ArbG München, Beschluss v. 27.04.2023 – 2 BV 131/22

Titel:

Betriebsratswahl, Betriebsbegriff, Leitungsmacht, Betriebsteil, Regionalstruktur, Wahlanfechtung, Organisationsstruktur

Schlagworte:

Betriebsratswahl, Betriebsbegriff, Leitungsmacht, Betriebsteil, Regionalstruktur, Wahlanfechtung, Organisationsstruktur

Rechtsmittelinstanzen:

LArbG München, Beschluss vom 20.09.2024 – 7 TaBV 62/23

BAG, Beschluss vom 04.03.2026 – 7 ABR 39/24

Tenor

Die Betriebsratswahl im „Betrieb A GmbH, Regierung Süd“ vom 17.05.2022 wird für unwirksam erklärt.

Gründe

I.

1
Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit der Betriebsratswahl im „Betrieb A. GmbH, Region Süd“ vom 17.05.2022.

2
Die Antragstellerin und Beteiligte zu 1. betreibt ein Bauunternehmen im Bereich Tiefbau und beschäftigt deutschlandweit ca. 530 Arbeitnehmer:innen an zehn Standorten. Der Standort A-Stadt ist gleichzeitig der Sitz des Unternehmens und Sitz der regionalen Leitungsspitze, bestehend aus dem kaufmännischen Regionalleiter und dem technischen Regionalleiter. Am 17.05.2022 fand bei der Arbeitgeberin am Standort A-Stadt eine Betriebsratswahl für die „Region Süd“ unter Leitung des Wahlvorstands „C“ (= A-Stadt und E-Stadt) statt. Das Wahlergebnis ist am 24.05.2022 durch den Wahlvorstand bekannt gegeben worden (vgl. Anlage ASt 1, Bl. 12 – 14 d.A.). Der Beteiligte zu 2. ist der für die „Region Süd“ am 17.05.2022 gewählte Betriebsrat.

3
Die Arbeitgeberin beschäftigt in der Niederlassung A-Stadt ca. 107 Mitarbeiter und in der Niederlassung E-Stadt 20 Mitarbeiter, wobei die gewerblichen Beschäftigten in der Niederlassung über kein Büro verfügen, sondern von den Disponenten der Niederlassungen zu den Baustellen entsandt werden. Die Arbeitgeberin gehört F-Konzern und ist aus der Zusammenlegung der beiden Unternehmen A GmbH und G GmbH & Co. KG zum 01.04. 2019 entstanden. Anlässlich der Zusammenlegung der Unternehmen wurde eine „Konzernbetriebsvereinbarung zum Interessenausgleich“ unter dem Datum 03.04.2019 geschlossen (vgl. Anlage ASt. 6, Bl. 26 – 34 d.A.). Darin heißt es auszugsweise:

§ 3

Maßnahmen und Durchführung

(1) …

(2) Alle derzeit in beiden Unternehmen bestehenden Bürostätten und Niederlassungen werden unter der A GmbH. weitergeführt. Jedoch wird das Unternehmen in vier operative Regionen sowie technische und kaufmännische Stabstellen organisiert (Anl. 2-6).

(3) Infolge dieser Regionalstruktur entsteht in jeder Region eine Regionalniederlassung.

Diese wird von einem technischen sowie einem kaufmännischen Regionalleiter geführt. Die Regionalleitung verantwortet Strategie, Budget, Personalverantwortung sowie übergeordnete operative Angelegenheiten für

die ganze Region. Der kaufmännische Regionalleiter ist für alle kaufmännischen Belange der Region zuständig.

Die Regionalniederlassungen sind:

- in der Region Nord die Niederlassung H-Stadt

- in der Region Ost die Niederlassung I-Stadt

- in der Region Süd die Niederlassung A-Stadt

- in der Region West die Niederlassung J-Stadt

(4) …

(5) … (Abs. 1 – 5)

Es ist der gemeinsame Wille der Parteien in jeder Region einen Betriebsrat zu bilden. Hierzu werden die Parteien auf die Tarifpartner zu gehen und auf den Abschluss eines entsprechenden Tarifvertrages i.S.d. § 3 BetrVG hinwirken.

