinbarungen für die neu hinzukommenden Beschäftigten, bei der Gestaltung des konkreten Personaleinsatzes, bei der Frage der Wahrung oder des Verlustes der Betriebsidentität, bei der Gestaltung des konkreten Personaleinsatzes, insbesondere des konkreten Weisungsrechts in gemischten Teams, bezüglich der unterschiedlichen Altersvorsorge, des bei Auslaufen einer Befristung vorgesehenen Wechsels von einem Arbeitgeber zum anderen, hinsichtlich der Auswirkungen auf die Urlaubsplanung 2021, die Dienstplanung, Auswirkungen auf die Struktur des Betriebs, Auswirkungen auf den bisherigen Karriereweg im Unternehmen und die Fortbildungsplanung, eines Bedarfs nach einer Vergütungsordnung für die Belegschaft der nicht tarifgebundenen Beteiligten zu 3). Eine Überalterung des Ursprungsbetriebs sei absehbar. Die Frage, ob eine Betriebsänderung vorliege, könne auch nicht von der Geschwindigkeit abhängig gemacht werden, mit der Personal der Beteiligten zu 3) eingesetzt werde. Insoweit sei § 113 BetrVG als Sanktion nicht ausreichend. Für die Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs sei eine rein unternehmerische Zusammenarbeit, wenn diese sich zB nur auf Personalgestellung beziehe, nicht ausreichend. Allein Stellenausschreibungen könnten noch nicht zur

Bildung des Gemeinschaftsbetriebs führen. Es sei zutreffend, dass im Rahmen personeller Einzelmaßnahmen einstweilige Verfügungen an sich nicht vorgesehen seien. Hier gehe es um den Verhandlungsanspruch. Das sei etwas anderes. Hinsichtlich der Ordnungsmäßigkeit der Einleitung des Verfahrens nimmt er Bezug auf die in der erstinstanzlichen Erörterung ausgehändigten Unterlagen.

21

Der Betriebsrat beantragt,

22

den Beschluss des Arbeitsgerichts Brandenburg an der Havel – 3 GaBV 12/20 – abzuändern und

23

1. der Antragsgegnerin und Beteiligten zu 2) bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung in der Hauptsache aufzugeben,

24

a. die in der zwischen ihr und der A. Klinik Service Potsdam GmbH am 30. September 2020 abgeschlossenen Führungsvereinbarung zum 1. November 2020 vorgesehene Gründung eines Gemeinschaftsbetriebs zwischen ihr und der A. Klinik Service Potsdam GmbH am Standort Brandenburg an der Havel zu unterlassen, bevor die Verhandlungen über die mit der Schaffung des Gemeinschaftsbetriebs einhergehende Betriebsänderung (ggf. im Rahmen eines möglichen Einigungsstellenverfahrens) über den Abschluss eines Interessenausgleichs entweder durch Abschluss eines Interessenausgleichs oder im Rahmen der Verhandlungen in einer Einigungsstelle über einen Interessenausgleich endgültig gescheitert sind,

25

b. „Einstellungen“ im Sinne des § 99 BetrVG von bei der A. Klinik Service Potsdam GmbH beschäftigten Arbeitnehmern im Sinne des § 5 BetrVG in den örtlichen Betrieb in Brandenburg an der Havel nach den §§ 99, 100 BetrVG zu unterlassen, bevor die Verhandlungen über die mit der Schaffung des Gemeinschaftsbetriebs einhergehende Betriebsänderung (ggf. Im Rahmen eines möglichen Einigungsstellenverfahrens) über den Abschluss eines Interessenausgleichs oder im Rahmen der Verhandlungen einer Einigungsstelle über einen Interessenausgleich endgültig gescheitert sind.

26

2. für den Fall der Zuwiderhandlung gegen die vorstehende Verpflichtung aus Absatz 1 a) und/oder b) der Antragsgegnerin und Beteiligten zu 2) ein Ordnungsgeld bis 10.000 Euro anzudrohen.

