

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

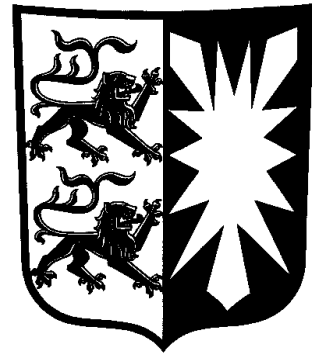
Aktenzeichen: 5 Sa 208/16

6 Ca 52/16 ArbG Lübeck

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 12.01.2017

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 12.01.2017 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 14. Juni 2016, Az.: 6 Ca 52/16, wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Kläger.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung und in diesem Zusammenhang über die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes.

Der 54-jährige Kläger ist bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen seit dem 01.11.1996 als Regional Sales Manager zu einem Bruttomonatsgehalt (einschließlich Sachbezüge) von 8.248,88 € im Homeoffice an seinem Wohnort beschäftigt. Die Beklagte ist ein Unternehmen der national und international agierenden C.Gruppe, die sich auf das Pooling von Paletten und Behältern spezialisiert hat. Die Beklagte beschäftigt einschließlich des Klägers sechs Arbeitnehmer im Sinne von § 23 Abs. 1 KSchG. Mit Schreiben vom 23.12.2015, dem Kläger zugegangen am 29.12.2015, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 30.06.2016 (Bl. 12 f. d. A.). Die Beklagte ist in eine Konzernstruktur eingebunden.

Der Kläger hat behauptet,

die Beklagte führe zumindest mit der C. Deutschland GmbH einen gemeinsamen Betrieb. Dies folge bereits daraus, dass beide Unternehmen denselben im Handelsregister eingetragenen Sitz in K. hätten, Herr A. C. - neben anderen - bei beiden Unternehmen Geschäftsführer und der Unternehmensgegenstand jeweils die Herstellung sowie der Groß- und Einzelhandel mit Paletten, Containern und ähnlichen Gegenständen sei (Bl. 51 f., 53 f. d. A.). Zudem sei alleinige Gesellschafterin der Beklagten die B. Services GmbH & Co. KG, die wiederum die C. Deutschland GmbH aufgrund eines Gewinnabführungs- und Beherrschungsvertrag beherrsche (Ziff. 6b des HR-Auszuges, Bl. 54 d. A.). Es gebe keine eigenen Internetauftritte für die Beklagten oder die C. Deutschland GmbH, sondern nur eine gemeinsame Internetseite „www.C..com“, auf der u.a. Folgendes angegeben sei:

„C., ein B.-Unternehmen, beschäftigt mehr als 14.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 50 Ländern, davon ca. 300 in Deutschland.
Weltweit hat C. 1340 Service-Center, davon 30 in Deutschland.“

Eine Unterscheidung der einzelnen Unternehmen sei gerade nicht gewollt. Es gebe eine einheitliche IT-Abteilung in K. . Es gebe ein einheitliches Beurteilungssystem für alle Arbeitnehmer des Gemeinschaftsbetriebs.