(6) …

(7) …“

4

Zwischen der Beteiligten zu 1. und der IG Bauen-Agrar-Umwelt wurde am XX.XX.2019 ein Tarifvertrag „Betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung in der Regionalstruktur“ abgeschlossen (vgl. Anlage ASt. 7, Bl. 35 – 41 d.A.). Dieser Tarifvertrag trat mit Unterzeichnung durch die Tarifvertragsparteien in Kraft und endete gemäß § 12 des Tarifvertrages ausdrücklich ohne Nachwirkung am 28.02.2022. Dieser Tarifvertrag enthält auszugsweise folgende Regelungen:

„§ 2 Zusammenfassung von Betrieben

(1) Mit Wirkung ab 01.03.2020 werden die bestehenden Betriebe der K GmbH gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 b) BetrVG zusammengefasst und folgende vier betriebsverfassungsrechtliche Organisationseinheiten i.S.d. §§ 3 Abs. 5 S. 1 BetrVG gebildet:

a) Region Nord b) Region Ost c) Region West sowie d) Region Süd (NL E-Stadt, NL A-Stadt).“

(2) …

§ 3 Zuordnung der Standorte

(1) infolge dieser regionalen Struktur entsteht in jeder Region eine Regionalniederlassung. Die regionale Niederlassung wird von einem technischen sowie einem kaufmännischen Regionalleiter geführt. Die Regionalniederlassungen sind:

a) In der Region Nord die Niederlassung H-Stadt,

b) in der Region Ost die Niederlassung I-Stadt,

c) in der Region Süd die Niederlassung A-Stadt sowie d) in der Region West die Niederlassung J-Stadt.

(2) Mit Wirkung ab 01.03.2020 wird bzw. werden in der:

a) …

b) …

c) Region Süd die Niederlassung E-Stadt der regionale Niederlassung A-Stadt …

d) … zugeordnet (…).

§ 4 Betriebsratswahlen

(1) Die Mitarbeiter in den in § 3 Abs. 2 lit a) – d) aufgeführten Standorten und Betrieben wählen jeweils einen Betriebsrat nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG für die nach § 2 gebildeten Regionalbetriebe. …

(2) …

5
Dem hiesigen Verfahren ging ein einstweiliges Verfügungsverfahren unter dem Az. 11 BVGa 14/22 auf Abbruch der streitgegenständlichen Betriebsratswahl voraus. Mit Beschluss vom 02.05.2022 (Anlage ASt 9, Bl. 43 – 55 d.A.) wies das Arbeitsgericht München den Antrag zurück. Die am 24.05.2022 im Betrieb „A-GmbH. „L“ Region Nord“ stattgefundene Betriebsratswahl hat die Beteiligte zu 2. ebenfalls angefochten. Das Arbeitsgericht Lüneburg hat diesen Antrag mit Beschluss vom 09.12.2022 zurückgewiesen (Anlage AG 5, Bl. 145 bis 153 d.A.), der Beschluss ist inzwischen rechtskräftig.

6
Mit ihrer am 02.06.2022 beim Arbeitsgericht München eingegangenen Antragsschrift ficht die Arbeitgeberin die Betriebsratswahl für die „Region Süd“ an. Sie ist der Auffassung, dass die Betriebsratswahl unwirksam sei, weil die Wahl unter Verkennung des Betriebsbegriffs durchgeführt worden sei. Der Beteiligte zu 2. sei, obwohl der Tarifvertrag „Betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung in der Regionalstruktur“ am 28.02.2022 ohne Nachwirkung geendet habe, wie unter Geltung des Tarifvertrages für die Region Süd gewählt worden.

7
Bei den Niederlassungen A-Stadt und E-Stadt handle es sich jeweils um eigenständige, betriebsratsfähige Betriebe im Sinne des BetrVG. Mit Ende der Geltung des Tarifvertrages gebe es keine Rechtsgrundlage mehr für eine einheitliche Wahl eines Betriebsrates für die Betriebe A-Stadt und E-Stadt. Sowohl in der Niederlassung E-Stadt als auch in der Niederlassung A-Stadt bestünde eine eigenständige Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten.

