LArbG Nürnberg, Beschluss v. 02.09.2022 – 8 TaBV 15/22

Titel:

Hauptbetrieb - Betriebsteil - unternehmenseinheitlicher Betriebsrat - Betriebsgröße - Gesamtbetriebsvereinbarung - arbeitnehmernahe Gestaltung der Mitbestimmung

Normenkette:

BetrVG § 3 Abs. 1 Nr. 1a, Nr. 1b, Abs. 2, § 4, § 9, § 18 Abs. 2

Leitsätze:

1. Für die Bestimmung des unbestimmten Rechtsbegriffes in § 4 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG „räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernter Betriebsteil“ kommt es allein auf die räumliche Entfernung an, nicht auf andere Möglichkeiten der Kontaktaufnahme mit dem im Hauptbetrieb bestehenden Betriebsrat. Eine Entfernung zwischen Filiale und Hauptbetrieb von 58 km und ein zeitlicher Aufwand für die Hin- und Rückfahrt von ca. 1 /1/2 Stunden ist ein zu großer Aufwand, der dazu führt, dass eine effektive Betriebsratsbetreuung der Mitarbeiter der Filiale mit der Möglichkeit eines unmittelbaren Kontaktes von Angesicht zu Angesicht vom Betriebsrat des Hauptbetriebes nicht gewährleistet ist. (Rn. 96 und 99 – 101)

2. Eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Bildung eines Unternehmenseinheitlichen Betriebsrates, die vorsieht, die in § 9 BetrVG geregelte Anzahl der Betriebsratsmitglieder mehr als zu verdoppeln, verstößt gegen zwingendes Recht. Eine Abänderung des § 9 BetrVG durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kommt nicht in Betracht. Der Verstoß gegen § 9 BetrVG führt vorliegend zur Gesamtnichtigkeit der Gesamtbetriebsvereinbarung, da deren Regelungen alle unlösbar mit der unwirksamen Erhöhung der Betriebsratsmitgliederanzahl verbunden sind. (Rn. 106, 109, 111 – 112 und 114 – 115)

3. Auch das Verhältnis des § 3 Abs. 1 Nr. 1 a) und § 3 Abs. 1 Nr. 1 b) BetrVG ist nach dem in BetrVG geltenden Grundsatz des Vorranges der Vertretung durch örtliche Betriebsräte zu bestimmen. Einer regionalen Betriebsratsstruktur ist dem Unternehmenseinheitlichen Betriebsrat der Vorrang einzuräumen, d.h. ein Unternehmenseinheitlicher Betriebsrat darf nicht gebildet werden, wenn bereits die Zusammenfassung von einzelnen Betrieben zur Bildung von Regionalbetrieben möglich ist. Es besteht somit eine Stufenfolge. Angesichts der Bedeutung der räumlichen Nähe soll der Unternehmenseinheitliche Betriebsrat die Ausnahme bleiben. (Rn. 117 und 129 – 130)

Der Begriff der eigenständigen Organisation erfordert, dass für den Betriebsteil eine den Einsatz der Arbeitnehmer bestimmende Leitung, insbesondere in mitbestimmungspflichtigen sozialen und personellen Angelegenheiten besteht und ausgeübt wird. Die arbeitstechnische Selbständigkeit genügt nicht. Die Eigenständigkeit setzt vielmehr auch eine von der Betriebsleitung abgehobene eigene Leitung auf der Ebene des Betriebsteils voraus. (Rn. 91) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Betriebsrat, Arbeitnehmer, Betriebsvereinbarung, Arbeitszeit, Beschwerde, Tarifvertrag, Gesamtbetriebsrat, Mitbestimmung, Arbeitgeber, Eingruppierung, Gesamtbetriebsvereinbarung, Beschlussverfahren, Betreuung, Verfahren, Wahrnehmung der Interessen, Bundesrepublik Deutschland, Sinn und Zweck, Hauptbetrieb, Betriebsteil, unternehmenseinheitlicher Betriebsrat, regionale Betriebsratsstruktur, Betriebsgröße, Betriebsteile

Vorinstanz:

ArbG Weiden, Beschluss vom 03.02.2022 – 3 BV 9/21

Rechtsmittelinstanzen:

LArbG Nürnberg, Berichtigungsbeschluss vom 28.12.2022 – 8 TaBV 15/22

BAG, Beschluss vom 25.10.2023 – 7 ABR 25/22

Fundstellen:

NZA-RR 2023, 296

LSK 2022, 40989

Tenor

1. Die Beschwerden der Beteiligten zu 2 und 3 gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Weiden vom 3.2.2022 werden zurückgewiesen.

2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gründe

I.

1
Die Beteiligten streiten darum, ob am Standort des antragstellenden Betriebsrats auch nach dem Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung über die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats (zukünftig UEB) zwischen der Beteiligten zu 2) und dem Beteiligten zu 3) weiterhin eine betriebsratsfähige Organisationeinheit besteht.

2
Der Antragsteller und Beteiligte zu 1) ist der in der Filiale der Beteiligten zu 2) in S… gewählte Betriebsrat. Die Beteiligte zu 2) betreibt in Deutschland 531 Kfz-Meisterwerkstätten mit integriertem Autofahrer-Fachmarkt und beschäftigt dabei 8.160 Mitarbeiter (Stand: Februar 2022). Der Beteiligte zu 3) ist der Gesamtbetriebsrat und der Beteiligte zu 4) der zwischenzeitlich gewählte UEB, dessen Wahl angefochten wurde. Mit Beschluss vom 05.02.2022 hat das Arbeitsgericht Weiden dem Anfechtungsantrag stattgegeben. Gegen diesen Beschluss wurde beim Landesarbeitsgericht Nürnberg Beschwerde eingelegt.

3
Die Beteiligte zu 2) ist nicht tarifgebunden und wird auch nicht von einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag erfasst. Zuletzt (Februar 2022) waren in 227 Filialen örtliche Betriebsräte gebildet, wobei aufgrund der Filialgrößen 193 Betriebsräte aus einem nur einköpfigen Betriebsrat bestanden und die restlichen 34 Gremien dreiköpfig waren. Im Februar 2022 waren 3.596 Mitarbeiter durch einen Betriebsrat vertreten. Die Anzahl der Filialen mit Betriebsräten nahm seit Frühjahr 2018 kontinuierlich ab und damit auch die Mitarbeiter, die von einem Betriebsrat vertreten wurden.

4
Im Jahr 2019 kam es bei der Beteiligten zu 2) zu einer organisatorischen Umstrukturierung. Die bisherige Filialorganisation mit fünf Vertriebsorganisationen, geleitet durch je einen Regionalleiter, der über Prokura verfügte, und 45 Vertriebsgebieten wurde ersetzt durch eine Struktur mit 20 Bezirken mit je einem Vertriebsleiter, der keine Handlungsvollmacht oder Prokura besitzt und nicht zeichnungsberechtigt ist. Den Vertriebsleitern, die der Zentrale der Beteiligten zu 2) in W… unterstellt sind, sind die jeweils in deren Bezirke fallenden Filialen zugeordnet. In einigen Bezirken konzentrieren sich eine Vielzahl von Filialen, während in einem Teil der Bezirke nur wenige Betriebsrats-Filialen bestehen. Es wird insoweit auf Blatt 483 der Akte verwiesen.

5
Am 25.01./05.02.2021 schlossen die Beteiligte zu 2) und der Beteiligte zu 3) eine Gesamtbetriebsvereinbarung über die Bildung eines UEB nach § 3 Abs. 2, 1 Nr. 1 a BetrVG (zukünftig GBV).

6
Unter deren Präambel heißt es unter anderem:

… Seit Oktober 2019 liegt die Führung und operative Steuerung des Filialgeschäfts vollständig innerhalb der A…-F. KG. Es existieren 20 Vertriebsleiter, die dem Geschäftsführer O. F. KG unterstellt sind und denen jeweils die in ihren Bezirk (im Folgenden auch „Vertriebsbezirk“) fallenden Filialen zugeordnet werden; in den einzelnen Filialen existieren Filialleiter. Die Kernaufgaben sowie die Verantwortung der 20 Vertriebsleiter stellen sich wie folgt dar:

- Fachliche und disziplinarische Führung der Filialleiter

- Personalverantwortung für den Bezirk

- Entscheidung personeller Maßnahmen zusammen mit den Filialleitern

- …

7
Die GBV lautet auszugsweise:

„§ 2 Betriebsrat

(1) Für die A…-F. KG wird ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat für das gesamte Gebiet der Bundesrepublik Deutschland gebildet. Im unternehmenseinheitlichen Betriebsrat sollen möglichst Mitglieder aus allen Bezirken vertreten sein. Er löst sowohl den bisherigen GBR als auch die örtlichen Betriebsräte der Betriebe der A…-F. KG ab.

(2) …

(3) Die Betriebsparteien stimmen darin überein, dass jeder Vertriebsbezirk gleich stark im unternehmenseinheitlichen Betriebsrat vertreten sein soll. Zu diesem Zweck wird die Anzahl der Mitglieder des unternehmenseinheitlichen Betriebsrats auf 71 festgelegt.

Dem Betriebsrat werden dauerhaft bis zu maximal 10 sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen gem. § 80 Abs. 2 Satz 4 BetrVG zur Verfügung gestellt.

Diese Auskunftspersonen nach Abs. 2 genießen den Sonderkündigungsschutz nach § 15 KSchG und dürfen in entsprechender Anwendung des § 78 BetrVG wegen der Wahrnehmung ihrer Aufgaben weder bevorteilt noch benachteiligt werden.

…“

8
Wegen des vollständigen Wortlauts der GBV wird auf Blatt 110 ff. der Akte verwiesen.

9
Unter dem Datum 05.01.2022/23.02.2022 erfolgte nach Durchführung abschließender Verhandlungen eine weitere Präzisierung und Ergänzung der GBV vom 25.01.2021/05.02.2021. Dort heißt es in der Präambel nunmehr, dass alle wesentlichen mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen in der Zentrale in W… getroffen werden (Blatt 451 der Akte).

10
§ 2 Abs. 3 und 4 dieser GBV lautet:

„§ 2 Betriebsrat

(1) …

(2) …

(3) Die Betriebsparteien stimmen darin überein, dass jeder Vertriebsbezirk möglichst gleich stark im unternehmenseinheitlichen Betriebsrat vertreten sein soll. Zu diesem Zweck wird die Anzahl der Mitglieder des unternehmenseinheitlichen Betriebsrats auf 71 festgelegt. Diese werden für die Erledigung ihrer Aufgaben, soweit erforderlich, gemäß § 38 BetrVG voll freigestellt.

(4) Dem Betriebsrat werden bei Bedarf auf Beschlussfassung des Betriebsrats dauerhaft bis zu maximal zehn sachkundige Arbeitnehmer als Kommunikationsbeauftragte nach § 40 Abs. 2 BetrVG zur Verfügung gestellt. Dem Kommunikationsbeauftragten wird zeitweise eine andere Tätigkeit zugewiesen.

…“

11
Der UEB hat in seiner Sitzung vom 03.05.2022 eine Geschäftsordnung nach § 36 BetrVG beschlossen. In einem Anhang zu dieser Geschäftsordnung wird die Arbeitsweise derjenigen Betriebsratsmitglieder und Kommunikationsbeauftragten beschrieben, die zukünftig die Beschäftigten in den Filialen betreuen. Wegen des genauen Wortlauts der Geschäftsordnung wird auf Blatt 464 bis 471 der Akte und bezüglich der Anlage 1 auf Blatt 472 bis 473 der Akte verwiesen.

12
Der Antragsteller machte mit seinem am 31.08.2021 beim Arbeitsgericht Weiden eingegangenen und den weiteren Beteiligten am 02.09.2021 zugestellten Antrag im Wege eines Verfahrens nach § 18 Abs. 2

BetrVG den Fortbestand einer betriebsratsfähigen Einheit am Standort in S… geltend. Die GBV sei unwirksam, da die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 1 a BetrVG nicht vorlägen. Mit dem beschlossenen Einheitsbetriebsrat würde gegen den Grundsatz der Ortsnähe verstoßen. Die Zusammenfassung von Betrieben etwa in Anlehnung an die bundesweite Vertriebsstruktur der Beteiligten zu 2) sei die weniger einschneidende Lösung zur Bildung von Betriebsräten im Verhältnis zur Errichtung eines UEB. Durch dessen geplante Bildung würden die Interessen der Arbeitnehmer auch keineswegs besser wahrgenommen werden können als bisher. Die wichtigsten mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen würden nach wie vor in den jeweiligen Filialen vor Ort getroffen werden. Die örtlichen Betriebsräte seien auch weiterhin aktiv und keinesfalls amtsmüde, wie sich zum Beispiel aus dem vorliegenden Verfahren, den 35 Parallelverfahren sowie aus den zuletzt abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen und geführten Beschlussverfahren ergebe (vgl. Blatt 176 ff. der Akte). Wie eine sachgerechte Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen angesichts der Mitarbeiterzahl bei dem angedachten Modell eines Einheitsbetriebsrates, dessen nur 71 Betriebsratsmitglieder gleich Handlungsreisenden die Betriebsstätten aufsuchen sollen, möglich sein soll, erschließe sich nicht. Maßgebend für die betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungsstrukturen sei der Gesichtspunkt einer möglichst arbeitnehmernahen Gestaltung der Mitbestimmungsordnung. Durch die geplante Änderung würde der Grundsatz der Ortsnähe aber ad absurdum geführt und dem eigentlichen Zweck einer abweichenden Regelung im Sinne des § 3 Abs. 1 Nr. 1 a BetrVG nicht entsprochen.

13
Die daraus aus Sicht des Beteiligten zu 1) folgende Unwirksamkeit der GBV wurde zuletzt noch im Wege der Antragserweiterung als eigener Feststellungsantrag in das Verfahren eingeführt.

14
Der Beteiligte zu 1) beantragte erstinstanzlich:

1. Es wird festgestellt, dass am Standort der Beteiligten zu 2) unter der Adresse R… Str. xx, … S… eine betriebsratsfähige Organisationseinheit besteht.

2. Es wird festgestellt, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung über die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats zwischen der Beteiligten zu 2) und dem Beteiligten zu 3) vom 25.01.2021 bzw. 05.02.2021 unwirksam ist.

15
Die Beteiligte zu 2) und der Beteiligte zu 3) beantragten erstinstanzlich,

die Anträge zurückzuweisen.

16
Die Beteiligte zu 2) trägt erstinstanzlich dazu im Wesentlichen vor, dass die GBV vor dem Hintergrund der kontinuierlichen Abnahme der Anzahl der Betriebsratsfilialen/Mitarbeiter, die durch einen Betriebsrat vertreten werden, und vor dem Hintergrund einer arbeitgeberseits erfolgten Umstrukturierung zu sehen sei. Die GBV diene der sachgerechten Wahrnehmung der Interessen aller bei der Beteiligten zu 2) beschäftigten Arbeitnehmer. Darin seien sich Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat einig. Der hier bestehende Beurteilungs- und Ermessensspielraum sei von den Gerichten zu beachten. Das unternehmenseinheitliche Gremium sei dort angesiedelt, wo die wesentlichen Entscheidungen getroffen würden. Es sei nicht richtig, dass die wichtigsten Entscheidungen nach wie vor in den Filialen getroffen werden würden. Diese Entscheidungsnähe spräche bereits erheblich für die Sachdienlichkeit der Regelung. Auch dem Kriterium der Ortsnähe sei durch die Ausstattung des Betriebsrats u. a. in personeller (71 Freistellungen) und sächlicher Hinsicht (Smartphone, Laptop) sowie durch die Regelungen in der GBV betreffend die angestrebte personelle Zusammensetzung im Gremium mit Mitgliedern aus möglichst allen Bezirken ausreichend Genüge getan. Allen Mitgliedern des neuen Gremiums würden auch unter Berücksichtigung von deren Wohnort Bezirke bzw. konkrete Filialen zugeordnet, die diese dann zu betreuen hätten. Die künftigen Betriebsräte seien daher weit überwiegend als „Reisebetriebsräte“ im Einsatz. Nicht zuletzt diene das neue Gremium ganz augenfällig auch der Erleichterung der Bildung von Betriebsräten, da 57% der Filialen und 4.456 Mitarbeiter in die Mitbestimmung geführt würden und dadurch immer größer werdende „weiße Flecken“ auf der Betriebsratslandkarte beseitigt würden.

17

Wegen weiterer Einzelheiten zum umfangreichen erstinstanzlichen Vortrag der Beteiligten zu 2) wird vollumfänglich und bezüglich aller Details auf sämtliche hierzu eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

18
Der Beteiligte zu 3) schloss sich den Ausführungen der Beteiligten zu 2) an und macht weitergehend geltend, dass die GBV auch aus Sicht des Gesamtbetriebsrates eine effizientere und beiden Seiten nützende Arbeitnehmerinteressenvertretungsstruktur unter Berücksichtigung der arbeitgeberseits verfolgten Zentralisierungsstruktur in Bezug auf die Organisations- und Entscheidungsstrukturen im Unternehmen schaffe. Der Gesamtbetriebsrat agiere aufgrund einer starken Tendenz zur Inaktivität auf Ebene der örtlichen Filialbetriebsräte seit Jahren de facto wie ein UEB. Die größtenteils einköpfigen Betriebsräte schlössen praktisch keine mit ihnen selbst verhandelten Betriebsvereinbarungen ab. Dies gelte insbesondere für die mitbestimmungsrechtlichen Kernmaterien gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG. Gelebt werde in den Filialen eine von den Gesamtbetriebsparteien abgeschlossene GBV mit dem Titel „Arbeitszeit II“, die Regelungen zur Arbeitszeit enthalte. Die Beteiligte zu 2) wende diese GBV ohne existierende Rechtspflicht auch in denjenigen Filialen an, die keinen Betriebsrat haben. Auch in Bezug auf Urlaubsgrundsätze und damit eine weitere Kernmaterie der Mitbestimmung sei eine Passivität seitens der örtlichen Betriebsräte festzustellen. Bis 2014 seien hierzu auf Grundlage einer zwischen den Beteiligten zu 2) und 3) vereinbarten Musterregelung örtliche Vereinbarungen ohne Abweichungen abgeschlossen worden. Danach sei auf Anfrage und Bitte des Gesamtbetriebsrats von 145 Betriebsräten die Thematik gemäß § 50 Abs. 2 BetrVG an ihn delegiert worden, was wiederum zeige, dass auch hier keine nennenswerte Aktivität auf Seiten der Filialbetriebsräte entfaltet worden sei. Es bestünden zudem zahlreiche weitere GBV, die in den Filialen unter Duldung und Akzeptanz der örtlichen Betriebsräte zur Anwendung kämen, wobei die Beteiligte zu 2) auch diese Regelungen in den betriebsratslosen Filialen zur Anwendung bringe (vgl. Auflistung auf Blatt 125 der Akte). Es gebe noch weitere Beispiele für die Passivität (vgl. Blatt 125 ff. der Akte), auch seien selbst außerhalb des Abschlusses von Betriebsvereinbarungen mit Blick auf die nicht erfolgte Nutzung bzw. Leerung der Filialbetriebsratspostfächer Anzeichen zu erkennen, die auf eine nicht allzu große Aktivität auf Seiten der örtlichen Betriebsräte hindeuteten.