Hervorzuheben sei die gemeinsame Leitungsstruktur in dem Gemeinschaftsbetrieb über die B. Ltd. Als Gruppen-Präsident steuere Mr. J. R. weltweit die Unternehmen der C.-Gruppe, mithin auch die Beklagte und die C. Deutschland GmbH. Sämtliche Geschäftsführer der einzelnen C.-Unternehmen würden direkt von der B. Ltd. über Mr. R. gelenkt und gesteuert. Dies bedeute, dass beide Firmen im Sinne der Definition des Gemeinschaftsbetriebs über einen einheitlichen Leitungsapparat gesteuert würden. In Bezug auf den Kläger ergebe sich folgende Befehlskette: Mr. R. als Gruppen-Präsident, Mr. M. als Managing Director, Mrs. N. als Sales Director und damit unmittelbare Vorgesetzte des Klägers. Die Beklagte mit einer handvoll Vertriebsmitarbeitern sei alleine auch nicht lebensfähig. Es gebe auch gemeinsame Verkaufstrainings. Hilfsweise bestehe mit der vor kurzem zugekauften T.-P. (mit mehr als 10 Arbeitnehmern) mit Sitz in H. ein gemeinsamer Betrieb, da die Beklagte für diese Firma den gesamten Vertrieb erledige. Daraus folge eine miteinander verwobene tägliche Zusammenarbeit der Mitarbeiter beider Firmen. Die Mitarbeiter der T.-P. würden Anrufe bei der Beklagten annehmen und sich unter dem Namen der Beklagten melden. Die Telefonzentrale der Beklagten liege daher inzwischen in H., auch die Abteilung Verkauf und Kundendienst sei inzwischen übernommen worden, die Beklagte übernehme hingegen den Vertrieb auch für die T.-P.. Am 06.01.2015 seien zwei Mitarbeiter des Vertriebs der T.-P. in das Vertriebsteam der Beklagten integriert worden, hätten zwischenzeitlich aber gekündigt. Bewerbungsgespräche für Neueinstellungen bei der Beklagten fänden bei T.-P. in H. statt.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung vom 23.12.2015, dem Kläger zugegangen am 29.12.2015, nicht beendet worden ist.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat behauptet,

sie führe weder mit der C. Deutschland GmbH noch mit der T.-P. einen Gemeinschaftsbetrieb. Der Kläger verwechsle die Begriffe (Gemeinschafts-)Betrieb, Unternehmen und Konzern. Allein aus den Handelsregisterauszügen ergebe sich keine

einheitliche Leitungsstruktur. Es bestehe keine einheitliche Leitungsstruktur im Bereich der personellen und sozialen Angelegenheiten und es finde kein arbeitgeberübergreifender Personaleinsatz statt. Der Kläger verkenne zudem, dass der Betriebsbegriff des Kündigungsschutzgesetzes auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland beschränkt sei und es nicht auf die im Unternehmen oder Konzern beschäftigten Arbeitnehmer ankomme. Auch der Umstand, dass der Kläger unstreitig Anweisungen von Frau N. von der C. France aus Frankreich erhalten habe, belege keinen Gemeinschaftsbetrieb nach dem Kündigungsschutzgesetz. Der Kläger sei als einziger Außendienstler streng genommen nicht einmal in die betriebliche Struktur der Beklagten, die ihre Büros in D. habe, eingebunden. Er habe von Frau N. seine Weisungen erhalten, dorthin berichtet und ansonsten sei er auf sich allein gestellt gewesen. Er sei bei urlaubs- oder krankheitsbedingter Abwesenheit weder von eigenen oder Mitarbeitern anderer Unternehmen vertreten worden noch habe er selbst andere Mitarbeiter vertreten. Die Beklagte hat die Durchführung gemeinsamer Vertriebstrainings bestritten. Es sei auch unklar, welche Veranstaltungen gemeint seien. Hinsichtlich der Firma T. P. ergebe sich aus dem vom Kläger als K 11 vorgelegten Organigramm, dass der Kläger gerade nicht für diese Firma arbeite.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 14.06.2016 die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Die streitige Kündigung sei nicht sozialwidrig gemäß § 1 Abs. 1 KSchG, da das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung finde. Der Kläger habe nicht vorgebracht, dass bei der Beklagten selbst mehr als fünf Alt-Arbeitnehmer i. S. v. § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG beschäftigt seien. Unstreitig beschäftige die Beklagte weniger als sechs Arbeitnehmer. Der Kläger habe auch nicht substantiiert vorgetragen, dass die Beklagte mit der C. Deutschland GmbH einen einheitlichen Betrieb bilde. Ein einzelner gemeinsamer Geschäftsführer belege schon deshalb keinen Gemeinschaftsbetrieb, weil beide Unternehmen noch weitere differierende Geschäftsführer hätten. Auch ein satzungsmäßiger übereinstimmender Firmensitz spiele für die Betriebsorganisation keine Rolle, zumal die Beklagte ihre Büros in D. habe. Auch die Unternehmensgegenstände deckten sich nur teilweise. Die Konzernbindung beider Gesellschaften sei irrelevant für das Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebs. Der Kläger verkenne, dass das Kündigungsschutzgesetz allein betriebsbezogen sei. Es bleibe unklar, mit welchen Betrieben oder Betriebsteilen der C. Deutschland GmbH die Be-