8
Leiter der Niederlassung in E-Stadt sei Herr M. Dieser erteile fachliche Anweisungen und treffe die Entscheidungen über Ermahnungen, Abmahnungen, Versetzungen, Beförderungen, Stellenausschreibungen, Einstellungsgespräche, Einstellungen, Abschluss von Arbeitsverträgen, Kündigungen, Urlaubsanträge, Gewährung von Fortbildungen/Seminaren, Urlaubsgewährung, Bestellung von Material für die Niederlassung und von Geschenken für Mitarbeiter:innen für Jubiläen und sonstige Ereignisse. Der Niederlassungsleiter führe die Entscheidungen durch und gebe diese bei der zentralen Personalabteilung der F-GmbH & Co. KGaA, der Muttergesellschaft des F-Konzerns, in Auftrag. Stellenausschreibungen müssen durch die Geschäftsführer der Beteiligten zu 2. genehmigt werden, hinsichtlich Einstellungen, dem Abschluss von Arbeitsverträgen und Kündigungen hätten die Geschäftsführer ein Vetorecht. Die Entgegennahme und Weiterleitung von Krankmeldungen und Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sowie Anträgen/Mitteilungen über Mutterschutz, Elternzeit und Schwerbehinderung laufe über die Assistenz der Niederlassungsleitung. Hinsichtlich konkreter Beispiele für die eigenständige Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten des Leiters der Niederlassung E-Stadt im Einzelfall wird auf die Ausführungen im Schriftsatz der Verfahrensbevollmächtigten der Arbeitgeberin vom 25.08.2022 auf Seite 7 – 9 (Bl. 86 – 88 d.A.) verwiesen.

9
Die Regionalleiter würden über die personellen Maßnahmen lediglich informiert und hätten in Parallele zu den Geschäftsführern bei Ermahnungen, Abmahnungen, Stellenausschreibungen, Einstellungen und Kündigungen eine Beteiligungsmöglichkeit. Eine diese Entscheidungen verändernde Beteiligung der Regionalleiter sei in der Praxis so gut wie ausgeschlossen und geschehe in deutlich weniger als 10% der Fälle. Zudem gebe es jeweils zwei separate Budget-Planungsgruppen in A-Stadt und E-Stadt mit jeweils ca. 10 Millionen € Planung. Prämienbudgets würden für beide Niederlassungen separat festgehalten und im jeweiligen Betrieb verteilt.

10
Höchst hilfsweise trägt die Antragstellerin vor, dass es sich bei der Niederlassung E-Stadt jedenfalls um einen eigenständigen Betriebsteil gemäß § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 und 2 BetrVG handeln würde. Die Niederlassung E-Stadt sei im Aufgabenbereich und in der Organisation selbstständig. Die räumliche Distanz zwischen den Betrieben in E-Stadt und A-Stadt betrage auf der kürzesten Strecke 218 km, die Fahrzeit betrage ca. 2:10 Stunden.

11

Die Antragstellerin beantragt,

die Betriebsratswahl „im Betrieb A-GmbH, Region Süd“ vom 17.05.2022 für unwirksam zu erklären.

12
Der Betriebsrat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

13
Der Betriebsrat ist der Auffassung, dass die durchgeführte Betriebsratswahl wirksam ist, da die Region Süd ein einheitlicher Betrieb sei. Folge des Wegfalls des Tarifvertrages vom 11.11.2019 sei, dass die vor Abschluss des Tarifvertrages geschaffene und fortbestehende Organisationsstruktur für den Betriebsbegriff maßgeblich sei. Die Beteiligte zu 1. habe eine regionale Arbeitsorganisation. Diese regionale Struktur sei im Februar 2019 arbeitgeberseits vorgestellt und in den Anlagen der Konzern-Betriebsvereinbarung zum Interessenausgleich festgehalten worden. Sie bestehe aus vier Organisationseinheiten entsprechend der vier Regionen Nord, Ost, Süd und West. Diese Organisationsstruktur habe sich weder vor Abschluss noch während der Geltung oder nach Auslaufen des Tarifvertrags geändert. Die Arbeitgeberin habe eine hiervon abweichende Organisationsstruktur nicht dargelegt. Entsprechend dieser regionalen Organisationsstruktur hätten die Beschäftigten anlässlich der Betriebsratswahlen 2022 Betriebsräte für die Region Süd, die Region West, die Region Nord und N (aus der Region Ost) gewählt. Die Regionalleitung bilde die unterste betriebsverfassungsrechtlich maßgebliche Leitungsebene. Die von der Arbeitgeberin vorgetragenen Vorgesetztenaufgaben des Niederlassungsleiters würden nicht aus sich heraus zu einer organisatorischen Leitungsspitze führen. Zudem könne von einer Entscheidungskompetenz im betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten dann nicht mehr gesprochen werden, wenn eine nachgeordnete Kraft die Entscheidungsvorschläge so umfassend vorbereitet, dass diese nur „durchgewunken“ werden müssen.