27

Auch die Beteiligte zu 2) wiederholt im Wesentlichen ihren erstinstanzlichen Vortrag. Inzwischen sei entschieden worden, dass Ärzte oder Beschäftigte der Klinik Forensik im Betrieb der Beteiligten zu 2) ausgenommen seien. Die Beteiligten zu 2) und zu 3) hätten sich inzwischen Klarheit darüber verschafft, welches Personal benötigt werde und entsprechend Stellen ausgeschrieben. Es sei festgelegt worden, dass die Stellen gemeinschaftlich ausgeschrieben werden. Sollte eine ausgeschriebene Stelle mit einem internen Bewerber der Antragsgegnerin besetzt werden, werde die Stelle von der Beteiligten zu 2) besetzt. Sofern die Stelle mit einem externen Bewerber besetzt werde, oder – in Zukunft – mit einem internen Bewerber der Beteiligten zu 3), werde diese die Stelle besetzen. Gleichwertige Beschäftigungsbedingungen sollten

sichergestellt werden. Die Verhandlungen bezüglich der betrieblichen Altersversorgung liefen noch. Die von dem Betriebsrat angesprochenen Fragen stellten sich tatsächlich nicht. Der Betriebsrat beschreibe Gesichtspunkte, bezüglich der es gar keine offenen Fragen gebe. Einer Betriebsänderung stehe schon entgegen, dass sich nichts ändere, als dass der Betrieb künftig von zwei und nicht von einem Unternehmen betrieben werde. Sobald die Beteiligte zu 3) über Betriebsmittel verfüge, werde sie diese im Betrieb einsetzen. Der einheitliche Leitungsapparat müsse nicht erst gegründet werden. Er sei bereits vorhanden. Ein Gemeinschaftsbetrieb müsse nicht noch gegründet werden, er bestehe bereits. Es gebe bereits gemeinsame Aktivitäten der beiden Arbeitgeberinnen. Da die Betriebsänderung bereits durchgeführt sei, könne der Betriebsrat einen etwaigen Unterlassungsanspruch jedenfalls nicht mehr durchsetzen.

28

Wegen der Einzelheiten wird Bezug genommen auf die Schriftsätze der Beteiligten in der Beschwerdeinstanz.

II.

29

1) Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

30

2) Die Beschwerde ist aber unbegründet. Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend entschieden. Dem Betriebsrat steht der Unterlassungsanspruch nicht zu.

31

a) Am Verfahren ist außer der in den Vorinstanzen allein angehörten Beteiligten zu 2) auch die Beteiligte zu 3) beteiligt, die den Betrieb in Brandenburg an der Havel zusammen mit dieser führen soll.

32

aa) Nach § 83 Abs. 3 ArbGG haben in einem Beschlussverfahren neben dem Antragsteller und dem Arbeitgeber diejenigen Stellen ein Recht auf Anhörung, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz im einzelnen Fall beteiligt sind. Beteiligte in Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes ist jede Stelle, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung unmittelbar betroffen ist (vgl. BAG 26. Oktober 2004 - 1 ABR 31/03 (A), zu B I 1 der Gründe mwN). Dies ist von Amts wegen auch noch in der Beschwerdeinstanz zu ermitteln (vgl. BAG 26. Oktober 2004 - 1 ABR 31/03 (A), aaO).