klagte einen Gemeinschaftsbetrieb unterhalte. Eine konkrete Zusammenarbeit behaupte der Kläger nur mit der Fa. T.-P.. Aber auch in Bezug auf einen Gemeinschaftsbetrieb mit der T.-P. sei der klägerische Vortrag unsubstantiiert. Diese Firma sei in H. ansässig, mithin weit weg von der Tätigkeit des Klägers. Es gebe weder einheitliche Personalentscheidungen noch einen Personalaustausch. Der Kläger trage zudem selbst vor, dass die T. P. nur Telefonzentrale, Verkauf und Kundendienst übernehme, die Beklagte hingegen den Vertrieb. Dabei handele es sich um unterschiedliche Aufgabenbereiche. Ob bei der T.-P. in H. für die Beklagte Bewerbungsgespräche für Neueinstellungen stattfänden, könne dahingestellt bleiben, weil hieraus keine Zusammenarbeit der neu eingestellten Mitarbeiter der Beklagten mit denen der C. Deutschland GmbH folge. Auch der Umstand, dass der Kläger Weisungen von konzernangehörigen Personen aus dem Ausland erhalte, führe nicht zur Anwendbarkeit des deutschen Kündigungsschutzgesetzes.

Gegen das ihm am 05.07.2016 zugestellte Urteil hat der Kläger am 26.07.2016 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese nach gewährter Fristverlängerung bis zum 05.10.2016 am 05.10.2016 begründet.

Der Kläger wiederholt im Wesentlichen

seinen erstinstanzlichen Vortrag. Bereits der Umstand, dass neben jeweils zwei weiteren unterschiedlichen Geschäftsführern sowohl die Beklagte als auch die C. Deutschland GmbH Herrn C. als weiteren Geschäftsführer hätten, reiche für die Annahme einer einheitlichen Leitung aus. Die einheitliche Leitung des Gemeinschaftsbetriebs der Beklagten und der C. Deutschland GmbH trage indessen Mr. R. von der B. Ltd. Das Arbeitsgericht habe mit seiner Sichtweise das Territorialprinzip überdehnt. Zwar könnten sich weder Mr. R. noch Frau N. auf den deutschen Kündigungsschutz berufen, aber sie seien bei der Bewertung der Frage der einheitlichen Leitung nicht ausgeschlossen. Die Leitungsmacht, die sich im Ausland befinde bzw. die Steuerung des deutschen Gemeinschaftsbetriebs aus dem Ausland vornehme, ändere nichts daran, dass sich der Gemeinschaftsbetrieb der Beklagten und der C. Deutschland GmbH auf deutschem Grund und Boden befinde. Der Kläger bestreitet, dass sich der Betrieb der Beklagten in D. befindet. Er selbst habe von seinem Homeoffice aus und die Geschäftsführung habe in K. gearbeitet. Aus den zumindest teil-

weise gleichen Unternehmenszwecken folge ohne weiteres, dass die Beklagte und die C. Deutschland GmbH einen Gemeinschaftsbetrieb unterhielten. Zudem habe das Arbeitsgericht den Vermutungstatbestand übersehen, dass alleinige Gesellschafterin der Beklagten die B. Services GmbH & Co. KG sei und letztere die C. Deutschland GmbH beherrsche. Die Annahme eines Gemeinschaftsbetriebs werde sekundiert durch den gemeinsamen Internetauftritt der Beklagten und der C. Deutschland GmbH. Auch die bereits erstinstanzlich aufgezeigte Befehlskette belege den Gemeinschaftsbetrieb. Es bestehe aber auch ein Gemeinschaftsbetrieb zwischen der Beklagten und der T.-P. in H.. Die Beklagte habe ihren Betriebsteil in D. aufgelöst und alle verbliebenen Mitarbeiter nach H. zu der Fa. T.-P. versetzt, wo diese in den gemeinsamen Räumen der T.-P. allein die Funktion des Vertriebs für den Gemeinschaftsbetrieb ausübten. Die Mitarbeiter seien damit vollständig in der Fa. T.-P. aufgegangen, sodass von einer gemeinsamen Arbeitsorganisation unter einer einheitlichen Leitungsmacht ausgegangen werden müsse. Auch die T.-P. werde von Mr. R. von der B. Ltd. geleitet.