14
Der Leiter der Niederlassung E-Stadt, Herr M, sei nicht der Vorgesetzte von sämtlichen in der Niederlassung E-Stadt beschäftigten bzw. zugeordneten Mitarbeitern. Er übe nicht in Bezug auf alle der Niederlassung E-Stadt zugeordneten Mitarbeiter eine Niederlassungsleitungsfunktion aus. Es sei nicht glaubhaft, dass sich die Rolle der Regionalleiter in der Organisationsstruktur der Arbeitgeberinnen in bloßen Beteiligungsrechten erschöpfe.

15
Im März 2022 habe in der Niederlassung E-Stadt eine Abstimmung stattgefunden, ob eine gemeinsame Betriebsratswahl mit dem Standort A-Stadt stattfinden solle. Diese Abstimmung habe der bisherige Betriebsrat der Region Süd veranlasst, nachdem er sich Ende Februar 2022 darauf verständigt habe. Am 09.03.2022 habe der Betriebsrat folgenden Beschluss gefasst:

„Der Betriebsrat hat sich für einen Zuordnungsbeschluss durch die MA der NL E-Stadt ausgesprochen und hat die Mitarbeiter angeschrieben, ob sie vom Betriebsrat A-Stadt vertreten werden wollen, Ergebnis steht noch aus. „Beim Betriebsrat seien innerhalb der gesetzten Frist 16 zustimmende Antworten eingegangen (Anlagenkonvolut AG 9, Bl. 175 – 190 d.A.).

16
Die Antragstellerin bestreitet, dass in der Niederlassung E-Stadt eine Abstimmung über eine gemeinsame Betriebsratswahl durchgeführt wurde und dass dieser Abstimmung ein ordnungsgemäßer Betriebsratsbeschluss zugrunde lag.

17
Zum Sach- und Streitstand im Übrigen wird verwiesen auf die wechselseitigen Schriftsätze der Beteiligten samt Anlagen und die Protokolle der Güteverhandlung vom 12.07.2022 und der mündlichen Anhörungen vor der Kammer vom 23.03.2023 und 27.04.2023.

II.

18
Die Anfechtung der Betriebsratswahl ist zulässig und begründet. Die Betriebsratswahl vom 17.05.2022 war deshalb für unwirksam zu erklären. Durch die gemeinsame Wahl eines Betriebsrats in der Region Süd für die Niederlassungen A-Stadt und E-Stadt wurde der Betriebsbegriff verkannt.

19
1. Der Antrag der Arbeitgeberin ist zulässig.

20
Gründe, die zur Unzulässigkeit führen, sind nicht gegeben. Der Betriebsrat stellt die Zulässigkeit des Antrags zwar unter Bezugnahme auf die Entscheidung des BAG vom 31.05.2000 – 7 ABR 78/98 in Frage. In dem dort zugrundeliegenden Sachverhalt wurden in einem Gemeinschaftsbetrieb mehrere Betriebsräte für unselbständige Betriebsteile gewählt mit der Folge, dass die nur gegen die Wahl eines einzelnen Betriebsrats gerichtete Wahlanfechtung vom BAG als unzulässig angesehen wurde. Eine solche Fallkonstellation ist vorliegend jedoch nicht gegeben, vielmehr liegt genau der umgekehrte Fall einer einheitlichen Betriebsratswahl für mehrere betriebsratsfähige Einheiten vor. Zudem hält das BAG in seiner neueren Rechtsprechung (vgl. Beschluss vom 22.11.2017 – 7 ABR 40/16, Rn. 21) an der zuvor zitierten Entscheidung vom 31.05.2000 nicht mehr fest.