19
Der Beteiligte zu 3) habe große Anstrengungen unternommen, um Betriebsratsgründungen zu initiieren (Blatt 128 f. der Akte). So seien auch betriebsratslose Betriebe bereist worden, um dort für die Gründung von Betriebsräten zu werben, dies auch deshalb, um der rückläufigen Tendenz der Abdeckung der Filialen durch Interessenvertretungen entgegenzuwirken. Trotz dieser intensiven Bemühungen sei die Tendenz aber stark rückläufig geblieben und die weißen Flecken auf der Landkarte der Betriebsratsabdeckung zunehmend größer geworden. Für den Beteiligten zu 3) stehe daher fest, dass eine sinnvolle Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten in diesem großen Filialunternehmen nur auf Basis eines UEB mit der großen Anzahl der freigestellten Mitglieder und weiteren Personen möglich sei. Dies gelte auch bzw. gerade angesichts der zentralisierten Entscheidungsstrukturen auf Arbeitgeberseite und der sehr kleinen und in der Anzahl relativ geringen und rückläufigen und überwiegend infolge fehlender Freistellungen und kleiner Größe inaktiven Gremien (vgl. Blatt 130 der Akte). Derzeit werde auch auf Grundlage der gegenständlichen GBV ein Konzept für eine effektive und ortsnahe Filialbetreuung erarbeitet, das aber nur der dann neu gewählte Betriebsrat beschließen und umsetzen könne. Danach sollen jeweils zwei A…-Vertriebsbezirke mit ca. 25 - 30 Filialen pro Bezirk von 4 - 5 Betriebsratsmitgliedern fest betreut und regelmäßig bereist werden. Die weiteren 20 - 25 Betriebsratsmitglieder sollen die Fachausschüsse besetzen, die den die Filialen betreuenden Mitgliedern zuarbeiten sollen (vgl. Blatt 305 ff. der Akte).

20
Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 03.02.2022 den Antrag zu 1) für zulässig und begründet erachtet, den Antrag zu 2) als unzulässig zurückgewiesen. Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung damit begründet, dass die GBV vom 25.01.2021/05.02.2021 unwirksam sei. Es lägen die Voraussetzungen für die Errichtung eines UEB nicht vor mit der Konsequenz, dass es bei der betriebsratsfähigen Organisation des Antragstellers am Standort S… verbleibe.

21
Der Antrag 1) sei als Antrag nach § 18 Abs. 2 BetrVG zulässig. Es ginge dem Antragsteller ersichtlich um die Klärung der künftigen Betriebsratsstruktur nach Abschluss der Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV). So verstanden sei der Antrag hinreichend bestimmt. Es bestehe nach Abschluss der GBV und den daraus

resultierenden Zweifeln hinsichtlich der künftigen Betriebsratsstruktur bei der Beteiligten zu 2) auch ein Feststellungsinteresse hinsichtlich der Frage, in welcher Organisationseinheit künftig ein Betriebsrat zu wählen sei. Die Antragsberechtigung des Antragstellers als beteiligter Betriebsrat gemäß § 18 Abs. 2 BetrVG bestehe im Hinblick auf seine Eigenschaft als zuständiger Betriebsrat für den bisher als selbständigen Betrieb angesehenen Standort in S… Der Antrag sei auch zulässig, als der antragstellende Betriebsrat einen wirksamen Beschluss über die Beauftragung des Antragstellervertreters zur Einleitung des vorliegenden Verfahrens gefasst habe. Auf das Bestreiten der Beteiligtenseite zu 2) hin habe der Antragsteller auflagengemäß zur Einladung für den 19.06.2021, Tagesordnung und Beschlussfassung im Schriftsatz vom 26.01.2022 vorgetragen und eine Kopie der Niederschrift über die Betriebsratssitzung, aus der die Beschlussfassung ersichtlich sei, vorgelegt. Damit seien die Voraussetzungen für einen wirksamen Betriebsratsbeschluss dargelegt. Unproblematisch sei, dass der Beschluss auf Feststellung der Unwirksamkeit der GBV laute, da das Ziel für den Antragsteller laut Beschluss von der Antragstellung als wesentliche Frage erfasst werde und die konkrete Antragstellung in diesem Rahmen Sache des beauftragten Rechtsanwalts sei. Konkrete Unwirksamkeitsgründe bezüglich der Beschlussfassung seien von den weiteren Beteiligten im Folgenden nicht mehr aufgezeigt worden, so dass von deren Wirksamkeit auszugehen sei.

22
Die GBV vom 25.01.2021/05.02.2021 sei unwirksam, so dass es bei der Betriebsratsfähigkeit der S… Filiale verbleibe. Die gegenständliche GBV lege von der gesetzlichen Betriebsverfassung abweichende Strukturen fest, ohne dass die hierfür vorgesehenen gesetzlichen Voraussetzungen des § 3 BetrVG vorlägen. Die Wahl von Betriebsräten erfolge nach § 1 BetrVG grundsätzlich vor Ort in den Betrieben. Hiervon abweichend sei in der GBV geregelt, dass künftig nunmehr ein UEB für das gesamte Bundesgebiet gebildet werden solle, der sämtliche örtlichen Betriebsräte sowie den bestehenden Gesamtbetriebsrat ablöse.

23
Die Möglichkeit einer vom Gesetz abweichenden Ausgestaltung der Repräsentationsstrukturen der Arbeitnehmer in der Betriebsverfassung sei den Betriebspartnern nur in dem durch § 3 Abs. 1 BetrVG bestimmten Umfang eröffnet. Nach § 3 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 BetrVG könne durch Betriebsvereinbarung für Unternehmen mit mehreren Betrieben die Bildung eines UEB (Nr. a) oder die Zusammenfassung von Betrieben (Nr. b) bestimmt werden, wenn dies die Bildung von Betriebsräten erleichtere oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer diene. Erforderlich sei nach dem Zweck dieser Regelung, dass die Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer durch die vom gesetzlichen Vertretungsmodell vorgenommenen Abweichungen verbessert werde. Ob das der Fall sei, hätten zunächst die Betriebsparteien zu beurteilen. Diesen stehe insofern ein zu beachtender Beurteilungsspielraum zu. Ob die Betriebsparteien hierbei die gesetzlichen Vorgaben eingehalten oder überschritten hätten, unterliege allerdings im Streitfall der gerichtlichen Überprüfung.

24
Nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 a, 1. Alternative in Verbindung mit Abs. 2 BetrVG sei die Bildung eines UEB durch Betriebsvereinbarung möglich, wenn dies die Bildung von Betriebsräten erleichtere. Das sei insbesondere dann der Fall, wenn anderenfalls die Gefahr bestehe, dass in einzelnen Betrieben oder Betriebsteilen gar kein Betriebsrat gewählt werde. Die Bestimmung diene dabei dem Zweck, „weiße Flecken” auf der Betriebsratslandkarte zu vermeiden. Allerdings sei die Bildung eines UEB nach der maßgebenden Rechtsprechung des BAG dann vom Zweck der Regelung nicht mehr gedeckt, wenn die Erleichterung der Bildung von Betriebsräten ohne Weiteres bereits durch eine Zusammenfassung von Betrieben nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 b in Verbindung mit Abs. 2 BetrVG erreicht werden könne und sich demgegenüber die Bildung eines UEB als ersichtlich weniger sachgerechte Lösung darstelle. Bei der Wahl zwischen den sich aus § 3 Abs. 1 Nr. 1 a, b BetrVG ergebenden Möglichkeiten hätten die Betriebsparteien den Grundsatz der Ortsnähe zu berücksichtigen.

25
Nach diesen Grundsätzen werde durch die gegenständliche GBV die Bildung von Betriebsräten nicht erleichtert. Zwar bestehe mit Blick auf die bisherige Betriebsratsstruktur bei der Beteiligten zu 2) mit nur 235 Filialen mit Betriebsrat und 296 Filialen ohne örtlichen Betriebsrat deutlich die Gefahr, dass in einer Vielzahl von Betrieben wiederum kein Betriebsrat gewählt werden würde. Der Aspekt, dass durch den vereinbarten UEB eine Vielzahl von Filialen in die Mitbestimmung geführt werde, spreche für die Wirksamkeit der GBV. Dieser Gesichtspunkt sei gewichtig. Allerdings sei an dieser Stelle der Vorrang zu beachten, den das

Bundesarbeitsgericht einer Zusammenfassung von Betrieben per Kollektivvertrag gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 b BetrVG gegenüber der Bildung eines UEB gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 a BetrVG eingeräumt habe.

26
Der in dieser Rechtsprechung besonders zur Geltung gebrachte Aspekt der Ortsnähe gelte auch weiterhin. Zwar führe die zunehmende Digitalisierung im Grundsatz zu einer Vereinfachung der Kommunikation und zu einer abnehmenden Bedeutung des Aufenthaltsortes der jeweiligen Gesprächspartner. Allerdings spiele der persönliche Kontakt im Vertrauensverhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern nach wie vor eine besondere Rolle, der durch den Einsatz von Technik nicht in einem Maße ersetzt werden könne, das noch vom weiterhin auf einen möglichst engen persönlichen Kontakt zwischen den Arbeitnehmern eines Betriebes und den Mitgliedern des Betriebsrates ausgerichteten Zweck des Betriebsverfassungsgesetzes gedeckt wäre.

27
Dies wirke sich im vorliegenden Fall aus. Die Erleichterung bei der Bildung von Betriebsräten im Verhältnis zur derzeitigen Situation lasse sich ortsnäher bereits durch eine Zusammenfassung von Betrieben erreichen, und zwar ohne Weiteres durch die Bildung von Bezirksbetriebsräten etwa entsprechend der arbeitgeberseitig aufgezeigten Struktur von 20 Vertriebsbezirken. Nach den durch die Beteiligte zu 2) vorgelegten Karten und dem insoweit unbeanstandeten Vortrag der Antragstellerseite gebe es in jedem Vertriebsbezirk Filialen mit einem Betriebsrat. Auf Vertriebsleiterebene würden arbeitgeberseits nach der Auflistung im Schriftsatz vom 23.12.2021 und nach der Präambel der gegenständlichen GBV auch wesentliche mitbestimmungspflichtige Entscheidungen getroffen (personelle Einzelmaßnahmen gemäß §§ 99 ff. BetrVG). Eine dieser arbeitgeberseitig vorgegebenen Struktur entsprechende Zusammenfassung der Betriebe in den jeweiligen Bezirken wäre daher naheliegend und sachgerecht. Überdies würde eine solche Zusammenfassung dem zum Beispiel in § 1 Abs. 1 BetrVG oder in § 4 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG verankerten Grundsatz der ortsnahen Vertretung besser entsprechen als dies bei einer zentralisierten Einheitsstruktur der Fall wäre. Auch die seitens der Beteiligten zu 2) und 3) angeführten Umstände zur Verwirklichung der Ortsnähe auch beim Modell des Einheitsbetriebsrates etwa in Form von besonderer Ausstattung (Vollfreistellung, Auskunftspersonen, technische Ausstattung) oder besonderer Organisation (Einsatz der Betriebsratsmitglieder und Auskunftspersonen als Bezirksvertreter/Reisebetriebsräte) führten zu keinem anderen Ergebnis. Eine Verbesserung der Vertretungssituation unter Berücksichtigung des Kriteriums der Ortsnähe werde aus diesem Modell nicht ersichtlich. Die einzelnen Filialen seien weit überwiegend räumlich so weit vom beschlossenen Sitz des Einheitsbetriebsrats in W… entfernt, dass der persönliche Kontakt erheblich erschwert sei. Die Problematik zeige sich aber auch mit Blick auf die Vielzahl der zu betreuenden Filialen. Wie die Sicherstellung des geforderten persönlichen Kontakts zu den Arbeitnehmern in den 530 Filialen und deren ortsnahe Vertretung selbst bei einer Reisetätigkeit aller 71 Betriebsräte bewerkstelligt werden können soll, sei nicht nachzuvollziehen. Bei einer so geringen Betreuungsdichte sei die wechselseitige Erreichbarkeit und der persönliche Kontakt von Arbeitnehmern und ihrem Repräsentativorgan ersichtlich erheblich erschwert. Im Übrigen leide durch die angedachte extreme Reisetätigkeit des neuen Betriebsrats-Gremiums dessen interne Kommunikation, Funktionsfähigkeit und damit Schlagkraft, was auch gegen eine Verbesserung der Betriebsratsarbeit spreche.

28
Das gefundene Ergebnis, wonach eine Zusammenfassung von Betrieben unter Wahrung des Prinzips der Ortsnähe ausreichend sei, um der Gefahr zu begegnen, dass in vielen Betrieben wiederum kein Betriebsrat gewählt werden würde, werde auch durch die Gesetzesbegründung gestützt, wonach das Modell eines UEB in erster Linie („vor allem“) für kleinere Unternehmen gedacht sei, wohingegen größere Unternehmen mit bundesweitem Filialnetz Regionalbetriebsräte gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 b BetrVG errichten könnten.

29
Die Bildung eines UEB sei aber auch nach der 2. Alternative des § 1 Abs. 1 Nr. 1 a BetrVG nicht möglich. Die beschlossene zentralistische Organisationsform diene im Falle der Beteiligten zu 2) nicht einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer.

30
Bei der Prüfung, ob die Bildung eines UEB nach dieser Alternative sachdienlich sei, sei nach der auch insoweit maßgebenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes von Bedeutung, wo die mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen im Betrieb getroffen würden. Insoweit seien für die

sachgerechte Bildung von Arbeitnehmervertretungen die organisatorischen Vorgaben des Arbeitgebers maßgeblich. An ihnen dürfe sich bei der Schaffung einer betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheit die maßgebliche Regelung grundsätzlich orientieren.

31
Bei der Beurteilung der Sachdienlichkeit eines UEB seien allerdings noch weitere Gesichtspunkte zu berücksichtigen und zwar insbesondere wiederum der Grundsatz der Ortsnähe. Dieser Aspekt sei auch hier von besonderer Bedeutung, da der Gesetzgeber die Probleme bei der Kontaktaufnahme und -pflege bei größeren räumlichen Entfernungen zwischen den Arbeitnehmern und der sie repräsentierenden Betriebsvertretung gesehen habe und daher die wechselseitige Erreichbarkeit bei der Ausgestaltung der gesetzlichen Betriebsverfassung als ganz wesentlichen Punkt berücksichtigt habe.

32
Nach diesen vom BAG aufgestellten Grundsätzen könne nicht festgestellt werden, dass die Bildung eines UEB der sachgerechten Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen dienlich sei. Soweit die Beteiligte zu 2) hierzu geltend gemacht habe, dass die wichtigen Entscheidungen für die Filialen zentral auf der Unternehmensebene getroffen würden und daher die Bildung eines einheitlichen Betriebsrats am Unternehmenssitz gerade nach dem Kriterium der Entscheidungsnähe sachdienlich wäre, folge dem das Gericht nicht. Auch nach der arbeitgeberseits aufgezeigten Struktur gebe es mit der Unternehmens-, der Vertriebsleiter- und der Filialebene nach der Umstrukturierung 2019 eine dreistufige Organisation mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen gerade auf der Ebene der Vertriebsleiter. Diese Kompetenzverteilung ergebe sich auch aus der Präambel der GBV. Dass die Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten ausschließlich oder auch nur überwiegend nunmehr zentral auf Unternehmensebene getroffen werden würden, könne daraus gerade nicht abgeleitet werden. Eine Anpassung der Arbeitnehmervertretung an diese arbeitgeberseitige Organisationsstruktur mit Bezirken erscheine daher bei größerer Wahrung des Grundsatzes der Ortsnähe im Verhältnis zum UEB naheliegender und sachgerechter. Auch die vom Beteiligten zu 3) zur Begründung der Sachdienlichkeit eines UEB ins Feld geführte tendenzielle Inaktivität auf Ebene der Filialbetriebsräte, die den Gesamtbetriebsrat wie einen UEB sähen und agieren ließen, vermöge aus Sicht der Kammer kein anderes Ergebnis zu begründen. Entscheidend gegen eine solche Amtsmüdigkeit oder Passivität der örtlichen Betriebsräte, was unter Umständen als Argument für eine schlagkräftigere und damit bessere Vertretung der Arbeitnehmer durch einen UEB herangezogen werden könnte, spreche die Vielzahl der eingeleiteten Parallelverfahren und die antragstellerseits vorgelegten Betriebsvereinbarungen und Beschlüsse in von einzelnen Filialbetriebsräten angestrengten Beschlussverfahren. Daraus ergebe sich eine durchaus rege Aktivität seitens der Filialbetriebsräte und ein Interesse an der Mitbestimmung vor Ort.