Der Kläger beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Lübeck vom 14.06.2016, Az. 6 Ca 52/16, festzustellen, dass die Kündigung vom 23.12.2015 unwirksam ist.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt

das angefochtene Urteil.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf den Inhalt ihrer wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt der Sitzungsniederschrift vom 12.01.2017 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 lit. c ArbGG statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Abs. 1 ArbGG; § 519 ZPO.

In der Sache selbst hat die Berufung indessen keinen Erfolg, da sie unbegründet ist.

Das Arbeitsgericht hat die Kündigungsschutzklage zutreffend abgewiesen. Die hiergegen seitens des Klägers erhobenen Einwände rechtfertigen kein anderes Ergebnis. Der Feststellungsantrag ist - nach entsprechender Auslegung - zulässig (I.), aber unbegründet (II.). Der Kläger genießt keinen Kündigungsschutz gemäß §§ 1 Abs. 1, 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG (1.). Die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes folgt auch nicht daraus, dass die Beklagte mit der C. Deutschland GmbH oder der T. P. einen Gemeinschaftsbetrieb unterhält (2.).

I. Der Feststellungsantrag ist gemäß §§ 256 ZPO, 4 Satz 1 KSchG zulässig. Dem steht nicht entgegen, dass der Kläger entgegen seinem erstinstanzlichen Antrag nunmehr die Feststellung begehrt, dass „die Kündigung vom 23.12.2015 unwirksam ist“. Nach dem Wortlaut des Antrags begehrt er nicht die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses (Bestand des Arbeitsverhältnisses), sondern ein Rechtsgutachten über die Wirksamkeit der Kündigung. Der Antrag ist indessen als Kündigungsschutzantrag i. S. v. § 4 Satz 1 KSchG - wie er auch erstinstanzlich gestellt worden ist - auszulegen. Für eine Auslegung zugunsten eines zulässigen Kündigungsschutzantrages ist bereits ausreichend, wenn sich ergibt, dass der Arbeitnehmer mit einer näher bezeichneten Kündigung nicht einverstanden ist. Dies ist hier eindeutig der Fall.

II. Die Klage ist jedoch unbegründet.

1. Die streitgegenständliche Kündigung bedarf nicht der sozialen Rechtfertigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG. Der Kläger genießt auch nach seinem eigenen Vortrag keinen Kündigungsschutz gemäß §§ 1 Abs. 1, 23 Abs. 1 KSchG.

a) Bei der Beklagten handelt es sich um einen Kleinbetrieb, auf den § 1 KSchG keine Anwendung findet. Die Beklagte beschäftigt unstreitig nicht mehr als zehn Arbeitnehmer gemäß § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG, sondern unstreitig lediglich sechs Arbeitnehmer.

b) Der Kläger kann sich aber auch nicht darauf berufen, sogenannter Alt-Arbeitnehmer i. S. v. § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG zu sein. Der erste Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes und damit § 1 KSchG findet nach § 23 Abs. 1 KSchG nur Anwendung, wenn im Betrieb zum Kündigungszeitpunkt in der Regel entweder mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt sind (Satz 3), oder aber mehr als fünf „Alt-Arbeitnehmer“, die bereits am 31.12.2003 im Betrieb beschäftigt waren (Satz 2).