21
2. Der Antrag ist begründet.

22
Die angefochtene Wahl ist anfechtbar, da der Betriebsbegriff verkannt wurde. Zu Unrecht wurde in E-Stadt kein separater Betriebsrat gewählt, so dass ein Verstoß gegen § 1 Abs. 1 bzw. § 4 Abs. 1 S.1 BetrVG vorliegt. Dieser Verstoß ist auch kausal für die Betriebsratswahl.

23
2.1. Nach § 19 Abs. 1 BetrVG kann eine Betriebsratswahl angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, durch den Verstoß konnte das Wahlergebnis nicht verändert oder beeinflusst werden. Ein solcher Verstoß liegt u.a. vor, wenn bei der Wahl der betriebsverfassungsrechtliche Betriebsbegriff verkannt wurde (ständige Rechtsprechung des E.s, vgl. z.B. BAG 22.11.2017 – 7 ABR 40/16, Rn. 14 m.w.N.).

24
2.2. Die formellen Voraussetzungen der Anfechtung sind erfüllt.

25
Die Arbeitgeberin hat die Betriebsratswahl vom 17.05.2022 rechtzeitig gemäß § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG binnen zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses angefochten. Das Wahlergebnis wurde am 24.05.2022 bekannt gemacht. Die Antragsschrift ging am 02.06.2022 und damit rechtzeitig beim Arbeitsgericht ein.

26
Die Arbeitgeberin ist gemäß § 19 Abs. 2 S. 1 BetrVG berechtigt, die Wahl des Betriebsrats vom 17.05.2022 anzufechten.

27
2.3. Die materiellen Voraussetzungen der Anfechtung sind ebenfalls erfüllt.

28
Die Betriebsratswahl ist anfechtbar. Der Wahlvorstand hat entgegen der Auffassung des Betriebsrats die für die Wahl maßgebliche betriebsorganisatorische Einheit verkannt. Bei den Niederlassungen A-Stadt und E-Stadt handelt es sich um zwei eigenständige Betriebe i.S.v. § 1 Abs. 1 S. 1 BetrVG, jedenfalls handelt es sich bei der Niederlassung E-Stadt um ein qualifiziertes Betriebsteil im Sinne von § 4 Abs. 1 S. 1 BetrVG.

29
2.3.1. Nach der ständigen Rechtsprechung des E.s ist unter einem Betrieb i.S.v. § 1 BetrVG eine organisatorische Einheit zu verstehen, 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 (vgl. z.B. BAG 23.11.2016 – 7 ABR 3/15, Rn. 31; BAG 13.02.2013 – 7 ABR 36/11, Rn. 27; jeweils m.w.N.). Ein Betriebsteil dagegen ist auf den Zweck des Hauptbetriebs ausgerichtet und in dessen

Organisation eingegliedert, ihm gegenüber aber organisatorisch abgrenzbar und relativ verselbständigt (BAG 19.02.2002 – 1 ABR 26/01, Rn. 16 m.w.N.).

30
Für die Abgrenzung von Betrieb und Betriebsteil ist der Grad der Verselbständigung entscheidend, der im Umfang der Leitungsmacht zum Ausdruck kommt. Erstreckt sich die in der organisatorischen Einheit ausgeübte Leitungsmacht auf alle wesentlichen Funktionen des Arbeitgebers in personellen und sozialen Angelegenheiten, handelt es sich um einen eigenständigen Betrieb i.S.v. § 1 BetrVG. Für das Vorliegen eines Betriebsteils i.S.v. § 4 Abs. 1 S. 1 BetrVG genügt ein Mindestmaß an organisatorischer Selbständigkeit gegenüber dem Hauptbetrieb. Dazu reicht es aus, dass in der organisatorischen Einheit überhaupt eine den Einsatz der Arbeitnehmer bestimmende Leitung institutionalisiert ist, die Weisungsrechte des Arbeitgebers ausübt (BAG 07.05.2008 – 7 ABR 15/07, Rn. 19 m.w.N.). Zu einer eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Einheit, einem sogenannten qualifizierten Betriebsteil, wird ein solcher Betriebsteil aber erst unter der zusätzlichen Voraussetzung gemäß § 4 Abs. 1 BetrVG, dass er räumlich weit entfernt vom Hauptbetrieb gelegen oder bei räumlicher Nähe zum Hauptbetrieb weitgehend eigenständig in Organisation und Aufgabenbereich ist (BAG 19.02.2002 – 1 ABR 26/01, Rn. 16 – 17). Liegen die Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 BetrVG nicht vor, gehört der Betriebsteil betriebsverfassungsrechtlich zum Hauptbetrieb (BAG 17.05.2017 – 7 ABR 21/15, Rn. 17).