33
Jedenfalls könne die Sachdienlichkeit des Einheitsbetriebsrats unter dem auch hier relevanten Gesichtspunkt der ortsnahen Vertretung im Ergebnis nicht bejaht werden. Dass mit der Bildung eines UEB eine Verbesserung der Vertretungssituation unter Berücksichtigung des Kriteriums der Ortsnähe nicht erkannt werden könne und sich die Zusammenfassung von Betriebsräten gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 b BetrVG hierfür besser eigne, sei bereits ausgeführt worden. Dieser sich aus dem Gesetzeszweck ergebende Grundsatz könne auch nicht mit anderen, außerhalb der in § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG liegenden Gesichtspunkten aufgewogen werden. Die erschwerten persönlichen Kontakte könnten daher nicht kompensiert werden etwa durch die Gewährung zusätzlicher Freistellungen oder die Zurverfügungstellung einer besonders guten Sachausstattung. Die Zielrichtung einer bloßen Erleichterung der Betriebsratsarbeit oder Erleichterung der Arbeit des Unternehmens mit dem Betriebsrat könne die Bildung eines UEB nicht rechtfertigen. Zwar sehe das Gericht den Aspekt, dass eine Effektivierung der Betriebsratsarbeit auch der sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dienen könne. Allerdings könne eine Verbesserung der Betriebsratsarbeit bei Bildung des geplanten Einheitsbetriebsrates mit der konkreten Personalausstattung unter Berücksichtigung der gegebenen Situation bei der Beteiligten zu 2) mit über 530 im gesamten Bundesgebiet verstreuten zu betreuenden Filialen mit Blick auf die nach wie vor vom Gesetz und dem Bundesarbeitsgericht geforderte möglichst große Ortsnähe nicht erkannt werden. Die gegenständliche GBV über die Bildung eines UEB sei daher unwirksam mit der Konsequenz, dass es bei der Betriebsratsfähigkeit der S… Filiale verbleibe.

34

Der Beschluss des Arbeitsgerichts Weiden vom 03.02.2022 wurde allen Beteiligten am 18.02.2022 zugestellt. Die Beschwerde des Beteiligten zu 3) ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 17.03.2022 eingegangen. Die Beschwerdebegründung ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg innerhalb der verlängerten Begründungsfrist am 17.05.2022 eingegangen. Die Beschwerde der Beteiligten zu 2) ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 18.03.2022 eingegangen. Die Begründung ist innerhalb der verlängerten Beschwerdebegründungsfrist am 18.05.2022 eingegangen.

35
Der Beteiligte zu 3) begründete seine Beschwerde dahingehend, dass das Arbeitsgericht verkannt habe, dass die Gesamtbetriebsparteien die Grenzen des Beurteilungsspielraums auch und gerade mit Blick auf den Aspekt der gebotenen größtmöglichen Ortsnähe eingehalten hätten. Nach der vom Arbeitsgericht zu Recht herangezogenen Entscheidung des BAG vom 24.04.2013, Az.: 7 ABR 71/11, habe das BAG deutlich formuliert, dass die Bildung eines UEB dann vom Zweck der Regelung nicht mehr gedeckt sei, wenn die Erleichterung der Bildung von Betriebsräten ohne Weiteres bereits durch eine Zusammenfassung von Betrieben nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 b in Verbindung mit Abs. 2 BetrVG erreicht werden könne und sich demgegenüber die Bildung eines UEB als ersichtlich weniger sachgerechte Lösung darstelle. Bei der Wahl zwischen den sich aus § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 a und b BetrVG ergebenden Möglichkeiten hätten die Betriebsparteien den Grundsatz der Ortsnähe zu berücksichtigen. Das BAG erkenne somit im Grundsatz an, dass die Betriebsratslosigkeit von Betrieben oder Betriebsteilen und deren Beseitigung ein legitimes Ziel sei, das nicht mit den möglichen Mitteln (Varianten in § 3 Abs. 1 Nr. 1 a und b) abgewogen werden dürfe, sondern als Ziel eine voll überprüfbare rechtliche Voraussetzung darstelle. Dieses Ziel werde vorliegend mit der Bildung eines UEB erreicht. Nur dann, wenn ersichtlich und ohne Weiteres erkennbar sei, dass das gleiche Ziel (gleiche Eignung) auch durch Bildung von Bezirks- oder Regionalbetriebsräten mit verhältnismäßig geringerem Eingriff in das Prinzip der Ortsnähe erreicht werden könne, erweise sich eine solche Lösung als die evident schonendere und insoweit „sachgerechtere“ Lösung. Vorliegend würden bereits Gesichtspunkte gegen eine gleiche Eignung beider Gestaltungsmöglichkeiten sprechen. Die Regionalstruktur sei nicht gleich gut geeignet, denn es würden voraussichtlich „weiße Flecken“ auf der Betriebsratslandkarte bleiben.

36
Es müsse darüber hinaus nach der herangezogenen Rechtsprechung des BAG unmittelbar ins Auge springen und ganz offenkundig und insoweit evident sein, dass unter dem Gesichtspunkt der Sachgerechtigkeit die Bildung von Regional- oder Bezirksstrukturen das Prinzip der Ortsnähe besser zu berücksichtigen geeignet sei als die Bildung eines UEB. Es müsse sich um eine Evidenzkonstellation handeln und nur dann sei der den Gesamtbetriebsparteien zustehende Beurteilungsspielraum nicht mehr gewahrt.

37
Nur dann, wenn auf der Grundlage des in § 3 BetrVG gesetzlich vorausgesetzten Zieles die Beseitigung weißer Flecken auf der Betriebsratslandkarte des jeweiligen Unternehmens mit einem milderen Mittel auf der Basis gleicher Eignung ganz offenkundig möglich sei, müsse die, dieses Prinzip der Ortsnähe schonendere und diesem Sinne verhältnismäßigere, Gestaltungsvariante gewählt werden. Der Ermessens- bzw. Beurteilungsspielraum sei dann verletzt, wenn ganz offensichtlich das Verhältnismäßigkeitsprinzip, d. h. hier in Bezug auf den Aspekt der Ortsnähe, verletzt sei.

38
Das Arbeitsgericht Weiden habe verkannt, dass es seine eigenen gestalterischen Erwägungen (besser und sachgerechter) nicht an die Stelle der Gesamtbetriebsparteien setzen dürfe, sondern lediglich eine Prüfung der Grenzverletzung und der Verhältnismäßigkeits- und Evidenzgesichtspunkte vornehmen dürfe. Eine ganz offensichtliche und evidente Verletzung der Ermessensgrenzen bzw. Grenzen des Beurteilungsspielraums liege hier deswegen nicht vor, da die Gesamtbetriebsparteien zu Recht davon ausgegangen seien, dass es in Anbetracht der Inaktivität der Beschäftigten in bestimmten Regionen und in Anbetracht der Verteilung der Gremien in den Regionen große Schwierigkeiten gegeben hätte, in ausreichender Anzahl Kandidaten für die Gremien zu finden und folglich die Gefahr weiterhin bestanden hätte, dass es bei mehr oder weniger großen weißen Flecken auf der Betriebsratslandkarte verblieben wäre.

39

Vor der Wahl des UEB sei in 227 der 531 Filialen ein Betriebsrat gewählt worden. Die Tendenz sei über die Jahre deutlich rückläufig. Es könne auf der Betriebsratslandkarte mitnichten eine gleichmäßige Abdeckung mit Betriebsratsfilialen erkannt werden.

40
Von Seiten des Gesamtbetriebsrates seien über Jahre große Anstrengungen unternommen worden, um Betriebsratsgründungen zu initiieren. Trotz intensiver Aktivitäten des Gesamtbetriebsrates sei die Tendenz hinsichtlich der Existenz von Betriebsräten in den einzelnen Filialen dennoch über die Jahre stark rückläufig gewesen und die weißen Flecken auf der Betriebsratslandkarte zunehmend größer geworden. Darüber hinaus sei eine Inaktivität der örtlichen Betriebsräte insbesondere im Hinblick auf mitbestimmungsrechtliche Kernmaterien zu beobachten gewesen. Der Gesamtbetriebsrat habe in der Vergangenheit und in den letzten Jahren zunehmend, teils auf Grundlage einer angenommenen originären Zuständigkeit, teils auf Basis von Delegationsbeschlüssen, teils auf der Grundlage schlicht von den örtlichen Betriebsräten übernommener und nicht angepasster Mustervereinbarungen, teils auf Grundlage einer von Seiten der Arbeitgeberin an den Tag gelegten Praxis der Anwendung der ausgehandelten Vereinbarungen auch in betriebsratslosen Filialen de facto wie ein UEB agiert.

41
Es müsse bestritten werden, dass die Betriebsräte bis zuletzt Betriebsvereinbarungen geschlossen hätten. Der Abschluss einer einzigen Betriebsvereinbarung im Jahr 2018 unterstreiche die zunehmende Untätigkeit der Betriebsräte in den letzten Jahren. Im Jahr 2022 seien insgesamt 25 ehemalige Betriebsratsmitglieder ausgeschieden bzw. würden ausscheiden. Davon seien viele Mitglieder eines einköpfigen Betriebsrates ohne Ersatzmitglied. Damit sei von noch größeren weißen Flecken auf der Betriebsratslandkarte auszugehen. In vielen ehemaligen Betriebsrats-Filialen bestehe auch kein Wunsch der Belegschaft nach einem örtlichen Betriebsrat.

42
Auch bei der Bildung von Regional- und Vertriebs-Betriebsräten sei eine unmittelbare ortsnahe Vertretung ersichtlich nicht möglich und Reiseaktivitäten der Betriebsratsmitglieder notwendig. Betriebsrats-Gremien auf Regional- und Vertriebsbezirksebene seien im Hinblick auf § 9 BetrVG relativ klein und würden nach § 38 BetrVG nicht über die Anzahl von freigestellten Betriebsräten verfügen, wie es auf der Grundlage der streitbefangenen GBV der Fall wäre.

43
Das Arbeitsgericht habe ohne überzeugende Begründung angenommen, dass auch das dargestellte Konzept, das Inhalt der Geschäftsordnung des UEB geworden sei, keine wechselseitige Erreichbarkeit und keinen persönlichen Kontakt zwischen den Beschäftigten und ihren Repräsentanten ermögliche. Dem vom UEB beschlossenen Betreuungskonzept liege unter anderem zu Grunde, dass 50 Mitglieder des UEB und bis zu zehn Kommunikationsbeauftragte mit der systematischen Betreuung der Filialen betraut seien. Es würden jeweils zwei A…-Vertriebsbezirke mit ca. 25 bis 30 Filialen pro Bezirk von einem Team von vier bis fünf UEB-Mitgliedern betreut, wobei einem konkreten UEB-Mitglied dieses Teams bestimmte Filialen fest zugeordnet seien. Die Mitglieder des UEB würden die Filialen regelmäßig nach einem bestimmten „Besuchsplan“ bereisen und stünden bei Bedarf und Anforderung einzelner Beschäftigter in den Filialen für konkrete Aufgaben und Erledigungen zur Verfügung. Ansonsten sei sichergestellt, dass die Beschäftigten einer Filiale mit dem UEB-Mitglied über die üblichen Kommunikationsmittel (Mail, Telefon, Videokonferenz) direkt in Kontakt treten könnten. Die Sachausstattung und die Reisekostenregelung ermöglichten umfangreiche Reiseaktivitäten und die Umsetzung des ambitionierten Betreuungskonzepts.

44
Die regelmäßigen Besuchsintervalle würden so gestaltet werden, dass mindestens einmal alle 14 Tage bis drei Wochen das zuständige UEB-Mitglied, das zum jeweiligen Betreuungsteam gehöre, eine Filiale besuchen würde. Die weiteren 20 bis 25 freigestellten UEB-Mitglieder würden vorrangig die Fachausschüsse des UEB besetzen. Die Sitzungen des UEB würden in einem Vier-Wochen-Rhythmus stattfinden, wobei ein ganzer Tag für den Austausch der filialbetreuenden UEB-Mitglieder und der Ausschussmitglieder vorbehalten sei. Dieses Betreuungskonzept stelle sicher, dass alle Beschäftigten in den Filialen trotz räumlicher Entfernung zum Sitz des UEB in W… regelmäßig Kontakt zu einem UEB-Mitglied hätten und sichergestellt sei, dass bei Durchführung von Personalgesprächen, bei Erhebung von

Beschwerden nach § 85 BetrVG und zur Begehung der konkreten Arbeitsplätze vor Ort immer fest zugeordnete UEB-Mitglieder für diese Amtshandlungen zuständig seien.

45
Aus der Sicht des Gesamtbetriebsrates und des UEB würden kritische Fragen und Sachverhalte in den personellen Angelegenheiten in der Zentrale in W… entschieden und weitere Prozesse dort bearbeitet. In Bezug auf die Personalplanung würden alle Unterrichtungs- und Planungsprozesse allein auf Unternehmensebene gesteuert.

46
Die GBV sei auch deswegen wirksam, da sie in Bezug auf die Dienlichkeit von einer sachgerechteren Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer gedeckt sei.

47
Es sei mitnichten eine ersichtlich sachgerechtere Lösung, eine Vertretung der Arbeitnehmer mittels einer Zusammenfassung von Betrieben zu bilden. Eine Zusammenfassung im Rahmen einer Bezirks- oder Regionalbetriebsstruktur sei nicht möglich. Soweit der Beteiligte zu 1) behaupte, keine der betriebsratslosen Filialen sei mehr als 80 Kilometer von einer Betriebsratsfiliale entfernt, sei dies schlichtweg falsch. Auch sei völlig offen, ob und wo sich geeignete Kandidaten für einen Regionalbetriebsrat finden würden.

48
Nur ein sehr kleiner Teil der „unkritischen“ Fragen zur Einstellung, Versetzung und Eingruppierung unterliege der Zuständigkeit der Filialleitung und der Vertriebsleitung auf Bezirksebene. Zunächst sei tatsächlich im Rahmen der Betriebsänderung „future proof“ im Jahr 2019 angestrebt worden, mehr Verantwortung auf die Filial- und Vertriebsleiter zu übertragen. Die ursprüngliche Präambel der GBV vom 25.01.2021/05.02.2021 beruhe noch auf dieser Konzeption, die sich aber nicht habe realisieren lassen. Die insoweit überholte Präambel sei deshalb angepasst worden. Entscheidungen in mitbestimmungspflichtigen Fragen zur Arbeitszeit, An- und Abwesenheit, Dienstplänen, Arbeitszeitkonten, Anzeige- und Nachweispflicht, Urlaubs- und Überstundenabbau würden nicht in den jeweiligen Filialen vor Ort getroffen. Es sei die GBV „Arbeitszeit“ II zentralseitig im Programm Teamplan hinterlegt. In der Regelungsabrede zur GBV zur Einführung und zum Betrieb des Softwaresystems ASES zur Personalbedarfsermittlung, Personaleinsatzplanung und Zeitwirtschaft vom 29.05./07.06.2019 hieße es, dass die gesetzlichen Regelungen und die jeweils geltende GBV zwingend zu beachten seien. Die Filialleiter hätten bei der Dienstplanerstellung nie eine echte Handlungsfreiheit gehabt. Es seien zentralseitig klare Vorgaben gemacht. Die Geschäftsführung habe für einzelne Filialen die Öffnungszeiten festgelegt. Urlaubsanträge seien nur beim Filialleiter abzugeben. Auch Krankmeldungen würden vom Filialleiter nur entgegengenommen, gespeichert und verwaltet würden diese zentralseitig. Zwischenzeitlich hätten sich auch hinsichtlich der Einsatzplanung weitere Veränderungen ergeben. Die Weiterbearbeitung der Dienstpläne durch die Filialleiter aufgrund der systemseitig auf Basis zentral hinterlegter Parameter erstellten automatisierten Vorschläge für die Personalplanung sei nicht - wie erhofft - erfolgt. Künftig müsse daher jeder Dienstplan innerhalb vorgegebener Fristen über die Vertriebsleiter einem Prüfungsprozess unterzogen werden, bei dem die Zentrale ein finales Vetorecht zur Anpassung in Anspruch nehmen könne. Werde innerhalb der Fristen keine Planung eingereicht, erfolge diese vollständig durch die Zentrale im Rahmen der Zuweisung eines automatischen Dienstplanes. Die letzte Entscheidungskompetenz und Planungshoheit liege somit nunmehr bei der Zentrale. Mit der Erstellung der Dienstpläne sei daher unterhalb der Zentrale auch die letzte nennenswerte mitbestimmungsrelevante Entscheidungskompetenz entfallen. Die Vertretungs- und Unterschriftsberechtigungen lägen allein bei Mitarbeitern der Zentrale. Wesentliche mitbestimmungspflichtige Entscheidungen würden daher weder auf Filialleiter- noch auf Regional-, Vertriebsbezirksebene getroffen.