Zwar handelt es sich bei dem Kläger um einen sogenannten „Alt-Arbeitnehmer“, da sein Arbeitsverhältnis bereits am 31.12.2003 bestanden hat. Indessen hat er weder vorgetragen noch unter Beweis gestellt, dass vorliegend der abgesenkte Schwellenwert des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG (mehr als fünf und nicht mehr als zehn Arbeitnehmer) gilt. Maßgeblich für den abgesenkten Schwellenwert des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG und den hiernach gewährleisteten Bestandsschutz ist der am Stichtag 31.12.2003 bestehende „virtuelle“ Altbetrieb mit seiner im Kündigungszeitpunkt noch vorhandenen Belegschaftsstärke (BAG, Urt. v. 21.09.2006 - 2 AZR 840/05 -, Rn. 16 f., juris). Es zählen mithin bei der Berechnung des abgesenkten Schwellenwerts des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG nur die „Alt-Arbeitnehmer“, die bereits am 31.12.2003 im Betrieb beschäftigt waren. Diejenigen Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2003 begründet wurden, werden nicht berücksichtigt. Dies gilt auch dann, wenn für ausgeschiedene „Alt-Arbeitnehmer“ andere Arbeitnehmer eingestellt worden sind. Derartige Ersatz Einstellungen sind für die Berechnung des abgesenkten Schwellenwerts unbeachtlich (BAG, Urt. v. 23.10.2008 - 2 AZR 131/07 -, Rn. 23, juris; KR-Bader, 11. Aufl., § 23 KSchG Rn. 41; ErfK-Kiel, 17. Aufl., § 23 KSchG Rn. 9). Auch dem erst am Berufungstermin eingereichten Schriftsatz des Klägers vom 12.01.2017 lässt sich nicht entnehmen, dass bei der Beklagten zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs immer noch mehr als fünf der bereits am 31.12.2003 beschäftigten „Alt-Arbeitnehmer“ beschäftigt waren. Der Kläger behauptet lediglich,

dass bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der T. L. C. Deutschland GmbH, neben ihm auch die Mitarbeiter Le. und La. der Beklagten bereits beschäftigt gewesen seien. Damit wären es aber nur drei „Alt-Arbeitnehmer“ und nicht mehr als fünf gemäß § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG. Es kann mithin dahingestellt bleiben, ob diese Mitarbeiter erst wie die Beklagte vorträgt, in 2009 bzw. 2012 eingestellt worden sind.

2. Entgegen der Auffassung des Klägers sind bei der Berechnung des Schwellenwertes gemäß § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG aber auch nicht die Mitarbeiter C. Deutschland GmbH und/oder der T.-P. mitzuzählen. Der Kläger hat auch in der zweiten Instanz nicht schlüssig darzulegen vermocht, dass die Beklagte zusammen mit den selbstständigen Unternehmen C. Deutschland GmbH und/oder T.-P. einen einheitlichen Betrieb führt.

a) Ein gemeinsamer Betrieb setzt voraus, dass sich zwei oder mehrere Unternehmen zur gemeinsamen Führung eines Betriebes - zumindest konkludent - rechtlich verbunden haben, so dass der Kern der Arbeitgeberfunktionen im sozialen und personellen Bereich von derselben institutionellen Leitung ausgeübt wird. Die Annahme eines Gemeinschaftsbetriebes setzt einen einheitlichen betriebsbezogenen Leitungsapparat voraus (st. Rspr., vgl. nur: BAG, Urt. v. 26.07.2007 - 8 AZR 769/06 -, Rn. 32, juris). Eine lediglich unternehmerische Zusammenarbeit genügt dagegen nicht. So sind die Voraussetzungen eines gemeinsamen Betriebs nicht bereits dann erfüllt, wenn enge unternehmerische Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern aufgrund wechselseitiger Verpflichtungen zu einer Minderung von mitbestimmungsrechtlich relevanten Gestaltungs- und Entscheidungsspielräumen der Arbeitgeber führt (BAG, Urt. v. 15.12.2011 - 8 AZR 692/10 -, Rn. 28, juris). Vielmehr müssen mehrere Unternehmen einen einheitlichen bzw. gemeinsamen Betrieb führen. Von einem solchen Gemeinschaftsbetrieb ist nur dann auszugehen, wenn der Einsatz der materiellen Betriebsmittel und menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat betriebsbezogen gesteuert wird und so die mehreren Unternehmen im Rahmen einer gemeinsamen Arbeitsorganisation unter einer einheitlichen Leitungsmacht identische oder auch verschiedene arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgen (BAG, Beschl. v. 13.08.2008 - 7 ABR 21/07 -, Rn. 19, juris; KR-Bader, 11. Aufl., § 23 KSchG Rn. 66).