31
2.3.2. Unter Beachtung dieser Grundsätze handelt es sich bei der Niederlassung in EStadt um eine organisatorische Einheit, die sich auf alle wesentlichen Funktionen des Arbeitgebers in personellen und sozialen Angelegenheiten erstreckt. Die Niederlassung EStadt stellt damit ein Betrieb i.S.v. § 1 BetrVG dar.

32
a. Maßgeblich für die Beurteilung, welche betriebsverfassungsrechtliche Organisationseinheit im Streitfall vorliegt, ist nicht mehr der Tarifvertrag „Betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung in der Regionalstruktur“ vom XX.XX.2019. Dieser ist ausweislich seines § 12 Abs. 2 mit Ablauf des 28.02.2022 ohne Nachwirkung ausgelaufen. Hierüber besteht zwischen den Beteiligten kein Streit. Maßgeblich für die Frage, ob es sich bei der Niederlassung E-Stadt um einen eigenständigen Betrieb im Sinne von § 1 BetrVG oder zumindestens um ein qualifiziertes Betriebsteil im Sinne von § 4 Abs. 1 BetrVG handelt, sind deshalb die tatsächlichen Verhältnisse vor Ort und deren betriebsverfassungsrechtliche Bewertung bzw. Einordnung. Die vor Abschluss des Tarifvertrages arbeitgeberseits beabsichtigte und in der Konzernbetriebsvereinbarung zum Interessenausgleich vom 03.04.2019 zum Ausdruck kommende Regionalstruktur kann für den Betriebsbegriff nur dann maßgeblich sein, wenn sich diese Regionalstruktur während des Laufs des Tarifvertrags so etabliert und verfestigt hat, dass die Regionalstruktur nicht nur eine gemäß § 3 BetrVG durch Tarifvertrag vorgegebene (fiktive) Betriebsorganisation war, sondern diese auch den tatsächlichen Verhältnissen entsprach.

33
b. Die Arbeitgeberin hat vorgetragen, dass in der Niederlassung E-Stadt eine eigenständige Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten bestehe. Wie oben dargestellt, genügt nach der Rechtsprechung des E.s zur Annahme eines eigenständigen Betriebes im Sinne von § 1 BetrVG, dass sich die in der organisatorischen Einheit ausgeübte Leitungsmacht auf alle wesentlichen Funktionen des Arbeitgebers in personellen und sozialen Angelegenheiten erstreckt.

34
aa. Dies hat die Antragstellerin vorliegend dargelegt, indem sie vorgetragen hat, dass der Leiter der Niederlassung E-Stadt fachliche Anweisungen gegenüber den Mitarbeitern erteile und die Entscheidungen über Ermahnungen, Abmahnungen, Versetzungen, Beförderungen, Stellenausschreibungen, Einstellungsgespräche, Einstellungen, Abschluss von Arbeitsverträgen, Kündigungen, Urlaubsanträge, Gewährung von Fortbildungen/Seminaren, Urlaubsgewährung, Bestellung von Material für die Niederlassung und von Geschenken für Mitarbeiter:innen für Jubiläen und sonstige Ereignisse treffe. Der Niederlassungsleiter führe die Entscheidungen durch und gebe diese bei der zentralen Personalabteilung der F GmbH & Co. KGaA, der Muttergesellschaft des F Konzerns, in Auftrag. Stellenausschreibungen müssen durch die Geschäftsführer der Beteiligten zu 2. genehmigt werden, hinsichtlich Einstellungen, dem Abschluss von Arbeitsverträgen und Kündigungen hätten die Geschäftsführer ein Vetorecht. Die Entgegennahme und Weiterleitung von Krankmeldungen und Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sowie

Anträgen/Mitteilungen über Mutterschutz, Elternzeit und Schwerbehinderung laufe über die Assistenz der Niederlassungsleitung.