49
Auch stehe den Gesamtbetriebsparteien ein Beurteilungsspielraum zu, soweit das Merkmal der Dienlichkeit für eine sachgerechtere Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer erfüllt sei. Das Arbeitsgericht habe seine Gestaltungsüberlegungen an die Stelle der Überlegungen der Gesamtbetriebsparteien gesetzt und eine Bezirks- oder Regionalstruktur als naheliegender und sachgerechter angesehen. Die Gesamtbetriebsparteien hätten sich angesichts der arbeitgeberseitigen Organisationsstruktur und angesichts der starken Zentralisierung für einen UEB entschieden. Eine Grenzverletzung sei im Rahmen des anzuwendenden Evidenz-Maßstabes auch im Hinblick auf eine sachgerechte Wahrnehmung der

Interessen der Arbeitnehmer nicht gegeben. Es sei mit Blick auf die Bedenken des Arbeitsgerichts Weiden hinsichtlich der Ortsnähe eine weitere GBV zur Präzisierung und Ergänzung der Betriebsratsstruktur geschlossen worden, insbesondere mit weitergehenden Regelungen zur Ausstattung und Mobilität des UEB. Dem UEB-Gremium obliege die Zuordnung der Bezirksvertreterfunktionen auf einzelne Betriebsratsmitglieder, wobei eine wohnortsnahe Zuordnung im Rahmen des Möglichen vorgenommen werde. Alle UEB-Mitglieder würden einen mobilen Arbeitsplatz mit entsprechender Ausstattung erhalten. Ein Großteil der Mitglieder werde als Bezirksvertreter eingesetzt. Die Kommunikationsbeauftragten würden dem UEB zur Optimierung der Kommunikationswege zu den Arbeitnehmern in den Filialen zur Verfügung stehen. Diese seien keine Arbeitnehmervertreter, sondern Hilfspersonen des UEB. Allein der Arbeitgeber habe das Recht, die Kommunikationsbeauftragten namentlich zu bestellen oder abzuberufen. Die GBV sehe vor, dass bis zu zehn Kommunikationspersonen dem UEB dauerhaft überlassen würden. Das Bundesarbeitsgericht habe die Zulässigkeit derartiger Kommunikationsbeauftragter und eine zeitweise Entbindung von deren Arbeitszeit, um die Aufgaben als Kommunikationsbeauftragter wahrzunehmen, anerkannt. Die designierten Kommunikationsbeauftragten selbst hätten den Wunsch geäußert, die neuen Aufgaben nicht ausschließlich wahrzunehmen.

50
Es sei von einem hoch zentralisierten Unternehmen auszugehen, das in den letzten Jahren seine Entscheidungsstrukturen verschlankt und auf die Zentrale in W… zugeschnitten habe. Die Grundsätze der Dienstplangestaltung, Festlegung der Arbeitszeiten und der Rahmenbedingungen eines Arbeitszeitkontos, die Grundsätze der Urlaubsgestaltung und die Struktur eines Urlaubsplans seien mit dem Gesamtbetriebsrat verhandelt worden und nicht auf der Ebene der Filialleitung. Die konkrete Umsetzung im Einzelfall habe nichts mit der Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG zu tun. Seit August 2022 falle auch die Personaleinsatzplanung in die Zuständigkeit der Zentrale.

51
Das vom UEB intern vereinbarte Betreuungskonzept werde seit der Konstituierung des UEB intensiv gelebt. 52 der 71 voll freigestellten Betriebsratsmitglieder seien ausschließlich damit betraut, die Filialen zu besuchen. Die Übersichten über die Durchführung einzelner Filialbesuche zeige, dass eine ortsnahe Betreuung aller Beschäftigten sichergestellt und eine „schlagkräftige“ Betriebsratsorganisation gewährleistet sei.

52
Aufgrund der Betriebsänderungen ab dem Jahr 2019 seien die Filialen der Beteiligten zu 2), jedenfalls die Filiale in S…, unter dem Aspekt der fehlenden Ausübung von Leitungsmacht in personellen und sozialen Angelegenheiten keine betriebsratsfähigen Einheiten. Der jeweilige Filialleiter übe - wie bereits dargestellt - keinerlei Leitungsmacht mehr aus. Das Erstgericht habe in der vorliegend zur Überprüfung gestellten Entscheidung nicht geprüft, ob die Filiale in S… - unabhängig von der Wirksamkeit der GBV - noch eine betriebsratsfähige Organisationseinheit sei. Dies sei nicht der Fall. Es handele sich bei der Filiale S… allenfalls um einen Betriebsteil, der jedoch nicht die Voraussetzungen eines qualifizierten Betriebsteiles nach § 4 BetrVG erfülle. Die Filiale S… sei nicht örtlich weit entfernt vom Hauptsitz in W…, noch sei sie in Aufgabenbereich und Organisation eigenständig. Die Entfernung zwischen der Filiale in S… und dem Hauptbetrieb in W… betrage 58 Kilometer. Über die sehr gute Verkehrsanbindung über die Autobahn A 93 sei die einfache Strecke mit dem Pkw in nicht mehr als 40 Minuten zu schaffen. Da die Beschäftigten der Filiale mit dem Pkw oder anderem motorisierten Fahrzeug zur Arbeit kämen, sei dies das übliche Verkehrsmittel. Bei einer Zeitdauer von 40 Minuten liege eine noch gut zu bewältigende Entfernung und eine ausreichende Erreichbarkeit vor.

53
Die Beteiligte zu 2) begründet ihre Beschwerde damit, dass bereits die Beteiligungsfähigkeit des Beteiligten zu 1) zu verneinen sei. Die zwischenzeitlich am 17.03.2022 erfolgte Neuwahl des Beteiligten zu 1) sei nichtig. Es gelte das Prioritätsprinzip, weshalb sich die zuerst erfolgte Wahl des Beteiligten zu 4), des UEB, durchsetzen müsse. Der Beteiligte zu 1) könne das Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG nur betreiben, solange er rechtlich existent sei. Der Beteiligte zu 1) sei indes nichtig gewählt. Die Wahl des UEB sei hingegen allenfalls anfechtbar. Der Beteiligte zu 4) sei damit Rechtsnachfolger des Beteiligten zu 1).

54

Die Situation, dass immer weniger Mitarbeiter von einem Betriebsrat vertreten würden, hätte ein erhebliches demokratisches Legitimationsdefizit des ehemaligen Gesamtbetriebsrates mit sich gebracht. Es könne nicht sein, dass in Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen betreffen, ein Gremium mitentscheide, welches von deutlich weniger als der Hälfte der Mitarbeiter, die von diesen Regelungen betroffen seien, demokratisch legitimiert sei. Seit Oktober 2019 liege die Führungs- und operative Steuerung des Filialgeschäfts vollständig auf der Ebene der Unternehmensleitung in der Zentrale in W… Die Entscheidungskompetenzen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten seien zentral auf Unternehmensebene angesiedelt. Die Vertriebsleiter hätten, anders als die Regionalleiter, keine Prokura oder Handlungsvollmacht. Alle wesentlichen mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen würden in der Zentrale in W… getroffen. Neben Mitbestimmungstatbeständen gemäß § 111 BetrVG und § 87 BetrVG würden in der Zentrale in W… auch die Entscheidungen zu wesentlichen personellen und sozialen Angelegenheiten getroffen. Vergütungsfragen, Arbeitszeitgestaltung, Arbeitszeitenmodelle, Schichtsysteme, Öffnungs- und Arbeitszeiten, gerichtsförmige, kritische oder problematische Fragen und Sachverhalte - insbesondere der personellen Einzelmaßnahmen (§§ 99, 102, 103 BetrVG) - würden auf der Ebene der Zentrale entschieden. Sämtliche Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 100 BetrVG etwa bei Versetzungen oder Einstellungen sowie sämtliche Kündigungsschutzverfahren würden ausschließlich über die Zentrale laufen.

55
Der Filialleiter einer Filiale stelle nicht den „Personalleiter des Betriebes“ dar. Die vereinzelt für die jeweiligen Filialen existierenden Betriebsvereinbarungen zu den Regelungsgegenständen Arbeitszeit und Urlaub seien nicht durch den Filialleiter oder Vertriebsleiter verhandelt und abgeschlossen worden, sondern durch die Geschäftsleitung in der Zentrale. Diese Betriebsvereinbarungen würden größtenteils aus den Jahren 2008 bis 2012 stammen und würden überwiegend auf Vorlagen von Betriebsvereinbarungen mit dem Gesamtbetriebsrat basieren. Bei 52 der Betriebsrats-Filialen existiere überhaupt keine Betriebsvereinbarung, weder durch selbständigen Abschluss noch durch Delegation an den Gesamtbetriebsrat. 21 Betriebsrats-Filialen hätten das Mandat hinsichtlich der Vereinbarung einer Betriebsvereinbarung „Urlaub“ an den Gesamtbetriebsrat abgegeben. 84 Betriebsrats-Filialen hätten keine Betriebsvereinbarung Arbeitszeit abgeschlossen. Die Filialleiter seien nicht zeichnungsberechtigt. Die Erstellung von Arbeitsverträgen, Abmahnungen und Kündigungen würden zentralseitig durch die Abteilung Personal/Recht in W… erfolgen. Arbeitsvertragliche Dokumente und Kündigungen unterzeichne die Prokuristin. Die Auswahl neu einzustellender Mitarbeiter treffe nicht der Filialleiter allein. Er sei bei der Frage, ob er einstellen dürfe, von der Freigabe des Vertriebsleiters abhängig. Auch die Vertriebsleiter seien nicht zeichnungsberechtigt. Einstellungsprozesse seien streng formalisiert und zentralseitig vorgegeben. Die Stellenausschreibungen und das Recruiting erfolgten ausschließlich durch die Zentrale. Die Filialleiter könnten lediglich Einstellungsvorschläge an die Zentrale unterbreiten. Die Zentrale sichte und bewerte für einen Teil der Filialen sogar die eingegangenen Bewerbungen und treffe insoweit eine Vorauswahl. Der jeweilige Filialleiter entscheide dann nur noch, ob der zentralseitig ausgewählte Kandidat persönlich passe. Auch die Betreuung der Auszubildenden werde zentral gesteuert. Die Verteilung des jeweiligen Filial-Budgets und die damit einhergehende Zuteilung der Sollstärke an Mitarbeitern erfolge zentralseitig anhand von Kennzahlen. Der Filialleiter könne die Zahl seiner Mitarbeiter nicht frei festlegen. Die Filialleiter hätten keinen Zugriff auf die digitale Personalakte der Mitarbeiter. Über die Erteilung von Abmahnungen und von Kündigungen entscheide ebenfalls die Zentrale allein. Arbeitszeugnisse würden ebenfalls zentralseitig erstellt. Auch der Komplex der Mitbestimmung bei Qualifizierungsmaßnahmen sei der Zentrale vorbehalten. Die Zentrale gebe sogenannte Ladenkonzepte vor, die vorsähen, wie die Filiale auszusehen habe und welches Sortiment und welcher Service in den Werkstätten angeboten werde. Auch die Auswahl der wesentlichen Betriebsmittel der Filiale treffe die Zentrale allein.

56
Die Unternehmensleitung und der Gesamtbetriebsrat seien sich einig darüber, dass allein ein UEB eine vollständige und sachgerechte Wahrnehmung der Interessen aller Beschäftigten gewährleiste. Nach § 2 der GBV sollten im UEB möglichst Mitglieder aus allen Bezirken vertreten sein. Zu diesem Zweck sei die Anzahl der Mitglieder des UEB auf 71 festgelegt worden, die alle voll freigestellt würden. Darüber hinaus würden dem UEB bis zu zehn sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen/Kommunikationsbeauftragte zur Verfügung gestellt. Der UEB benenne im Rahmen seines Selbstorganisationsrechts sogenannte Bezirksvertreter, wobei die räumliche Nähe des Betriebsratsmitgliedes zum Vertriebsbezirk beachtet werden solle. Die Mitglieder des UEB sollten sich nicht nur am Unternehmenssitz in W… aufhalten, sondern

überwiegend als „Reisebetriebsräte“ für die Mitarbeiter in den Filialen vor Ort greifbar sein. Die erforderlichen Reise- und Unterbringungskosten übernehme die Beteiligte zu 2). Die Bildung des UEB diene somit dazu, weiße Flecken auf der Betriebsratslandkarte zu vermeiden. Die Ortsnähe werde durch die Vollfreistellung sämtlicher 71 Betriebsratsmitglieder, die Wahl der Bezirksvertreter und die Bereitstellung von bis zu zehn Auskunftspersonen sichergestellt.

57
Die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 1 a) BetrVG, die Erleichterung von Bildung von Betriebsräten oder die sachgerechte Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer, müssten nur alternativ vorliegen. Das Arbeitsgericht Weiden habe dem Kriterium der Ortsnähe eine nicht gerechtfertigte und nicht nachvollziehbare höhere Bedeutung beigemessen als dem Kriterium der Sachdienlichkeit.

58
Für den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Bildung eines UEB sei allein der Gesamtbetriebsrat zuständig. Es bestehe kein Vetorecht eines örtlichen Betriebsrates. Alle wesentlichen mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen würden in der Zentrale in W… getroffen. Die Entscheidungskompetenzen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten lägen zentral auf Unternehmensebene. Schon das Kriterium der Entscheidungsnähe führe zur Sachdienlichkeit des UEB. Der Betriebsrat müsse dort arbeiten, wo die wichtigen Entscheidungen im Betrieb getroffen werden. Der Kontakt zwischen Arbeitnehmern und der sie repräsentierenden Betriebsvertretung sei auch nicht unangemessen erschwert. Die Ortsnähe werde durch die Bezirksvertreter und Kommunikationsbeauftragten gewährleistet. Allen Mitgliedern des UEB würden - auch unter Berücksichtigung von deren Wohnort - Bezirke bzw. konkrete Filialen zugeordnet, die diese betreuten und für die sie konkrete Ansprechpartner seien. Wo das Gremium formal sitze, sei von untergeordneter Bedeutung. Die Vollfreistellung aller Mitglieder des UEB ermögliche entsprechende Reisetätigkeiten. Die wechselseitige Erreichbarkeit würde darüber hinaus durch zusätzliche IT-Ausstattung gewährleistet. Das Kriterium der Ortsnähe verliere auch zunehmend an Bedeutung durch den technischen Fortschritt und die Digitalisierung erheblich vereinfachter Kommunikation.

59
Durch den UEB werde eine Vielzahl von Filialen in die Mitbestimmung geführt. Dieser bewirke eine vollständige Gleichbehandlung aller Mitarbeiter.

60
Den Betriebsparteien stünden hinsichtlich des Vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen des § 3 BetrVG ein Einschätzungsspielraum zu sowie ein Beurteilungs- und ein Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung einer Regelung. Bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung nach § 3 BetrVG sei es daher zunächst Sache der Betriebsparteien zu beurteilen, ob und gegebenenfalls in welcher Weise das gesetzliche Repräsentationsmodell ersetzt werden solle. Eine Orientierung an den Vertriebsbezirken sei eine deutlich unsicherere Ausgestaltung, da sich diese wieder ändern, zahlen- und gebietsmäßig vergrößert oder verkleinert werden könnten. Auch die Lage und Anzahl der Filialen sei Schwankungen unterworfen. Ortsnähe wäre über Regionalbetriebsräte gerade nicht gewährleistet.

61
Es sei nicht Sache der Gerichte, die „beste Ausgestaltung“ zu finden. Das Arbeitsgericht habe die vom BAG in seinem Beschluss vom 24.04.2013 aufgestellten Grundsätze verkannt. Das BAG habe vielmehr ausgeführt, dass der Zweck der Regelung, die Bildung eines UEB dann nicht mehr decke, wenn die Erleichterung der Bildung von Betriebsräten ohne Weiteres bereits durch eine Zusammenfassung von Betrieben nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 b in Verbindung mit Abs. 2 BetrVG erreicht werden könne und sich demgegenüber die Bildung eines UEB als ersichtlich weniger sachgerechte Lösung darstelle. Es sei vorliegend mitnichten ohne Weiteres ersichtlich, dass die Zusammenfassung von Betrieben die sachgerechtere Lösung darstelle. Der Kontakt zwischen den Arbeitnehmern und den Gremiumsmitgliedern werde auch nicht unangemessen erschwert. Eine Bildung von Bezirksbetriebsräten sei aufgrund der Verteilung der Filialen und der ehemaligen örtlichen Betriebsräte nicht ohne Weiteres möglich. Aufgrund der ebenfalls erheblichen Distanzen zwischen betriebsratslosen Filialen und Filialen mit Betriebsrat sei eine Ortsnähe ebenfalls nicht gegeben.

62
Das BAG stelle im ersten Schritt darauf ab, wo die mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen im Betrieb getroffen werden. Erst in einem zweiten Schritt stelle das BAG auf das Kriterium der Ortsnähe ab. Das BAG

habe dem Kriterium der Ortsnähe nicht einen höheren Stellenwert als den weiteren Kriterien beigemessen. Durch die größere räumliche Entfernung dürfe der Kontakt zwischen den Arbeitnehmern und der sie repräsentierenden Betriebsvertretung nicht unangemessen erschwert werden. Das Kriterium der Ortsnähe werde durch die Reisetätigkeit der Gremiumsmitglieder und der technischen Ausstattung zur Kommunikation gewährleistet. Die Bildung des UEB sei auch nicht die ersichtlich weniger sachgerechte Lösung. Das Arbeitsgericht Weiden habe verkannt, dass die wesentlichen Entscheidungsbefugnisse nicht auf der Ebene der Vertriebsleiter lägen, sondern in der Zentrale in W… Aus diesem Grund habe das Arbeitsgericht Weiden irrig angenommen, dass es naheliegender und sachgerechter sei, die Arbeitsvertretung an diese arbeitgeberseitige Organisationsstruktur mit Bezirken anzupassen. Die wechselseitige Erreichbarkeit, auf die das Arbeitsgericht Weiden maßgeblich abgestellt habe, sei durchaus gewährleistet. Der technische Fortschritt habe sich stetig weiterentwickelt. In den letzten zwei Jahren habe sich eine tägliche Präsenz vor Ort auf virtuelle Besprechungen verlagert. Die Bedenken des Arbeitsgerichts Weiden seien nicht mehr zeitgemäß. Ob das BAG den Sachverhalt heute völlig anders beurteilen würde, sei offen. Höchstrichterlich sei nicht geklärt, ob hinsichtlich der Ortsnähe kompensatorische Maßnahmen zur Rückbindung der Belegschaft an den Betriebsrat, wie vorliegend Vollfreistellung, Reisetätigkeit, Ausstattung, Betreuungskonzept, Bezirksvertreter und Auskunftspersonen berücksichtigt werden könnten.

63
Die Beteiligten zu 2) und 3) stellen daher folgenden Antrag:

Der Beschluss des Arbeitsgerichts Weiden vom 03.02.2022 zum Aktenzeichen - 3 BV 9/21 - wird abgeändert und der Antrag zu Ziffer 1. wird abgewiesen.

64
Der Beteiligte zu 1) beantragt,

die Beschwerden zurückzuweisen.