b) Hieran gemessen lässt sich dem Vortrag des Klägers nicht entnehmen, dass die Beklagte mit der C. Deutschland GmbH und/oder T.-P. einen Gemeinschaftsbetrieb führt.

aa) Der Kläger hat bereits nicht schlüssig dargelegt, durch welchen konkreten einheitlichen Leitungsapparat ein vermeintlicher Gemeinschaftsbetrieb der Beklagten und der C. Deutschland GmbH geleitet wird. Vorliegend kann auch nicht auf eine ggf. konkludent abgeschlossene Führungsvereinbarung geschlossen werden, weil einer von jeweils drei Geschäftsführern dieser beiden Unternehmen Herr C. ist. Es liegt mithin in Bezug auf die Geschäftsführung gerade keine Personenidentität beider Unternehmen vor. Ungeachtet dessen bleibt völlig offen, ob der Geschäftsführer C. überhaupt in irgendeiner Form aktiv den vermeintlichen Gemeinschaftsbetrieb beider Unternehmen einheitlich geleitet, d.h. den Kern der Arbeitgeberfunktionen im sozialen und personellen Bereich überhaupt ausgeübt hat. Unstreitig hat der Kläger selbst von dem Geschäftsführer C. keine Weisungen erhalten und war ihm gegenüber auch nicht berichtspflichtig. Der Kläger trägt nicht einmal vor, dass die übrigen fünf Arbeitnehmer von dem Geschäftsführer C. Weisungen erhalten. Inwieweit Herr C. den Personaleinsatz darüber hinaus - wie für einen Gemeinschaftsbetrieb gefordert - unternehmensübergreifend gesteuert hat, trägt der Kläger ebenfalls nicht vor. Er behauptet nicht einmal, dass ein Personaleinsatz losgelöst von der Firmenzugehörigkeit erfolge.

Ein Indiz für das Vorliegen eines gemeinsamen Betriebs ist auch nicht darin zu erblicken, dass beide Unternehmen eine betriebliche Tätigkeit in den gleichen Räumen entfalten. Zwar haben sowohl die Beklagte als auch die C. Deutschland GmbH ihren Sitz laut Handelsregister in K., aber es dürfte unstreitig sein, dass die Beklagte ihre Tätigkeiten nicht am eingetragenen Firmensitz in K. entfaltet. Die Beklagte hat behauptet, dass sie Büroräume in D. habe. Demgegenüber hat der Kläger zuletzt behauptet, dass die Beklagte ihren „Betriebsteil“ in D. aufgelöst habe und alle Arbeitnehmer nunmehr in H. am Firmensitz der T.-P. arbeiten würden. Allein der Umstand, dass beide Unternehmen unter der gleichen Firmenanschrift im Handelsregister von K. eingetragen sind, ist kein taugliches Indiz für das Vorliegen eines Gemeinschafts-

betriebs. Denn vorliegend üben beide Unternehmen ihre betriebliche Tätigkeit gerade nicht an ein und demselben Ort aus.