35
bb. Folglich erstreckt sich nach dem Sachvortrag der Antragstellerin die vom Leiter der Niederlassung E-Stadt ausgeübte Leitungsmacht auf alle wesentlichen Arbeitgeberfunktionen in personellen und sozialen Angelegenheiten. Das Vetorecht der Geschäftsführung ändert an der personellen Leitungsmacht der Niederlassungsleiter nichts, denn unabhängig Von einem möglichen Veto entscheidet zunächst der Niederlassungsleiter über die Durchführung der entsprechenden Maßnahme, er ist somit Herr und Initiator des Verfahrens. Das Gleiche gilt für die Beteiligungsrechte der Regionalleiter.

36
Soweit der Beteiligte zu 2. in dem Sachvortrag der Antragstellerin Ausführungen zur organisatorischen Leitungsmacht des Niederlassungsleiters vermisst, ist zu beachten, dass nach der oben dargestellten Rechtsprechung des BAG für das Vorliegen eines Betriebes im Sinne von § 1 BetrVG die in der organisatorischen Einheit ausgeübte Leitungsmacht auf alle wesentlichen Funktionen des Arbeitgebers in personellen und sozialen Angelegenheiten erforderlich ist, nicht jedoch eine organisatorische Leitungsmacht. Diese kann und wird in der Regel der Unternehmensführung obliegen. Erforderlich ist nur eine Leitungsmacht im Sinne der Personalorganisation im Einzelfall. Eine derartige Entscheidungsbefugnis des Niederlassungsleiters hat die Antragstellerin auch vorgetragen.

37
c. Diesem Sachvortrag der Antragstellerin ist der Betriebsrat nicht ausreichend entgegengetreten.

38
aa. Er bestreitet zwar in weiten Teilen den Sachvortrag der Arbeitgeberin hinsichtlich der Leitungsmacht des Leiters der Niederlassung E-Stadt in personellen und sozialen Angelegenheiten unter Hinweis auf die arbeitgeberseits bereits 2019 getroffene Entscheidung zur regionalen Organisationsstruktur. Im Hinblick auf diese regionale Organisationsstruktur ist jedoch zu berücksichtigen, dass die damaligen Arbeitgeberinnen und der Konzernbetriebsrat selber – wie aus dem der Konzernbetriebsvereinbarung zum Interessenausgleich vom 03.04.2019 ersichtlich ist – nicht davon ausgingen, dass die gemäß § 3 Abs. 3 der Konzernbetriebsvereinbarung geschaffenen Regionalniederlassungen zusammen mit den ihr zugeordneten einzelnen Niederlassungen einen einheitlichen Betrieb im Sinne des § 1 BetrVG bilden. Andernfalls wäre der Abschluss des Tarifvertrages zur betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmung in der Regionalstruktur nicht erforderlich gewesen. Grundsätzlich ist zwar denkbar, dass sich während der Laufzeit des Tarifvertrages die betriebsverfassungsrechtlichen Strukturen geändert haben und sich auch tatsächlich an die gemäß dem Tarifvertrag vorgegebene (fiktive) betriebsverfassungsrechtliche Struktur angepasst haben. Hierzu wäre jedoch entsprechender Sachvortrag des Betriebsrats erforderlich gewesen, warum es sich bei den Niederlassungen A-Stadt und E-Stadt nach Auslaufen des Tarifvertrages um einen einheitlichen (Regional-) Betrieb im Sinne von § 1 BetrVG handelt. Einen solchen substantiierten Sachvortrag hat der Beteiligte zu 2. nicht geliefert.