65
Das Arbeitsgericht Weiden habe zu Recht die Voraussetzungen für die Bildung eines UEB verneint und die zugrundeliegende GBV in ihrer ursprünglichen Form für unwirksam erachtet. Auch die Ergänzungen in der GBV vom 23.02.2022 würden daran nichts ändern.

66
Es werde bestritten, dass die Entscheidungskompetenzen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten zentral auf der Unternehmensebene angesiedelt seien. Die wesentlichen beteiligungspflichtigen Entscheidungen würden weiterhin in den Filialen unter Beteiligung der Filialleiter getroffen, insbesondere würden Entscheidungen im Hinblick auf personelle Einzelmaßnahmen vor Ort unter Mitwirkung der Filialleiter getroffen. Die Entscheidungen zu Fragen der Arbeitszeit, An- und Abwesenheiten, Dienstplänen, Arbeitszeitkonten, Anzeige- und Nachweispflichten im Krankheitsfall, Urlaub und Überstundenabbau würden bis zuletzt in den jeweiligen Filialen vor Ort getroffen. Diese gehörten zu den alltäglichen Aufgaben des Filialleiters. In der Handlungsanleitung „TEAMPLAN - Modul 6“ würden die Tätigkeiten der Filialleiter sowie der örtlichen Betriebsräte im Hinblick auf die Erstellung und Genehmigung von Dienstplänen dargestellt. Der Filialleiter habe den Einsatzplan zu erstellen/anzupassen und den Dienstplan zu speichern und zu beantragen.

67
In der Regelungsabrede zur GBV zur „Einführung und zum Betrieb des Softwaresystems ASES zur Personalbedarfsermittlung, Personaleinsatzplanung und Zeitwirtschaft“ würde es ausdrücklich heißen, dass der Filialleiter bzw. Planer entscheide, ob der systemseitig generierte Vorschlag akzeptiert, geändert oder verworfen werde. Auch die Neufassung der Ergänzungsvereinbarung GBV „Arbeitszeit II“ vom 03.09.2014 würde in der Präambel festlegen, dass diese die ansonsten weiterbestehenden Beteiligungsrechte der örtlichen Betriebsrats-Gremien präzisiere. Die GBV „Urlaubsrahmenplanung“ vom 10.03.2015 würde unter § 3 festlegen, dass alle Arbeitnehmer auf dem hier vorgesehenen Urlaubsantrag ihren Urlaub zu beantragen und bei dem Betriebsleiter der Filiale abzugeben hätten.

68
Die Vertriebsleiter würden zusammen mit den Filialleitern über Einstellungen, Versetzungen, Kündigungen und Abmahnungen entscheiden. Auch die Krankmeldungen würden in der jeweiligen Filiale eingereicht, von den Filialleitern entgegengenommen und im Personaleinsatzplanungs-System dokumentiert. Dienst- und

Urlaubspläne sowie Krankheitsmeldungen würden jetzt zwar unternehmerisch verwaltet, konkrete einzelfallbezogene Entscheidungen würden aber nach wie vor in den Filialen unter Beteiligung der Filialleiter getroffen.

69
Die rückläufige Tendenz bei der Entwicklung von Betriebsrats-Filialen sei weniger durch Inaktivität oder Amtsmüdigkeit örtlicher Vertretungsorganisationen bedingt, sondern sei im Zusammenhang mit der generellen wirtschaftlichen und personellen Entwicklung bei der Beteiligten zu 2) in Folge einer größeren Kündigungs- und Filialschließungswelle ab 2014 zu sehen. In jedem der 20 Vertriebsbezirke seien Betriebsrats-Filialen vorhanden.

70
Es gäbe auch eine lebhafte Mitwirkungskultur der örtlichen Betriebsräte. So seien im Jahr 2014 20 örtliche Betriebsräte erfolgreich gegen eine mitbestimmungswidrig angeordnete Urlaubssperre vorgegangen.

71
Örtliche Betriebsräte hätten auch bis zuletzt Betriebsvereinbarungen mit der Beteiligten zu 2) abgeschlossen, z.B. die Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit“ mit dem Betriebsrat der Filiale B… 2 vom 19.12.2018 und die Betriebsvereinbarung „Urlaubsrahmenplanung“ des Betriebsrates der Filiale B… 10 vom 28.05.2016. Über den Abschluss von Betriebsvereinbarungen hinaus, hätten die örtlichen Betriebsräte ihre Mitwirkungsrechte im Rahmen der §§ 80, 92 und 99 BetrVG wahrgenommen. Anhörungen vor Einstellungen, Versetzungen oder Kündigungen hätten unter Beteiligung der jeweiligen örtlichen Betriebsräte stattgefunden.

72
Es bestehe weiterhin das Bedürfnis nach einer ortsnahen Mitarbeitervertretung, die mit den Gegebenheiten des Betriebes und den Charakteristiken der Mitarbeiter vertraut sei. Insgesamt 36 örtliche Betriebsräte hätten ein arbeitsgerichtliches Verfahren gemäß § 18 Abs. 2 BetrVG eingeleitet mit dem Ziel, den Status als betriebsratsfähige Organisationsstruktur zu erhalten. Aus prozessualen Gründen sei das Verfahren des Beteiligten zu 1) als Musterverfahren geführt und die übrigen Verfahren eingestellt worden. Die Anfechtung der Wahl des UEB sei von 39 Mitarbeitern der Beteiligten zu 2) eingeleitet worden. Der UEB werde derzeit allenfalls geduldet. Dieser sei den Mitarbeitern aufgedrängt worden.

73
Zwar sei die GBV vom 25.01./05.02.2021 durch eine Ergänzungsvereinbarung vom 23.02.2022 abgeändert und konkretisiert worden, die der Entscheidung des Arbeitsgerichts Weiden zugrundeliegenden maßgeblichen tatsächlichen Verhältnisse hätten sich dadurch jedoch nicht geändert. Die GBV in Form der Ergänzung vom 23.02.2022 konkretisiere zwar das zuvor vage gebliebene Betreuungskonzept und habe die Passage bezüglich der Kernkompetenzen der Vertriebsleiter in maßgeblichen personellen Angelegenheiten gestrichen. Was sich hier ab wann genau geändert haben soll („Entmachtung“ der Vertriebsleiter), sei aber nicht ersichtlich. Durch die Ergänzungen der GBV seien die Schwächen der ursprünglichen GBV hinsichtlich einer effektiven und ortsnahen Mitarbeitervertretung nicht ausgeräumt, sondern gar vertieft worden. So seien nach der neuen GBV bereits die Vollfreistellungen für die Betriebsratsmitglieder relativiert worden, indem diese nur erfolgen sollten, soweit sie erforderlich seien. Überdies würden dem Gremium keine Aufsichtspersonen, sondern nur noch bis zu zehn Kommunikationsbeauftragte bei Bedarf zuerkannt, die aber keinen Sonderkündigungsschutz hätten und denen sogar nach § 2 Abs. 4 der GBV zeitweise andere Tätigkeiten zugewiesen werden könnten.

74
Nach zutreffender Ansicht des Arbeitsgerichts Weiden lägen die Voraussetzungen für die Bildung eines UEB nicht vor. Das Arbeitsgericht habe auch den Beurteilungsspielraum der Gesamtbetriebsparteien nicht verkannt. Bei der Wahl zwischen den sich aus § 3 Abs. 1 Nr. 1 a und b BetrVG ergebenden Möglichkeiten hätten die Betriebsparteien den Grundsatz der Ortsnähe zu berücksichtigen. Das BAG habe einer Zusammenfassung von Betrieben gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 b BetrVG gegenüber der Bildung eines UEB gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 a BetrVG den Vorrang eingeräumt. Bei § 3 BetrVG handele es sich um eine Ausnahmeregelung, die eine optimale Wahrnehmung der Beteiligungsrechte und eine bestmögliche Betreuung der Arbeitnehmer ermöglichen solle. Die Organisation der Betriebsverfassung stehe jedoch nicht zur vollständigen Disposition der Betriebsparteien. Das kollektivrechtliche Konzept müsse „besser geeignet“ sein als der gesetzlich konzipierte Grundfall. Diese Voraussetzung sei hier nicht erfüllt. Die vorherige, dem

gesetzlichen Grundfall entsprechende Vertretungsstruktur, bestehend aus den örtlichen Betriebsräten mit 235 Betriebsratsmitgliedern sowie einem Gesamtbetriebsrat mit 51 Mitgliedern, habe die Interessen der Arbeitnehmer bereits sachgerecht wahrgenommen. Die Interessen der Arbeitnehmer in 532 Betrieben sollten nunmehr nur noch durch 71 Betriebsratsmitglieder und weitere zehn Auskunftspersonen bzw. Kommunikationsbeauftragte gewährleistet werden, die im Bedarfsfall gleich einem Handlungsreisenden die Filialen aufsuchen sollten. Der Gesichtspunkt einer möglichst arbeitnehmernahen Gestaltung der Mitbestimmung sei damit nicht erfüllt. Allein die enorme Reduzierung auf lediglich 71 Betriebsratsmitglieder und zehn Kommunikationsbeauftragte sei qualitativ nicht angemessen, die bundesweit ca. 8.100 Mitarbeiter an 532 Standorten effektiv und gewissenhaft vertreten zu können. Es könne nicht gewährleistet werden, dass jeder Vertriebsbezirk durch einen ortsansässigen Bezirksvertreter repräsentiert werde. Die räumliche Nähe der Bezirksvertreter zum Vertriebsbezirk solle nach den §§ 2, 3 der GBV lediglich beachtet werden. Nach dem Betreuungskonzept seien auch nur 45 bis 50 Mitglieder des UEB zur ortsnahen Vertretung abzustellen. Gemäß § 3 der GBV benenne der UEB diese im Rahmen seines Selbstorganisationsrechts. Es bleibe dabei offen, wie sich innerhalb der so genannten „weißen Flecken“ geeignete Bezirksvertreter und Kommunikationsbeauftragte finden lassen sollten.

75
Durch die vollständige Freistellung der Mitarbeitervertreter sei auch eine Entfremdung der Betriebsratsmitglieder vom Betrieb zu befürchten. Die Betriebsratsmitglieder würden jeglichen Bezug zu den tatsächlichen Gegebenheiten und zur Arbeit verlieren. Der tatsächliche Kontakt zwischen den Betriebsratsmitgliedern und den Mitarbeitern werde erschwert. Sachdienlicher sei ein Mischverhältnis zwischen freigestellten und nicht freigestellten Betriebsratsmitgliedern. Dies ergebe sich auch aus der gesetzlichen Wertung des § 38 BetrVG, in der ein nach Mitarbeiteranzahl gestaffeltes Quorum freigestellter Betriebsratsmitglieder festgelegt werde.

76
Sofern durch die Errichtung des UEB die Bildung von Betriebsräten erleichtert werden solle, werde vorausgesetzt, dass dies nicht bereits durch die Zusammenfassung von Betrieben erreicht werden könne und sich demgegenüber die Bildung eines UEB als ersichtlich weniger sachgerechte Lösung darstelle. Der Grundsatz der Ortsnähe einer Mitarbeitervertretung würde durch die Zusammenfassung von Betrieben schonend gewahrt. Das legitime Ziel, weiße Flecken auf der Betriebsratslandschaft zu vermeiden, könne vorliegend durch weniger einschneidende, mildere Mittel, nämlich der Zusammenfassung von Betrieben oder der Errichtung von Regionalbetriebsräten erreicht werden. Die Bildung eines UEB sei demgegenüber die ersichtlich weniger sachgerechte Lösung.

77
In jedem der 20 Vertriebsbezirke sei keine betriebsratslose Filiale mehr als 80 Kilometer von einer Betriebsrats-Filiale entfernt. Filialen könnten regional nach Vertriebsbezirk zusammengefasst werden und damit weiße Lücken auf der Betriebsratslandschaft geschlossen werden. Durch die Zusammenfassung mehrerer Filialen zu einem Betrieb im Sinne des BetrVG würden sich die Mitarbeiteranzahl und damit die Zahl der Betriebsratsmitglieder gemäß § 9 BetrVG erhöhen. Dadurch würden stärkere und handlungsfähigere Gremien entstehen mit ortsansässigen und betriebsnahen Betriebsratsmitgliedern.

78
Die Eigenschaft der Filiale S… als betriebsratsfähige Organisation sei nie streitig gewesen.

79
Der Beteiligte zu 4) vertritt die Ansicht, nach seiner Wahl, die eventuell anfechtbar, aber nicht nichtig sei, Rechtsnachfolger des Beteiligten zu 1) geworden zu sein und daher in der Lage zu sein, die vom Beteiligten zu 1) gestellten Anträge zurückzunehmen, was er ausdrücklich auch tue.

80
Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

II.

81
Die Beschwerden der Beteiligten zu 2) und 3) sind zulässig, aber nicht begründet.

82
1. Der Antrag des Beteiligten zu 1) nach § 18 Abs. 2 BetrVG ist zulässig.

83
Die Beteiligtenfähigkeit und die Antragsbefugnis des antragstellenden örtlichen Betriebsrates der Filiale S… sind weiterhin zu bejahen. Sie bestimmen sich - wie aus § 83 ArbGG hervorgeht - nach materiellem Recht. Die vom Antragsteller mit seinem Antrag erstrebte Feststellung begründet sich auf § 18 Abs. 2 BetrVG. Es geht um die Frage, ob die Filiale in S… ein Nebenbetrieb oder ein selbständiger Betriebsteil im Sinne des § 4 BetrVG ist. Ist dies zweifelhaft, so kann unter anderem der in der Filiale S… gewählte Betriebsrat - auch unabhängig von einem Wahlanfechtungsverfahren - eine Entscheidung der Gerichte für Arbeitssachen herbeiführen. Auch mit der zwischenzeitlichen Wahl des UEB nach § 3 BetrVG ist - unabhängig von der Wirksamkeit dessen Wahl - die Antragsbefugnis des örtlichen Betriebsrates der Filiale S… für das vorliegende Verfahren nicht weggefallen. Im Beschlussverfahren ist die Antragsbefugnis gegeben, wenn der Antragsteller durch die begehrte Entscheidung in seiner kollektivrechtlichen Rechtsposition betroffen sein kann. Das ist der Fall, wenn er eigene Rechte geltend macht und dies nicht von vornherein als aussichtlos erscheint (BAG, Beschluss vom 19.12.2017 - Az.: 1 ABR 33/16 - in juris recherchiert).

84
Diese Voraussetzung ist gegeben, da der örtliche Betriebsrat der Filiale S… mit der Durchführung einer UEB-Wahl in seiner Existenz berührt ist. Die durchgeführte Neuwahl des Betriebsrates in der Filiale S… ändert an der Antragsbefugnis nichts, auch wenn das Verfahren in erster Instanz noch von dem bisher gewählten Betriebsrat anhängig gemacht wurde und dieser den vom Arbeitsgericht zugesprochenen Antrag beim Arbeitsgericht gestellt hat. Nach dem Ende der Amtszeit des bisherigen Betriebsrates ist der neu gewählte Betriebsrat dessen Funktionsnachfolger (BAG, Beschluss vom 25.04.1978 - Az.: 6 ABR 9/75 -, BAG, Beschluss vom 19.12.2018, - Az. 7 ABR 79/16 -, in juris recherchiert).

85
Die vor der Neuwahl des örtlichen Betriebsrates S… durchgeführte Wahl des UEB ändert ebenfalls nichts. Die Beteiligtenfähigkeit und Antragsbefugnis werden nicht aufgrund etwaiger Streitigkeiten über die Nichtigkeit der Wahl bzw. Errichtung in Frage gestellt, da diese jedenfalls mittelbar mit der im vorliegenden Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG zu entscheidenden Frage zusammenhängen. In einem solchen Verfahren sind die jeweiligen Gremien weiterhin als bestehend zu behandeln (BAG, Beschluss vom 24.03.2021 - Az.: 7 ABR 16/20 - in juris recherchiert). Dies gilt nicht nur für den örtlichen Betriebsrat in der Filiale S…, sondern auch für den Gesamtbetriebsrat. Für das vorliegende Verfahren ist somit der UEB auch nach dessen Wahl nicht als Rechtsnachfolger des örtlichen Betriebsrates anzusehen. Dieser ist somit nicht Herr über dieses Verfahren geworden, eine Befugnis zur Rücknahme des Antrages nach § 18 Abs. 2 BetrVG steht ihm nicht zu. Die Durchführung des Verfahrens nach § 18 Abs. 2 BetrVG ist unabhängig von der Wahl zulässig (BAG, Beschluss vom 25.11.1980 - Az.: 6 ABR 62/79 - in juris recherchiert). Für die Zulässigkeit des Antrages nach § 18 Abs. 2 BetrVG kommt es somit nicht darauf an, in welcher betrieblichen Organisation bereits Betriebsräte gewählt sind. Ein Betriebsrat hat das erforderliche Feststellungsinteresse nach § 18 Abs. 2 BetrVG unter anderem auch dann, wenn streitig ist, ob für mehrere Betriebsstätten des Unternehmens ein gemeinsamer Betrieb zu wählen ist oder ob die einzelnen Betriebsstätten für sich genommen betriebsratsfähig sind (BAG, Beschluss vom 24.03.2021 - Az.: 7 ABR 16/20 - in juris recherchiert).

86
2. Die Filiale S… ist zwar kein Betrieb im Sinne des § 1 BetrVG, aber eine betriebsratsfähige Organisation im Sinne des § 4 BetrVG, die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt ist.

87
a. Die Filiale S… ist kein Betrieb im Sinne des § 1 BetrVG. Ein Betrieb im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist eine organisatorische Einheit, innerhalb derer der Arbeitgeber zusammen mit den von ihm beschäftigten Arbeitnehmern bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt. Dazu müssen die in der Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt und die menschliche Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert werden. Die in der organisatorischen Einheit ausgeübte Leitungsmacht erstreckt sich auf alle wesentlichen Funktionen des Arbeitgebers in personellen und sozialen Angelegenheiten.