Auch der Umstand, dass die deutschen Unternehmen der C.-Gruppe einen gemeinsamen Internetauftritt haben, belegt nicht die eingangs dargelegten Voraussetzungen eines einheitlichen Betriebs. Die Internetseite gibt allgemein Auskunft über den Unternehmenszweck (Anbieter im Pooling von Paletten und Behältern) sowie der weltweiten Verbreitung der C.-Unternehmensgruppe und deren Zugehörigkeit zur B. Ltd. sowie die beiden Kontaktadressen der in Deutschland ansässigen C.-Unternehmen. Zu den betrieblichen Strukturen der Beklagten und der C. Deutschland GmbH enthält die Internetseite keine Angaben. Dem Inhalt der Internetseite lässt sich gerade nicht entnehmen, dass beide Unternehmen einen einheitlichen Betrieb führen. Zu Recht hat das Arbeitsgericht bereits darauf hingewiesen, dass die C. Deutschland GmbH ausweislich ihrer Internetseite deutschlandweit 30 Servicecenter unterhält. Handelt es sich hierbei um selbstständige Betriebe bzw. Betriebsteile der C. Deutschland GmbH? Auch aus dem Berufungsvorbringen des Klägers kann nicht entnommen werden, mit welchen Betrieben oder Betriebsteilen der C. Deutschland GmbH die Beklagte einen Gemeinschaftsbetrieb unterhalten soll.

Es ist auch nicht unstrittig, dass die eigentliche einheitliche Leitung des vermeintlichen Gemeinschaftsbetriebs der Beklagten und der C. Deutschland GmbH durch Mr. R. von der B. Ltd. ausgeübt werde. Der Kläger verkennt dabei abermals die Begriffe Konzern, Unternehmen und Betrieb und deren Funktionen. Konzernrechtliche Verflechtungen und Vorgaben, die die konzernangehörigen Unternehmen in ihren Betrieben einzuhalten und umzusetzen haben, sind keine hinreichenden Indizien dafür, dass die konzernangehörigen Unternehmen einen Gemeinschaftsbetrieb führen. In soweit besagt der zwischen der C. Deutschland GmbH und der B. Services GmbH & Co, KG geschlossene Ergebnisabführungsvertrag und Beherrschungsvertrag rein gar nichts über das etwaige Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebs der Beklagten und der C. Deutschland GmbH.

bb) Der Kläger hat aber auch nicht schlüssig dargelegt, dass ein Gemeinschaftsbetrieb zwischen der Beklagten und einer Firma T.-P. mit Sitz in H. besteht. Der Kläger

trägt weder in seinen erstinstanzlichen Schriftsätzen noch den beiden Berufungsschriftsätzen vor, um welches konkrete Unternehmen der T.-P. es sich hierbei handelt. Im Impressum der Internetseite von T.-P. sind folgende Unternehmen aufgeführt: T.-P. International GmbH, T.-P. Manufacturing & Engineering GmbH & Co. KG, T.-P. Logistics GmbH. Ungeachtet dessen hat der Kläger aber auch nicht im Ansatz dargelegt, von welcher institutionellen Leitung der Kern der Arbeitgeberfunktionen im sozialen und personellen Bereich einheitlich für beide Unternehmen ausgeübt wird. Der Kläger behauptet nicht einmal, dass ein unternehmensübergreifender Personaleinsatz stattfindet. Vielmehr trägt er vor, dass die Beklagte für die T.-P. den Vertrieb übernommen habe. Eine Zusammenarbeit auf Unternehmensebene besagt noch nichts darüber, ob die Unternehmen auf Betriebsebene ihre materiellen und personellen Ressourcen einheitlich einsetzen. Allein der Umstand, dass die (welche?) T.-P. die Telefonzentrale für beide Unternehmen unterhält, belegt ebenfalls keinen Gemeinschaftsbetrieb. Hiervon kann in der Regel erst dann ausgegangen werden, wenn der Personaleinsatz zentral für beide Unternehmen gesteuert wird. Hierzu hat der Kläger auch in der zweiten Instanz nichts vorgetragen.

3. Nach alledem war die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Ein gesetzlich begründbarer Anlass zur Zulassung der Revision liegt nicht vor, § 72 Abs. 2 ArbGG.

gez. ...

gez. ...

gez. ...