33

bb) Die vom Betriebsrat begehrte Entscheidung betrifft die Beteiligten zu 2) und zu 3) in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Funktion als (potentielle) Arbeitgeber. Der Betriebsrat begehrt mit dem Antrag zu 1) die Unterlassung der Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs durch die Beteiligten zu 2) und zu 3) und mit dem Antrag zu 2) die Untersagung von Einstellungen für die Beteiligte zu 3) in den Betrieb. Damit ist nicht nur die Beteiligte zu 2), sondern auch die Beteiligte zu 3) in ihrer möglichen betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung (Arbeitgeberstellung) unabhängig davon betroffen, welches Unternehmen aus den Anträgen tatsächlich verpflichtet werden soll. Im Gemeinschaftsbetrieb sind Inhaber der betrieblichen Leitungsmacht alle Unternehmen, die sich zur einheitlichen Leitung des Betriebs verbunden haben (vgl. BAG 29. September 2004 - 1 ABR 39/03 - BAGE 112, 100, zu B I 2 a der Gründe). Von Anträgen des Betriebsrats, die sich gegen den Arbeitgeber in seiner

Funktion als Inhaber dieser Leitungsmacht richten, sind sie deshalb sämtlich in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitgeberstellung betroffen. Dies gilt unabhängig davon, ob aus den Anträgen des Betriebsrats nur die Beteiligte zu 2) verpflichtet werden soll. Auch eine auf diese beschränkte stattgebende Entscheidung würde sich – bei Vorliegen einer solchen - auf eine gemeinsame Betriebsführung auswirken.

34

cc) Das Arbeitsgericht hat nur die Beteiligte zu 2), nicht aber die Beteiligte zu 3) angehört. Dies konnte vom Beschwerdegericht nachgeholt werden (vgl. BAG 15. Mai 2007 – 1 ABR 32/06, Rn. 19).

35

b) Die Anträge in der Beschwerdeinstanz hat die Kammer so verstanden, dass sie sich gegen alle für die Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs in Betracht kommenden Arbeitgeberinnen richten. Erinstanzlich waren allerdings die Anträge nur gegen die Beteiligte zu 2) gerichtet. Das lag daran, dass allein diese beteiligt worden ist. Zweitinstanzlich ist auch die Beteiligte zu 3) beteiligt worden. Bei verständiger Auslegung der Anträge ist davon auszugehen, dass sich diese danach gegen die an der Maßnahme beteiligten Unternehmen richten sollen.

36

c) Die Anträge sind unbegründet.

37

aa) Soweit der Betriebsrat mit dem Antrag zu 1) die Gründung eines Gemeinschaftsbetriebs untersagen lassen möchte, fehlt es an einem Unterlassungsanspruch. Insoweit möchte der Betriebsrat mit seinem Antrag eine unternehmerische Entscheidung untersagen lassen, was nicht möglich ist. Dabei kann es dahinstehen, ob hier überhaupt eine Betriebsänderung iSd § 111 BetrVG in Rede steht und ob – sollte es sich um eine solche handeln – diese bereits umgesetzt wäre.

38

Denn ein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats im Zusammenhang mit der Durchführung von Betriebsänderungen kann nur der Sicherung seines Verhandlungsanspruchs dienen, nicht aber losgelöst hiervon der Untersagung einer Betriebsänderung selbst (vgl. LAG Berlin-Brandenburg v. 19.06.2014 - 7 TaBVGa 1219/14, mwN; LAG Rheinland-Pfalz 22. März 2018 – 4 TaBV 20/17, Rn. 26).

39

bb) Mit dem Antrag zu 2) geht es dem Betriebsrat allerdings gerade um die Sicherung seines Verhandlungsanspruchs durch Untersagung von Einstellungen. Der Betriebsrat möchte dadurch verhindern, dass vollendete Tatsachen geschaffen werden, weil durch die Einstellungen die von ihm angenommene Betriebsänderung durchgeführt wäre und sein Verhandlungsanspruch entfiel. Insoweit spricht mehr dafür, dass keine Betriebsänderung vorliegt. Außerdem bleibt der Betriebsrat nicht rechtlos. Die durch ihn befürchteten Nachteile – soweit sie in Betracht kommen - kann er durch Verweigerung seiner Zustimmung nach § 99 BetrVG verhindern.