88

Diese Voraussetzung ist in der Filiale S… nicht gegeben. Die Filialleiter besitzen zwar die fachliche Weisungsbefugnis gegenüber den Beschäftigten der Filiale, haben aber keine eigene Einstellungs-, Kündigungs- und Abmahnungsbefugnis. Diese wesentlichen Entscheidungen werden unstreitig in der Zentrale getroffen. Das insoweit gegebene Vorschlagsrecht der Filialleiter bei der Auswahl der vorgesehenen einzustellenden Personen reicht hierfür nicht aus.

89
b. Die Filiale S… erfüllt jedoch nach Überzeugung der Kammer zwar nicht die Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, aber die der Nr. 1 des § 4 Abs. 1 BetrVG.

90
aa. Die Filiale S… ist zwar ein Betriebsteil, da sie in die Organisation der Zentrale eingegliedert und an dessen Zweck ausgerichtet, dieser gegenüber aber organisatorisch abgrenzbar und relativ verselbständigt ist (BAG, Beschluss vom 17.01.2007 - Az.: 7 ABR 63/05 - in juris recherchiert). Für einen Betriebsteil genügt es, wenn in der Einheit wenigstens eine Person mit Leitungsmacht vorhanden ist, die überhaupt Weisungsrechte des Arbeitgebers ausübt (BAG, Beschluss vom 17.01.2007, a. a. O.). Dies ist durch die Filialleiter, die unstreitig das fachliche Weisungsrecht ausüben, der Fall.

91
Eine durch Aufgabenbereich und Organisation sich ergebende Eigenständigkeit der Filiale S… im Sinne des § 4 Abs. 1 Nr. 2 ist dagegen zu verneinen. Der Begriff der eigenständigen Organisation erfordert, dass für den Betriebsteil eine den Einsatz der Arbeitnehmer bestimmende Leitung, insbesondere in mitbestimmungspflichtigen sozialen und personellen Angelegenheiten besteht und ausgeübt wird. Die arbeitstechnische Selbständigkeit genügt nicht. Die Eigenständigkeit setzt vielmehr auch eine von der Betriebsleitung abgehobene eigene Leitung auf der Ebene des Betriebsteils voraus (BAG, Beschluss vom 29.01.1992 - Az.: 7 ABR 27/91 - in juris recherchiert). In einer Filialstruktur fehlt es regelmäßig an einer Eigenständigkeit der Organisation auf der Ebene der Filialen (Fitting, Kommentar zum BetrVG, 31. Aufl., § 4 Rz. 25).

92
Anders als bei § 1 BetrVG bedarf es zwar keines umfassenden eigenständigen Leitungsapparats. Erforderlich ist jedoch, dass in dem Betriebsteil eine eigenständige Leitung institutionalisiert ist, die die wesentlichen Arbeitgeberfunktionen in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten ausübt (BAG, Beschluss vom 23.11.2016 - Az.: 7 ABR 3/15 - in juris recherchiert). Die eigene Leitung muss sich daher nicht auf alle Gegenstände erstrecken, die einer Unternehmensleitung vorbehalten sind (Fitting, a. a. O., § 4 Rz. 26).

93
Wesentliche Entscheidungen in personellen Angelegenheiten, insbesondere die Frage der Einstellungen, Kündigungen, Versetzungen trifft der Filialleiter nicht. Arbeitsverträge werden von der Zentrale abgeschlossen, Kündigungen und Abmahnungen ebenfalls von der Zentrale aus ausgesprochen. Die Filialleiter sind nicht zeichnungsberechtigt. Sie haben keinen Zugriff auf die digitale Personalakte der Mitarbeiter. Eine bloße Entscheidungsbefugnis hinsichtlich Arbeitszeitgestaltung und Personaleinsatzplanung ist weder ausreichend noch wesentlich (Hexel/Kuhn, Der betriebsverfassungsrechtliche Betriebsbegriff in Filialunternehmen, DB 2021, 2758, 2763). Das hier gegebene fachliche Weisungsrecht der Filialleiter, die von diesen zu treffenden Entscheidungen gegebenenfalls über Dienstpläne und Urlaubsgewährung reichen jedoch für Bejahung der erforderlichen relativen Eigenständigkeit nicht aus.

94
bb. Die Filiale S… ist jedoch ein Betriebsteil im Sinne von § 4 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, da diese jedenfalls räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt ist.

95
(1) Betriebsteile sind im Sinne des § 4 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG vom Hauptbetrieb räumlich weit entfernt, wenn wegen dieser Entfernung eine ordnungsgemäße Betreuung der Belegschaft des Betriebsteils durch einen beim Hauptbetrieb ansässigen Betriebsrat nicht mehr gewährleistet ist. Der Zweck der Regelung des § 4 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG besteht darin, den Arbeitnehmern von Betriebsteilen eine effektive Vertretung durch einen eigenen Betriebsrat zu ermöglichen, wenn wegen der räumlichen Trennung des Betriebsteils von dem Hauptbetrieb eine persönliche Kontaktaufnahme zwischen einem dortigen Betriebsrat und dem

Arbeitnehmer im Betriebsteil so erschwert ist, dass der Betriebsrat des Hauptbetriebs die Interessen der Arbeitnehmer nicht mit der nötigen Intensität und Sachkunde wahrnehmen kann und sich die Arbeitnehmer nur unter erschwerten Bedingungen an den Betriebsrat wenden können oder Betriebsratsmitglieder, die in dem Betriebsteil beschäftigt sind, nicht kurzfristig zu Sitzungen im Hauptbetrieb kommen können. Maßgeblich ist also sowohl die leichte Erreichbarkeit des Betriebsrates aus Sicht der Arbeitnehmer wie auch umgekehrt, die Erreichbarkeit der Arbeitnehmer für den Betriebsrat (BAG, Beschluss vom 17.05.2017 - Az.: 7 ABR 21/15 - in juris recherchiert). Jeder einzelne Arbeitnehmer muss grundsätzlich die Möglichkeit haben, immer dann, wenn er es für nötig hält, zeitnah an die einzelnen Mitglieder des Betriebsrates heranzutreten (BAG, Beschluss vom 17.05.2017, a. a. O.). Der Betriebsrat ist insgesamt der berufene Vertreter der Belegschaft. Es geht daher nicht an, die Arbeitnehmer praktisch nur auf die Sprechstunden oder auf bestimmte ortsansässige Betriebsratsmitglieder zu verweisen.

96
(2) Eine Bestimmung des unbestimmten Rechtsbegriffs allein nach den Entfernungskilometern kommt nicht in Betracht. Es ist eine Gesamtwürdigung aller Umstände vorzunehmen (BAG, Beschluss vom 07.05.2008 - Az.: 7 ABR 15/07 - in juris recherchiert). Für die Beurteilung der Frage, ob Filialen räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind, ist die Erreichbarkeit des im Hauptbetrieb bestehenden Betriebsrates per Post, Telefon oder moderner Kommunikationsmittel unerheblich, da § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 allein auf die räumliche Entfernung abstellt (BAG, Beschluss vom 07.05.2008 - 7 ABR 15/07; Beschluss vom 17.05.2017 - Az.: 7 ABR 21/15 - a. a. O.). Entscheidend ist die räumliche Entfernung, nicht andere Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme. Der Gesetzgeber hat mit dem Tatbestandsmerkmal der räumlich weiten Entfernung auf einen von den Besonderheiten des jeweiligen Betriebs unabhängigen Gesichtspunkt (Lage im Raum) abgestellt. Auf die Frage, ob und gegebenenfalls in welcher Form und für welche Kreise von Arbeitnehmern im jeweiligen Betrieb moderne Kommunikationsmittel zur Verfügung stehen, soll es gerade nicht ankommen. Jedes andere Verständnis wäre contra legem. Im Übrigen ist es Sache eines jeden Arbeitnehmers zu entscheiden, in welcher Art und Weise Kontakt zum Betriebsratsmitglied seines Vertrauens gesucht wird. Die Arbeitnehmer können weder vom Betriebsrat noch vom Arbeitgeber auf eine elektronische Kontaktaufnahme verwiesen werden (so auch LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 22.10.2020 - Az.: 17 TaBV 3/19 - in juris recherchiert).

97
(3) Für die jederzeitige Erreichbarkeit ist dabei nicht auf die ungünstigste Verkehrssituation, sondern auf die regelmäßigen Verkehrsverhältnisse abzustellen. Auf die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln kommt es dann an, wenn für einen nicht unerheblichen Teil der Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit besteht, den Hauptbetrieb mit einem eigenen Pkw zu erreichen (BAG, Beschluss vom 17.05.2017 - Az.: 7 ABR 21/15 - a. a. O.).

98
(a) Hierzu gibt es unterschiedliche Entscheidungen. So wurde zum Beispiel entschieden, dass bei schlechter Verkehrsanbindung schon eine Entfernung von 28 Kilometern bzw. 11 Kilometern „weit“ sein könne, wohingegen bei guter Straßenanbindung auch eine Entfernung von 45 Minuten nicht als räumlich weite Entfernung anerkannt wurde (BAG, Beschluss vom 24.02.1976 - Az.: 1 ABR 62/75 - in juris recherchiert). Nach dem Bundesarbeitsgericht kommt es maßgebend auf den Zeit- und Wegeaufwand für den Hin- und Rückweg an (BAG, Beschluss vom 17.05.2017 - Az.: 7 ABR 21/15 - a. a. O.). Entscheidend ist einerseits die physische Erreichbarkeit und damit die Qualität der Verkehrsanbindung und die konkreten Betreuungsmöglichkeiten.

99
(b) Mithin ist der Begriff der räumlichen Entfernung aber nicht nur allein unter dem Gesichtspunkt der objektiven Entfernung zu prüfen. Wichtiger ist, ob trotz der räumlichen Entfernung weiterhin eine „Einheit der Belegschaft“ besteht, gemeinsam einen Betriebsrat zu bilden, der in der Lage ist, für den gesamten Betrieb Beteiligungsrechte auszuüben (BAG, Urteil vom 21.06.1995 - Az: 2 AZR 693/94 - in juris recherchiert). Im Einzelfall ist daher zu prüfen, ob die räumliche Entfernung eine persönliche Berührung zwischen den Belegschaftsangehörigen unmöglich macht, der Betriebsrat in der Lage ist, die dort beschäftigten Arbeitnehmer zu betreuen und seine Aufgaben und Befugnisse entsprechend wahrzunehmen und ob die in dem Betriebsteil beschäftigten Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, mit dem Betriebsrat Kontakt aufzunehmen (Hexel/Kuhn, Der betriebsverfassungsrechtliche Betriebsbegriff in Filialunternehmen, DB 2021, 2758 ff., 2762).

100
(c) Die Filiale S… befindet sich 58 Kilometer von der Zentrale in W… entfernt. Nachdem alle Beschäftigten der Filiale S… motorisiert zur Arbeit erscheinen, ist auf dieses übliche Verkehrsmittel und nicht auf die öffentlichen Verkehrsmittel abzustellen. Auf der schnellstmöglichen Route ist mit dem PKW bei guten Verkehrsverhältnissen die Zentrale in W… von der Filiale in S… mit einer Fahrzeit von mindestens 40 Minuten zu erreichen. Für eine persönliche Kontaktaufnahme fallen damit - unter Beachtung der regelmäßigen Verkehrsverhältnisse mit Hin- und Rückfahrt und den Wegen jeweils zum und vom Parkplatz -mindestens 1 ½ Stunden an.

101
Das ist nach Überzeugung der Kammer ein zu großer Aufwand, der dazu führt, dass das eigentlich benötigte Gespräch dann eben in vielen Fällen unterbleibt. Eine effektive Betriebsratsbetreuung der Mitarbeiter in S… von W… aus mit der sinnvollen Möglichkeit eines unmittelbaren Kontaktes von Angesicht zu Angesicht ist damit nicht gegeben. Bei dieser räumlichen Entfernung kann die Erreichbarkeit eines Betriebsratsmitgliedes durch einen S… Arbeitnehmer jedenfalls bei kurzfristigen oder kritischen Angelegenheiten gerade nicht gewährleistet werden (so auch ArbG Weiden, Beschluss vom 05.05.2022, 3 BV 4/22).

102
Darüber hinaus kann auch nicht von einer echten Gemeinschaft zwischen den Arbeitnehmern der Zentrale und der Filiale in S… die Rede sein. Seit 2008 besteht in dieser Filiale ein örtlicher Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft vertrat. Für einen Austausch zwischen den Beschäftigten der Zentrale und der Filiale S… gibt es keine Anhaltspunkte.

103
3. Die Filiale S… hat auch nicht durch die Wahl des UEB seine Organisationsfähigkeit verloren.

104
Zwar wird durch die Bildung eines UEB die betriebsverfassungsrechtliche Unterscheidung in Betrieb und Unternehmen aufgehoben. Der Betriebsrat wird zum „Unternehmensrat“. Die Errichtung eines GBV entfällt, aber auch die Möglichkeit der zusätzlichen Bildung von Betriebsräten in den Betrieben bzw. Betriebsteilen im Sinne des § 4 BetrVG (Richardi, BetrVG, 17. Aufl., § 3 Rz. 19 mit weiteren Hinweisen). Die Bildung des UEB muss jedoch nach § 3 BetrVG möglich und wirksam erfolgt sein. Diese Voraussetzung ist nach Auffassung der Kammer nicht gegeben.

105
Wenn auch die Verkennung des Betriebsbegriffs regelmäßig nicht zur Nichtigkeit der Betriebsratswahl, sondern nur zu deren Anfechtbarkeit führt, so unterliegt der Betriebsbegriff in den Grenzen der durch den Gesetzgeber eingeräumten Möglichkeiten, so zum Beispiel § 3 BetrVG, nicht der Disposition der Betriebs- oder Tarifvertragsparteien und zwar auch dann nicht, wenn eine vom Gesetz abweichende Regelung zweckmäßig oder sogar geboten erscheint. Der Gesetzgeber hat die Bestimmungen des BetrVG grundsätzlich zweiseitig zwingend ausgestaltet (BAG, Beschluss vom 29.07.2009 - Az.: 7 ABR 27/08 - in juris recherchiert). Den Betriebs- oder Tarifvertragsparteien ist keine beliebige Ausgestaltung der Repräsentationsstrukturen der Arbeitnehmer-Vertretungen eröffnet, vielmehr sind diese an die vorliegenden Tatbestandsvoraussetzungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3, Abs. 2 BetrVG gebunden (BAG, Beschluss vom 29.07.2009 - Az.: 7 ABR 27/08 - a. a. O.). Nur in diesem Rahmen ist die Bildung demokratisch legitimierter Arbeitnehmer-Vertretungen möglich. Eine von den §§ 3, 4 BetrVG abweichende Schaffung betriebsverfassungsrechtlicher Strukturen kommt nicht in Betracht. Vielmehr handelt es sich bei den §§ 3, 4 BetrVG insoweit um Verbotsnormen, die als zwingende Vorschriften einer von der gesetzlichen Konzeption abweichenden Organisation der Arbeitnehmervertretungen entgegenstehen (BAG, Urteil vom 19.06.2001 - Az.: 1 AZR 463/00 - in juris recherchiert).

106
a. Die GBV zur Bildung eines UEB ist nach Überzeugung des Beschwerdegerichts bereits wegen Verstoßes gegen § 9 BetrVG unwirksam.

107

aa. Sinn und Zweck des § 9 BetrVG ist es, den Betriebsrat in die Lage zu versetzen, seine Aufgaben mit ausreichender Mitgliederzahl effektiv wahrzunehmen. Eine Herabsetzung der gesetzlichen Mitgliederzahl vermindert die Effektivität der Betriebsratsarbeit und kann deshalb nicht vereinbart werden.

108
Dagegen würde die Erhöhung der Zahlen dazu führen, dass die Arbeitslast zwischen mehr Personen, als vom Gesetz vorgesehen, aufgeteilt werden könnte. Da die gesteigerte Leistungsfähigkeit des Betriebsrates nicht dem Zweck des § 9 BetrVG widerspricht, sondern fördert, soll im Licht einer teleologischen und historischen Auslegung des § 9 BetrVG nach einer Meinung in der Literatur eine tarifvertragliche Vergrößerung daher zulässig sein (Jacobs, Gemeinschaftskommentar BetrVG, 12. Aufl., § 9 Rz. 30; Däubler/Klebe/Wedde, BetrVG,18. Aufl., § 3 Rn. 100, 113).

109
Nach Ansicht des BAG dagegen enthält § 9 BetrVG zwingendes Recht. Eine Abänderung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kommt nicht in Betracht (BAG, Beschluss vom 24.04.2013 - Az.: 7 ABR 71/14, Beschluss vom 07.05.2008 - Az.: 7 ABR 17/07 - in juris recherchiert).

110
Dieser Ansicht folgt auch das Beschwerdegericht. § 3 Abs. 5 BetrVG stellt klar, dass betriebsverfassungsrechtliche Organisationseinheiten, die aufgrund eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung gebildet worden sind, als Betriebe im Sinne des Gesetzes gelten und maßgeblich sind, zum Beispiel für die Zahl der Betriebsratsmitglieder (§ 9) und die Zahl der Freistellungen (§ 38). Die Arbeitnehmerzahl gilt als Bezugsgröße für die Anzahl der Betriebsratsmitglieder. Von ihr kann auch durch kollektivrechtliche Vereinbarung nicht abgewichen werden (so auch Düwell, BetrVG, 5. Aufl. § 9 Rz. 2; Fitting, BetrVG, 31. Aufl., § 3 Rz. 69). § 9 BetrVG sieht anders als § 38 BetrVG anderweitige Regelungen durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung gerade nicht vor. Der Gesetzgeber hat somit kollektivrechtlich eine Erhöhung der Freistellungen nach § 38 BetrVG ausdrücklich gestattet. Eine entsprechende Regelung fehlt aber gerade in § 9 BetrVG. Der Gesetzgeber hat somit eine Erhöhung der Anzahl der Betriebsratsmitglieder durch kollektivrechtliche Vereinbarung bewusst nicht vorgesehen. Eine teleologische Auslegung des § 9 ist somit entgegen diesem offensichtlich zu erkennenden Willen des Gesetzgebers nicht veranlasst. Es können lediglich zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 Nrn. 4, 5 durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung errichtet werden. Der Betriebsrat selbst wird dabei nicht vergrößert, sondern es wird lediglich eine zusätzliche Betriebsvertretung für bestimmte Beschäftigungsarten oder Arbeitsbereiche geschaffen, um die Zusammenarbeit des Betriebsrates mit der Belegschaft zu fördern (Richardi, BetrVG, 17. Aufl., § 9 Rz. 18). Es handelt sich dabei um zusätzliche Arbeitnehmervertretungen, die für ihre Mitglieder nicht zu einer Stimmberechtigung im Betriebsrat führen soll (Fitting, a. a. O., § 3 Rz. 48).

111
Die GBV zur Bildung des UEB verstößt somit gegen § 9 BetrVG, da diese die Anzahl der Betriebsratsmitglieder entgegen § 9 von 35 (bei ca. 8.100 Arbeitnehmern) auf 71 erhöht (§ 2 Abs. 3 der GBV).

112
bb. Dieser Verstoß führt zur Nichtigkeit der GBV. Eine Betriebsvereinbarung ist nichtig, soweit die Betriebspartner ihre Regelungszuständigkeit oder die sonstigen Schranken der Betriebsvereinbarungsautonomie überschreiten. Sie ist nichtig, wenn ihr Inhalt gegen das Gesetz verstößt (§ 134 BGB). Dieser Verstoß gegen § 9 BetrVG führt nach Überzeugung des Beschwerdegerichtes auch vorliegend zur Gesamtnichtigkeit der GBV.

113
(1) Sind nur einzelne Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung unwirksam, so ist zu untersuchen, ob die verbleibenden wirksamen Bestimmungen eine selbständige Bedeutung haben können und haben sollen. Eine Betriebsvereinbarung ist nur teilunwirksam, wenn der verbleibende unwirksame Teil auch ohne den unwirksamen Teil eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthält (BAG, Urteil vom 18.03.2020 - Az.: 5 AZR 36/19; Urteil vom 30.01.2019 - Az.: 5 AZR 450/17 - in juris recherchiert). Der Normcharakter der Betriebsvereinbarung und das daraus resultierende Kontinuitätsinteresse verlangen, die von ihr konstituierte Ordnung so lange aufrechtzuerhalten, wie diese ihre Funktion auch ohne den unwirksamen Teil entfalten kann. Entgegen der Vermutung des § 139 BGB wird man dann davon ausgehen müssen, dass die

Nichtigkeit einer einzelnen Bestimmung nur dann die der anderen oder der ganzen Betriebsvereinbarung zur Folge hat, wenn der Rest einen ganz anderen Sinn erhält, also mit dem nichtigen Teil in einem unlösbaren Zusammenhang steht (Richardi, BetrVG, 17. Aufl., Rz. 46 ff. mit weiteren Hinweisen).

114
(2) Die GBV in ihrer Fassung vom 23.02.2022 (Blatt 548 ff. der Akte) stellt in ihren weiteren Regelungen, wie die Bildung von Bezirksvertretern, Ausstattung der Betriebsratsmitglieder, Mobilität und Schulungen jeweils auf die Betriebsratsmitglieder ab, und zwar auf die in § 2 Abs. 3 vorgesehenen 71 Mitglieder. Diese enthalten somit keine für sich sinnvollen und geschlossenen Regelungen, sondern stehen gerade mit der unwirksamen Erhöhung der Betriebsratsmitgliederanzahl in einem unlösbaren Zusammenhang.

115
Die GBV ist somit unwirksam; auf ihrer Grundlage kann keine Wahl eines UEB durchgeführt werden. Sie bestimmt eine andere als die gesetzlichen Betriebsverfassungsstrukturen.

116
Da es sich hierbei um eine reine Rechtsfrage handelte, war die Einräumung einer weiteren Schriftsatzfrist nicht veranlasst.

117
b. Nach Überzeugung des Beschwerdegerichts liegen darüber hinaus auch die Voraussetzungen des § 3 BetrVG nicht vor. Insoweit folgt das Beschwerdegericht den zutreffenden und ausführlichen Ausführungen des Erstgerichts. Hinsichtlich des Beschwerdevorbringens sind folgende Ergänzungen veranlasst. Auch nach Auffassung des Beschwerdegerichtes wird durch eine Zusammenfassung von Betrieben nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 b und der Wahl von Bezirksbetriebsräten dem Prinzip ortsnaher Betreuung der Belegschaft, dem nach der Rechtsprechung des BAG Vorrang einzuräumen ist, besser gerecht.

118
aa. Die Möglichkeit einer vom Gesetz abweichenden Ausgestaltung der Repräsentationsstrukturen der Arbeitnehmer in der Betriebsverfassung ist den Tarifvertrags- und den Betriebsparteien nur in dem durch § 3 Abs. 1, 2 bestimmten Umfang eröffnet. Sinn und Zweck des § 3 geht nicht dahin, den Tarifvertrags- bzw. Betriebsparteien die gesetzlichen Arbeitnehmervertretungsstrukturen zur freien Disposition zu stellen. Vielmehr geht es darum, in besonderen Konstellationen, in denen sich die im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehene Organisation für eine wirksame und zweckmäßige Interessenvertretung der Arbeitnehmer als nicht ausreichend erweist, die Möglichkeit zu eröffnen, in einem Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung durch eine Änderung der Strukturen der Arbeitnehmervertretung für Abhilfe zu sorgen. Die mit dem Betriebsverfassungsgesetz verfolgten Zwecke müssen innerhalb einer alternativen Repräsentationsstruktur besser erreicht werden können als im Rahmen des gesetzlichen Vertretungsmodells (Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Aufl., § 3 Rz. 6; Franzen, Gemeinschaftskommentar zum BetrVG, 12. Aufl., § 3 Rn. 611). Mit der Betriebsverfassungsgesetz-Reform 2001 wurde die Organisation der Betriebsverfassung dispositiver gestaltet. Die starre Anbindung des Betriebsrates an den Betrieb als ausschließliche Organisation wurde gelöst. Es sollten moderne und anpassungsfähige Betriebsstrukturen geschaffen werden. Der Betriebsrat soll dort arbeiten, wo die wichtigen Entscheidungen im Betrieb getroffen werden. Durch eine flexible Kombination aus gesetzlicher und vertraglicher Lösung soll der Betriebsrat wieder eine tragfähige Organisationsgrundlage erhalten, die die herkömmliche Anknüpfung ausschließlich an dem Betriebsbegriff nicht mehr gewährleistet. Die Kombination aus gesetzlicher und vertraglicher Lösung bietet für die Tarifvertrags- bzw. Betriebsparteien die Möglichkeit, flexible Regelungen zu schaffen, die tragfähig für die Zukunft sein können (BT-Ds. 14/5741 Seite 27). Es wurde unter anderem in § 3 Abs. 2 BetrVG die Möglichkeit der Bildung der in § 3 Abs. 1 Nrn. 1, 2, 3 und 5 BetrVG genannten Arbeitnehmervertretungen durch Betriebsvereinbarung subsidiär geöffnet.

119
bb. Betriebsvereinbarungen nach § 3 Abs. 2 in Verbindung mit Abs. 1 Nr. 1 sind an dieselben Sachdienlichkeitskriterien gebunden wie Tarifverträge. Die Tarifsperre des § 3 Abs. 2 greift im vorliegenden Fall nicht ein, da keine tarifliche Regelung besteht und auch kein anderer Tarifvertrag gilt. Es besteht vorliegend kein Anlass, hieran zu zweifeln.

120

§ 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG fragt, ob die Gestaltung der Betriebsstruktur durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung die „Bildung von Betriebsräten erleichtert“ oder „einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient“.

121
(1.) Die Formulierungen sind inhaltlich vage und schwer zu konkretisieren. Die Voraussetzungen sind im Streitfall von den Gerichten umfassend nachzuprüfen. Sie unterliegen einer umfassenden Rechtskontrolle im Hinblick darauf, ob die einschränkenden Voraussetzungen der einzelnen Katalogtatbestände von den Kollektiv-Vertragsparteien beachtet wurden (GK a. a. O., § 3 Rz. 7). Die Sachgerechtigkeit einer Regelung können im Rahmen der Rechtskontrolle jedoch die Kollektiv-Vertragsparteien eher beurteilen als die Richter. Daher muss diesen insoweit ein Beurteilungsspielraum zustehen; die Einhaltung der Grenzen unterliegt aber der gerichtlichen Nachprüfung. Die erforderlichen Beurteilungskriterien müssen aus dem Zweck von § 3 und im Übrigen aus dem Betriebsverfassungsgesetz zu entnehmenden Wertung hergeleitet werden (GK a. a. O., § 3 Rz. 8). Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben unterliegt im Rahmen des § 3 Abs. 2 der vollen Überprüfung der Gerichte (Richardi, a. a. O., § 3 Rz. 43).

122
Der Gesetzgeber des BetrVG ist aber von einem Vorrang der Vertretung durch örtliche Betriebsräte ausgegangen. Dies kommt schon durch die allgemeine Anbindung des Betriebsrates an den Betrieb im Sinne des § 1 BetrVG zum Ausdruck. Auch steht den Einzelbetriebsräten eine Primärzuständigkeit zu, so dass sich auch die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte nach § 87 ff. BetrVG grundsätzlich an das Gremium Betriebsrat richten. Auch in den Zuständigkeitsnormen der §§ 50 und 58 BetrVG kommt der Grundsatz der Sachnähe der örtlichen Betriebsräte zum Ausdruck (Sönke-Oltmanns, Konkurrenz im eigenen Haus, Das Verhältnis zwischen gesetzlichen und gewillkürten Betriebsräten, NZA 2021, 1742 ff.). Auch im Falle einer abweichenden Betriebsratsstruktur kommt das Prinzip der Sachnähe etwa dadurch zum Ausdruck, dass bei einem Beschluss der Arbeitnehmerschaft nach § 3 Abs. 3 BetrVG im Unternehmen kein Betriebsrat bestehen darf. Von diesem Vorrang der örtlichen Interessenvertretung kann nur unter den Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 bis 3 eine Ausnahme zugunsten anderer Vertretungsstrukturen gemacht werden. Die kollektivvertragliche Zusammenfassung nach der Alternative 1 a kann in der Weise erfolgen, dass für das Unternehmen nur eine einstufige Vertretungsorganisation der Arbeitnehmer vorgesehen und somit eine betriebsverfassungsrechtliche Vertretungslage erzielt wird wie bei einem Unternehmen, das nur einen Betrieb hat. Der Gesamtbetriebsrat entfällt. Eine derartige einstufige Vertretungsorganisation war von der Rechtsprechung gelegentlich schon unter der Anwendung von § 4 BetrVG a. F. angenommen worden - meist im Zusammenhang mit relativ kleinen Unternehmen - und sollte nach gewerkschaftlicher Vorstellung auch bei der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes auf Kleinbetriebsstrukturen begrenzt bleiben (Däubler/Klebe/Wedde, a. a. O., § 3 Rz. 41 mit weiteren Hinweisen). Dies legt zwar die Begründung zum BetrVG-Reformgesetz nahe (BT-Drs. 14/5741 Seite 33 ff.), findet aber im Gesetzeswortlaut keinen Niederschlag, sodass grundsätzlich durchaus auch in größeren Unternehmen von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht werden kann (Däubler/Klebe/Wedde, a. a. O., § 3 Rz. 41).

123
(2.) Das BAG hat die Voraussetzungen für die gewillkürte Schaffung eines UEB und die Möglichkeit der Grenzen einer gerichtlichen Überprüfung daher wie folgt zusammengefasst (BAG, Beschluss vom 24.04.2013 - Az.: 7 ABR 71/11 - in juris recherchiert). Bei der Prüfung, ob die Bildung eines UEB sachdienlich ist, ist von besonderer Bedeutung, wo die mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen im Betrieb getroffen werden. Der Gesetzgeber des Betriebsverfassungsreformgesetzes hat es im Jahr 2001 als Problem angesehen, dass einem Betriebsrat, der organisatorisch orientiert an den Betriebsformen der 70er Jahre ist, heute häufig nicht mehr der Personalleiter „seines Betriebes“ als Verhandlungsleiter gegenübersteht. Der Betriebsrat müsse jedoch dort arbeiten, wo die wichtigen Entscheidungen im Betrieb getroffen werden. Der Gesetzgeber ist deshalb davon ausgegangen, dass sich die Wahl eines UEB insbesondere dort anbietet, wo die Entscheidungskompetenzen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten zentral auf Unternehmensebene angesiedelt sind (BT-Drs. 14/5741, Seite 34). Insoweit sind für die sachgerechte Bildung von Arbeitnehmervertretungen die organisatorischen Vorgaben des Arbeitgebers maßgeblich. Sie sind nicht nur für die gesetzlichen, sondern ebenso bei den gewillkürten Vertretungsstrukturen von Bedeutung. An ihnen darf sich bei der Schaffung einer betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheit die maßgebliche Regelung orientieren. Bei der Beurteilung der Sachdienlichkeit eines UEB sind allerdings noch weitere Gesichtspunkte zu

berücksichtigen. Insbesondere ist von Bedeutung, ob durch die mit der Errichtung eines UEB häufig verbundenen größeren räumlichen Entfernungen der Kontakt zwischen den Arbeitnehmern und der sie repräsentierenden Betriebsvertretung unangemessen erschwert wird. Die Nähe und wechselseitige Erreichbarkeit war für den Gesetzgeber bei der Ausgestaltung der gesetzlichen Betriebsverfassung erkennbar ein wesentlicher Gesichtspunkt. So gilt nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG ein Betriebsteil dann als selbständiger Betrieb, wenn er die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erfüllt und räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt ist. Der Zweck dieser Regelung besteht nach der ständigen Rechtsprechung des BAG darin, den Arbeitnehmern von Betriebsteilen eine effektive Vertretung durch einen eigenen Betriebsrat zu ermöglichen, wenn wegen der räumlichen Trennung des Hauptbetriebs von dem Betriebsteil die persönliche Kontaktaufnahme so erschwert ist, dass der Betriebsrat des Hauptbetriebs die Interessen der Arbeitnehmer in dem Betriebsteil nicht mit der nötigen Intensität und Sachkunde wahrnehmen kann und sich die Arbeitnehmer nur unter erschwerten Bedingungen an den Betriebsrat wenden können. Auch liegen die Mitbestimmungsrechte grundsätzlich bei den örtlichen Betriebsräten und nur dann beim Gesamtbetriebsrat, wenn eine Regelung nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe möglich ist (§ 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Schließlich gestaltet sich auch die Durchführung von Sprechstunden des Betriebsrats (§ 39 BetrVG) und von Betriebsversammlungen (§§ 42, 43 BetrVG) bei großen räumlichen Entfernungen deutlich schwieriger.

124
Die Betriebsparteien haben daher nach Ansicht des BAG bei der Errichtung eines UEB nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 a, Abs. 2 BetrVG nicht nur den Umstand zentralisierter unternehmerischer Entscheidungen, sondern auch den Grundsatz der Ortsnähe zu berücksichtigen. Nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 a Alternative 1 in Verbindung mit Abs. 2 BetrVG kann durch Betriebsvereinbarung zudem dann ein UEB gewählt werden, wenn die Bildung von Betriebsräten erleichtert wird. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn anderenfalls die Gefahr besteht, dass in einzelnen Betrieben oder Betriebsteilen gar kein Betriebsrat gewählt wird. Die Bestimmung dient dabei dem Zweck, „weiße Flecken“ auf der Betriebsratslandkarte zu vermeiden. Allerdings ist die Bildung eines UEB dann vom Zweck der Regelung nicht mehr gedeckt, wenn die Erleichterung der Bildung von Betriebsräten ohne Weiteres bereits durch eine Zusammenfassung von Betrieben nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 b in Verbindung mit Abs. 2 BetrVG erreicht werden kann und sich demgegenüber die Bildung eines UEB als ersichtlich weniger sachgerechte Lösung darstellt. Bei der Wahl zwischen den sich aus § 3 Abs. 1 Nr. 1 a und b BetrVG ergebenden Möglichkeiten haben die Betriebsparteien ebenfalls den Grundsatz der Ortsnähe zu berücksichtigen.

125
Bei der Frage, ob sie von den sich aus § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ergebenden Möglichkeiten Gebrauch machen wollen, kommt den Betriebsparteien nach Auffassung des BAG ein Einschätzungsspielraum hinsichtlich des Vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen sowie ein Beurteilungs- und ein Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung einer Regelung zu. Dies ist von den Gerichten bei der Überprüfung einer entsprechenden Regelung zu beachten. Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers könnten die Vertragsparteien vor Ort angesichts der Vielgestaltigkeit der zu regelnden Sachverhalte die Sachgerechtigkeit von unternehmensspezifischen Arbeitnehmervertretungsstrukturen besser beurteilen als staatliche Stellen (BT-Drs. 14/5741, Seite 33). Beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 und 2, Abs. 2 BetrVG ist es daher zunächst Sache der Betriebsparteien zu beurteilen, ob und gegebenenfalls in welcher Weise das gesetzliche Repräsentationsmodell ersetzt werden soll. Dies erfordert zum einen die Einschätzung, ob die tatbestandlichen Voraussetzungen für eine vom gesetzlichen Modell abweichende Arbeitnehmervertretungsstruktur vorliegen, sowie zum anderen die Beurteilung, in welcher Weise von der durch das Gesetz eröffneten Regelungsmöglichkeit Gebrauch gemacht werden soll. Ob die Betriebsparteien hierbei die gesetzlichen Vorgaben eingehalten oder überschritten haben, unterliegt im Streitfall der gerichtlichen Überprüfung.