40

(a) Gegen das Vorliegen einer Betriebsänderung spricht, dass sich am und im Betrieb nichts ändert. Alle bestehenden Strukturen sollen sich im Zusammenhang mit dem Hinzukommen der Beteiligten zu 3) nicht verändern. Für die vorhandene Belegschaft ändert sich nichts. Tatsächlich handelt es sich um einen nur auf dem Papier existierenden „virtuellen Gemeinschaftsbetrieb“. Es ist schon zweifelhaft, ob die

durch die Arbeitgeberinnen dargestellten bzw. beabsichtigten Maßnahmen den Anforderungen entsprechen, bei denen das Bundesarbeitsgericht vom Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebs ausgeht. Danach ist eine Führungsvereinbarung allein nämlich nicht ausreichend (vgl. BAG 20. Februar 2018 – 1 ABR 53/16, Rn. 11). Die Tätigkeit des Leitungspersonals ändert sich nicht. Sie wird nur auf unterschiedlichen Briefköpfen durchgeführt. Auch strukturell sind Änderungen nicht erkennbar. Bei den durch den Betriebsrat angesprochenen Fragen handelt es sich zudem überwiegend um aus der Gründung eines Gemeinschaftsbetriebs resultierende Rechtsfragen, wie die Frage, ob Betriebsvereinbarungen weiterhin gelten oder nicht bzw. um Fragen, bezüglich derer dem Betriebsrat andere und meist weitergehende Beteiligungsrechte zustehen.

41

(b) Der Betriebsrat ist in der vorliegenden Konstellation nicht auf einen Unterlassungsanspruch zur Sicherung seiner Rechte angewiesen. Die ihm zur Verfügung stehenden Unterrichts- und Beteiligungsrechte sind ausreichend, um die durch ihn verfolgten Interessen durchzusetzen.

42

(aa) Nach § 99 Abs. 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor einer Einstellung zu beteiligen. Er kann die Zustimmung verweigern. Die in diesem Zusammenhang bestehenden Beteiligungsrechte des Betriebsrats erkennt die Arbeitgeberseite ausdrücklich an. Auch Auskunftsrechte werden nicht bestritten.

43

(bb) Dem Erlass einer einstweiligen Verfügung hätte allerdings entgegen der Auffassung der Arbeitgeberinnen nicht schon entgegengestanden, dass ein allgemeiner Unterlassungsanspruch des Betriebsrats wegen Verletzung seines Mitbestimmungsrechts nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht besteht (vgl. dazu BAG 23. Juni 2009 – 1 ABR 23/08, Rn. 9). Denn hier geht es dem Betriebsrat nicht um eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, sondern um eine solche des Beteiligungsrechts nach § 111 BetrVG, also darum, seinen Verhandlungsanspruch durchzusetzen und eine aus seiner Sicht infolge von Einstellungen in Betracht kommende Betriebsänderung zu verhindern, bevor diesem genügt ist. Insoweit geht es also um eine andere Zielrichtung als bei der beabsichtigten Verhinderung von Verstößen gegen die §§ 99 ff. BetrVG.

44

(cc) Dem Betriebsrat ist hier durch eine Verweigerung der Zustimmung nach § 99 BetrVG zudem rein faktisch ein Weg eröffnet, die durch ihn befürchteten Einstellungen zu verhindern. Insoweit hat die Verfahrensbevollmächtigte der Beteiligten zu 2) und 3) auch ausdrücklich klargestellt, dass der Betriebsrat bei Einstellungen gesetzeskonform beteiligt werde. Es ist auch nicht auszuschließen, dass der Betriebsrat insoweit erfolgreich sein wird. Denn nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann der Betriebsrat die Zustimmung ua verweigern, wenn die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz verstößt. In Betracht kommen hier nicht fernliegende Verstöße gegen Arbeitnehmerüberlassungs- und gegen Tarifvertragsrecht.

45

cc) Auch die Voraussetzungen eines Unterlassungsanspruchs nach § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG sind im Streitfall nicht gegeben.