126
(3.) Unter Anwendung der vom BAG aufgestellten Grundsätze, denen das Beschwerdegericht vollinhaltlich folgt, ist die 1. Alternative des § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG insbesondere dann erfüllt, wenn das Unternehmen partiell betriebsratslos ist. Für die 1. Alternative ist anerkannt, dass diese Voraussetzung dann vorliegt, wenn für Teile der vom Tarifvertrag bzw. GBV erfassten Unternehmensbereiche bisher kein Betriebsrat gebildet worden war und die Belegschaft dort deshalb außerhalb des Schutzes des

Betriebsverfassungsgesetzes stand (ErfK, a. a. O., § 3 Rz. 4; Fitting a. a. O., § 3 Rn. 29; Däubler/Klebe/Wedde a. a. O., § 3 Rz. 57). Der Gesamtbetriebsrat ist zwar nach § 50 Abs. 2 2. Halbsatz auch für betriebsratslose Betriebe zuständig, diese Mit-Zuständigkeit erstreckt sich aber nur auf den Bereich der so genannten originären Gesamtbetriebsrats-Zuständigkeit, sodass in betriebsratslosen Betrieben die Mitbestimmungslücken in einer Vielzahl von betriebsbezogenen Angelegenheiten fortbestehen. Die Bestimmung dient dem Zweck, „weiße Flecken“ auf der Betriebsratslandkarte zu vermeiden. Auf Buchstabe a kann jedoch auch nach Überzeugung des Beschwerdegerichts nur zurückgegriffen werden, wenn der Zweck nicht durch eine Zusammenfassung von Betrieben nach Buchstabe b erreicht werden kann (so auch Richardi, BetrVG, 17. Aufl., § 3 Rz. 22, 23).

127
Die zweite alternativ erforderliche Voraussetzung ist gegeben, wenn dies einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient. Sie kann erfüllt sein, wenn die Entscheidungskompetenzen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten zentral auf Unternehmensebene angesiedelt sind. Aber auch insoweit haben die Tarifvertrags- und Betriebsparteien den Grundsatz der Ortsnähe zu berücksichtigen. Maßgebend für die betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungsstrukturen ist nämlich der Gesichtspunkt einer arbeitnehmernahen Gestaltung der Mitbestimmungsordnung. Er steht nicht zur Disposition der Tarifvertrags- bzw. Betriebspartner (Richardi, a. a. O., § 3 Rz. 24). Andere Gesichtspunkte, zum Beispiel die Absicht der Einsparung von Kosten der Betriebsratstätigkeit, dürfen dagegen keine Rolle spielen. Der alternativen Voraussetzung der Dienlichkeit der sachgerechten Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen ist ein eigenständiger Inhalt beizulegen, sodass an den Fall zu denken ist, dass durch die Zusammenfassung von Betrieben die Wahrnehmbarkeit von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten in der Weise optimiert wird, dass betriebsbezogene Schwellenwerte überschritten werden (so auch Däubler/Klebe/Wedde, a. a. O., § 3 Rz. 55). Die Dienlichkeit zur sachgerechten Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen liegt somit vor, wenn die Zusammenfassung von Betrieben die Bildung von Betriebsratsgremien in einer Größenordnung erlaubt, die ein Mindestmaß an Professionalität durch Aufgabenteilung, Spezialisierung usw. ermöglicht. Denn erst wenn der Betriebsrat selbst seine Arbeit effektiv wahrnehmen kann, wird auch eine sachgerechte Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen möglich sein.

128
Dagegen wird die Zielrichtung einer bloßen Erleichterung der Betriebsratsarbeit - sofern nur nach innen gerichtet und nicht auf die Arbeitnehmerinteressen bezogen - ebenso wenig zu kollektivvertraglichen Regelungen berechtigen, wie das Interesse des Unternehmens an einer Kosteneinsparung durch Verringerung von Betriebsratsgremien und Betriebsratsmitgliedern per Saldo (so auch Däubler/ Klebe/Wedde, a. a. O., § 3 Rz. 56).

129
Die Erfüllung der Dienlichkeit ist aber auch nach Überzeugung des Beschwerdegerichts zweifelhaft, wenn die Zusammenfassung von Betrieben/Betriebsteilen so großflächig erfolgt, dass die Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer deswegen leidet, weil der Betriebsrat nicht mehr in der Lage ist, sich aus eigener Anschauung ein Bild über die Verhältnisse zu machen oder die Arbeitnehmer in entlegenen Betriebsstätten nicht mehr in der Lage sind, den Betriebsrat überhaupt aufzusuchen (so auch Däubler/Klebe/Wedde, a. a. O, § 3 Rz. 57). Zwar kann der räumliche Maßstab des § 4 Abs. 1 Satz 1 nicht übertragen werden, da andernfalls die Möglichkeiten der Zusammenfassung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 häufig leerliefen. Die gesetzliche Grundwertung aus § 4 muss allerdings von den Tarifvertrags- und Betriebsparteien ernst genommen werden. Eine regionalisierte Betriebsratsstruktur ist somit gegenüber einem UEB der Vorrang einzuräumen (so auch Däubler/Klebe/Wedde, a. a. O., § 3 Rz. 183). UEB dürfen nicht gebildet werden, wenn bereits die Zusammenfassung von Betrieben ausreichend ist (ErfK, a. a. O., § 3, Rz. 3 BetrVG). Bei der Wahl zwischen den aus Nr. 1 a und b ergebenden Möglichkeiten ist das Prinzip der Ortsnähe des Repräsentationsorgans zur repräsentierten Belegschaft vorrangig zu berücksichtigen (Fitting, a. a. O., § 3 Rz. 29).

130
Bevor eine Regelung eines UEB erwogen werden kann, ist daher somit stets zu prüfen, ob die Bildung von Betriebsräten nicht bereits durch die Zusammenfassung von einzelnen Betrieben zur Bildung von Regionalbetrieben erleichtert wird, der nach zutreffender Ansicht des Bundesarbeitsgerichtes und der zitierten Literatur aufgrund des Prinzips der Ortsnähe dezentralen Lösungen der Vorrang gebührt. Ist diese

Möglichkeit nicht gegeben, dann kommt die Bildung eines UEB in Betracht. Die Möglichkeit der Bildung eines UEB ist somit nachrangig. Die Auffassung des BAG, die auch das Beschwerdegericht teilt, führt im Ergebnis zu einer Stufenfolge. Erst Regionalbetriebe, dann unternehmenseinheitlicher Betrieb. Ein UEB ist nicht sachgerecht, wenn auch eine Zusammenfassung von Betrieben in regionalen Einheiten in Betracht kommt. Angesichts der Bedeutung der räumlichen Nähe soll der bundesweit einheitliche Betriebsrat die Ausnahme bleiben, weil kein Fall vorstellbar ist, in dem nicht eine regionale Zusammenfassung von Betrieben geografisch für größere Nähe sorgt, als ein bundeseinheitlicher Betrieb.

131
(a) Bei der Arbeitgeberin handelt es sich vorliegend um ein Unternehmen mit vielen bundesweit verstreuten Filialen, die überwiegend qualifizierte Betriebsteile im Sinne des § 4 BetrVG darstellen. Es handelt sich nicht um einen Hauptbetrieb mit mehreren Kleinstbetrieben. Sie weist damit eine Unternehmensstruktur auf, für die ein besonderes Bedürfnis nach einer von der gesetzlichen Konzeption abweichenden Vertretungsstruktur besteht.

132
Die Beteiligten zu 2) und 3) haben vorgetragen, dass sich die bei der Arbeitgeberin etablierte Leitungsstruktur ab 2020 geändert habe. Es gibt weiterhin Regionalleiter und Regionalbezirke, wobei die Regionalleiter aber nicht mehr handlungs- und zeichnungsbefugt sind. Nur noch ein kleiner Teil der „unkritischen“ Fragen zu Einstellungen, Versetzungen und Eingruppierungen soll der Zuständigkeit der Filialleitung und der Vertriebsleitung der Bezirksebene unterfallen. Zwar war in der Präambel der GBV vom 25.01./05.02.2021 zunächst festgelegt gewesen, dass unter die Kernaufgaben der 20 Vertriebsleiter unter anderem „Entscheidungen personeller Maßnahmen zusammen mit den Filialleitern“ fielen. In der Neufassung der GBV vom 23.02.2022 heißt es dagegen, dass alle wesentlichen mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen in der Zentrale getroffen werden. Die insoweit überholte ursprüngliche Präambel ist nach Vortrag der Beteiligten zu 2) und 3) angepasst worden, nachdem sich hinsichtlich der Personaleinsatzplanung weitere Veränderungen ergeben hätten. Nunmehr soll jeder Dienstplan innerhalb der vorgegebenen Fristen über die Vertriebsleiter einem Prüfungsprozess unterzogen werden, bei dem die Zentrale ein finales Vetorecht zur Anpassung in Anspruch nehmen könne. Wenn innerhalb der Fristen keine Planung eingereicht werde, erfolge diese vollständig durch die Zentrale durch die Zuweisung eines automatischen Dienstplanes.

133
Damit wird aber ersichtlich, dass die Erstellung der konkreten Dienstpläne vor Ort erfolgt und durch die Vertriebsleiter überprüft werden. Nur wenn innerhalb der Fristen von den Verantwortlichen vor Ort keine Planung erfolgt, greift die Zentrale ein. Dass sich die Zentrale ein Vetorecht vorbehält, ändert an der grundsätzlichen Erstellung der Dienstpläne vor Ort jedoch nichts.

134
Die Beteiligte zu 2) trägt vor, dass sämtliche streitigen, gerichtsförmigen, kritischen und problematischen Fragen und Sachverhalte - insbesondere der personellen Einzelmaßnahmen nach §§ 99, 102, 103 BetrVG - auf der Ebene der Zentrale entschieden werden und sämtliche Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 100 und Kündigungsschutzverfahren ausschließlich über die Zentrale laufen. Dies ist aber bei größeren Unternehmen mit einer eigenen Rechts- oder Personalabteilung nicht unüblich und ändert an einer dezentralen Organisation für sich gesehen zunächst nichts.

135
Der unstreitig gebliebene Sachvortrag der Beteiligten zu 2), dass arbeitsvertragliche Dokumente und Kündigungen durch die Prokuristen verfasst werden, die Stellenausschreibungen und das Recruiting ausschließlich von der Zentrale erfolge und der Filialleiter nur noch entscheide, ob der zentralseitig ausgewählte Kandidat persönlich passe, der Filialleiter keinen Zugriff auf die digitale Personalakte der Mitarbeiter habe und Kündigungen und Abmahnungen von der Zentrale ausgesprochen werden, spricht aber auch nach Überzeugung des Beschwerdegerichtes dafür, dass die Entscheidungskompetenzen und Entscheidungsstrukturen auf die Zentrale in W… zugeschnitten worden sind.

136
Aber auch wenn man davon ausgehen muss, dass die wesentlichen beteiligungspflichtigen Angelegenheiten in der Zentrale entschieden werden, so wurde die Regionalstruktur nicht gänzlich aufgegeben. Aber auch eine Zentralisierung der Entscheidungskompetenzen reicht für sich allein gerade

nicht aus, die Voraussetzungen des § 3 zu bejahen, insbesondere die Sachdienlichkeit des UEB unter Berücksichtigung des Kriteriums der Ortsnähe anzunehmen.

137
(b) Das Erstgericht hat auch nicht die Grenzen des Beurteilungsspielraums im Hinblick auf den Aspekt der gebotenen größtmöglichen Ortsnähe verkannt. Vielmehr ergibt sich aus der GBV selbst, dass die Bildung von Betriebsräten ohne Weiteres bereits durch eine Zusammenfassung von Betrieben nach § 3 Abs. 1 Satz 1 b in Verbindung mit Abs. 2 und die Bildung von Bezirksbetriebsräten erreicht werden kann.

138
So gehen die Betriebsparteien in § 3 der GBV selbst davon aus, dass 20 Vertriebsbezirke gebildet sind und diese Vertriebsbezirke durch so genannte Bezirksvertreter des UEB betreut werden. Dabei soll die räumliche Nähe des Betriebsratsmitgliedes zum Vertriebsbezirk beachtet werden. In jedem der Vertriebsbezirke gibt es betriebsratslose Filialen und Filialen, in denen ein Betriebsrat gewählt ist, überwiegend bestehend aus einem Betriebsratsmitglied. Eine Zusammenfassung der Betriebe der jeweiligen Bezirke und die Wahl entsprechender, nunmehr aus mehreren Mitgliedern bestehender, Betriebsratsgremien ist damit auch nach Ansicht des Beschwerdegerichtes ohne Weiteres möglich. Die von den Beteiligten zu 2) und 3) stets propagierte Verbesserung der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen erfolgt allein durch die unzulässige Erhöhung der in § 9 BetrVG unabdingbar vorgegebenen Staffel der Anzahl der Betriebsratsmitglieder ausgehend von der Stärke der Belegschaft. Bei der Zusammenfassung der Betriebe eines Vertriebsbezirkes bestünden dann betriebsratsfähige Organisationseinheiten, in denen mindestens dreiköpfige Betriebsratsgremien gebildet werden könnten. Der Einwand der Beteiligten zu 2) und 3), es hätten sich in der Vergangenheit keine Mitarbeiter gefunden, die bereit gewesen wären, das Betriebsratsamt zu übernehmen, greift nicht. Es kann sein, dass sich in kleineren Einheiten kein Mitarbeiter hat finden lassen, der als Betriebsobmann die alleinige Verantwortung der Arbeitnehmervertretung hat übernehmen wollen, aber in einem mehrköpfigen Gremium sehr wohl bereit wäre, als Betriebsratsmitglied zu kandidieren. Diese Bezirksbetriebsratsgremien wären mit einer vergleichbaren Ausstattung, wie sie den Mitgliedern des UEB gewährt werden, in der Lage, eine vollständige und sachgerechte Wahrnehmung der Interessen der Beschäftigten in ihrem Bezirk zu gewährleisten. Reisetätigkeiten der Betriebsratsmitglieder zu den Filialen innerhalb des Bezirkes sind gegebenenfalls auch notwendig, aber es besteht auch die Möglichkeit der Beschäftigten von sich aus, ein Betriebsratsmitglied aufzusuchen aufgrund der Entfernungen der Filialen eines Bezirkes zueinander. Dagegen ist davon auszugehen, dass ein Beschäftigter aus den Bezirken im Norden, Westen oder Osten Deutschlands den Weg nach W… nicht auf sich nehmen würde. Bei der Abwägung, ob Bezirks- oder Regionalbetriebsräte oder ein UEB besser bzw. gleich gut geeignet sind, ist aber bei einem erforderlichen Vergleich, auf die gesetzlich zulässige Ausgestaltung der beiden unterschiedlichen Gremien abzustellen. Der hier vorgesehene UEB kann jedoch eine sachgerechte Vertretung der gesamten Belegschaft nur deshalb gewährleisten, da die gesetzlich vorgesehene Anzahl der Betriebsratsmitglieder unzulässigerweise verdoppelt wurde.

139
Auch unter Zugrundelegung der vom Beteiligten zu 3) geforderten Evidenzkontrolle ist der den Gesamtbetriebsparteien zustehende Beurteilungsspielraum somit nicht mehr gewahrt.

140
Durch die Bezirks-Vertriebsstrukturen würden auch voraussichtlich keine weißen Flecken auf der Betriebsratslandkarte bleiben. In jedem Vertriebsbezirk gibt es mehrere Filialen; die Zusammenfassung aller Filialen eines Vertriebsbezirkes zu einer Einheit, für die ein Betriebsrat gewählt wird, beseitigt die Betriebsratslosigkeit in den Filialen, in denen kein eigener örtlicher Betriebsrat bislang gewählt worden ist. Dies ist als milderes Mittel auf der Basis gleicher Eignung auch offenkundig. Der Aspekt der Ortsnähe ist damit durch die Wahl des UEB verletzt.

141
Die von den Beteiligten zu 2) und 3) behauptete Inaktivität der örtlichen Betriebsräte steht dem auch nicht entgegen. Zum einen wurden in der Vergangenheit Betriebsvereinbarungen mit örtlichen Betriebsräten geschlossen, es haben sich Betriebsräte gegen die Verletzung ihrer Mitbestimmungsrechte gewehrt, zum anderen ergibt sich aus dem Umstand, dass der Gesamtbetriebsrat wohl sehr gute Arbeit geleistet hat und sich die örtlichen Betriebsräte zumeist an den von diesem geschlossenen GBV orientiert und angeschlossen haben, nichts Gegenteiliges. Die im Rahmen der Bezirks- bzw. Vertriebsregionen

zusammengefassten Filialen bilden eine Betriebseinheit, in der ein mehrköpfiges Gremium zu wählen ist und damit die Verantwortung für eine interessengerechte Arbeitnehmervertretung auf mehrere Schultern verteilt wird. Dass es nur wenige Mitarbeiter gab, die bereit waren, das Amt des Betriebsobmannes zu bekleiden, schließt nicht die Bereitschaft der Arbeitnehmer aus, in einem Betriebsratsgremium mitzuarbeiten. Diese Bereitschaft der Arbeitnehmer kann nicht von vorneherein abgesprochen werden. Die von den Beteiligten zu 2) und 3) aufgestellte Hypothese, dass sich nicht ausreichend Kandidaten für die Wahl von Bezirksvertretungen finden lassen, ist somit durch nichts zu rechtfertigen.

142
Das Betreuungskonzept der GBV baut untrennbar auf der gegen § 9 BetrVG verstoßenden Verdoppelung der Betriebsratsmitglieder des UEB auf und kann im Rahmen eines Vergleiches, welchem der in § 3 vorgesehenen Konzepte der Vorzug zu geben ist, gerade eben nicht berücksichtigt werden.

143
c. Aus alledem waren die Beschwerden der Beteiligten zu 2) und 3) als unbegründet abzuweisen.

144
Die Zulassung der Rechtsbeschwerde rechtfertigt sich, da entscheidungserheblichen Rechtsfragen grundsätzliche Bedeutung beizumessen war.