39
bb. Allein die Behauptung, dass beide Niederlassungen einen einheitlichen Regionalbetrieb, den Betrieb A GmbH. – Region Süd, bilden, kann hierfür nicht reichen. Erforderlich wäre vielmehr ein Sachvortrag dazu gewesen, dass die Entscheidungsmacht in personellen und sozialen Angelegenheiten den Regionalleitern und nicht den Niederlassungsleitern obliegt. Hierfür kann es nicht genügen, dass der Betriebsrat versucht den Sachvortrag der Arbeitgeberinnen als unglaubwürdig darzustellen. Im Übrigen verfängt der Hinweis des Betriebsrats, wonach es nicht glaubhaft sei, dass sich die Rolle der Regionalleiter in der Organisationsstruktur der Arbeitgeberinnen in bloßen Beteiligungsrechten erschöpfe, auch nicht. Die unternehmerische Organisationsstruktur ist nicht gleichzusetzen mit der betriebsverfassungsrechtlichen Struktur. Vielmehr kann davon ausgegangen werden, dass die Regionalleiter im Unternehmen der Beteiligten zu 1. weitreichende Funktionen und Kompetenzen, z.B. im kaufmännischen Bereich, haben. Diese Funktionen und Kompetenzen müssen aber nicht notwendigerweise deckungsgleich mit der personellen und sozialen Leitungsmacht gegenüber den der Niederlassung E-Stadt zugewiesenen Mitarbeitern sein. Soweit der Betriebsrat vorträgt, dass die Regionalleiter wahrscheinlich tatsächlich regelmäßig im Sinne der Ihnen unterbreiteten Entscheidungsvorschläge entscheiden würden bzw. sie die Entscheidungsvorschläge mit ihnen nachgeordneten Kräften ausarbeiten würden, ist dieser Sachvortrag

zum einen völlig unsubstantiiert und im Übrigen bezieht sich dieser auf einen von der Arbeitgeberin so nicht vorgetragenen Sachvortrag. Die Beteiligte zu 1. hatte vielmehr vorgetragen, dass die Regionalleiter über die vom Niederlassungsleiter getroffene Entscheidung informiert werden, damit diese im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte nicht aber im Rahmen von Entscheidungsrechten agieren können.

40
cc. Der Beteiligte zu 2. wurde in der mündlichen Anhörung vom 23.03.2023 vom Gericht auf diesen fehlenden substantiierten Sachvortrag hingewiesen. Entsprechenden Sachvortrag hat er trotz dieses richterlichen Hinweises nicht geliefert. Der Betriebsrat hat zwar hierzu Schriftsatzfrist beantragt, die diesem nicht ausdrücklich gewährt wurde. Nachdem aber im Rahmen des Entscheidungsverkündungstermins vom 28.03.2023 die Fortsetzung der mündlichen Anhörung für den 27.04.2023 bestimmt wurde, wäre dem Beteiligten zu 2. ein entsprechender Sachvortrag aber möglich gewesen.

41
dd. Soweit der Betriebsrat vorträgt, dass der Leiter der Niederlassung E-Stadt, Herr M, nicht der Vorgesetzte von sämtlichen in der Niederlassung E-Stadt beschäftigten bzw. zugeordneten Mitarbeitern gewesen sei, ist auch dieser Sachvortrag nicht entscheidungserheblich. Entscheidend ist die Leitungsmacht in personellen und sozialen Angelegenheiten und diese ist nicht gleichzusetzen mit der Vorgesetztenfunktion. Gerade in größeren Betrieben übt nicht notwendigerweise der jeweilige Vorgesetzte die Leitungsmacht in personellen und sozialen Angelegenheiten im Sinne des Betriebsverfassungsrechts aus. Zudem ist zu differenzieren zwischen fachlichen und disziplinarischen Vorgesetzten. Die Behauptung des Betriebsrats in der letzten mündlichen Anhörung vom 27.04.2023 dahingehend, dass der Leiter der Niederlassung E-Stadt die Niederlassungsleitungsfunktion nicht in Bezug auf alle der Niederlassung E-Stadt zugeordneten Mitarbeiter ausübe, hat dieser nicht näher begründet. Sie war daher im Rahmen der Entscheidung nicht zu berücksichtigen.

42
2.3.3. Bei der Niederlassung E-Stadt handelt es sich aber jedenfalls um eine betriebsverfassungsrechtlich eigenständige Einheit i.S.v. § 4 Abs. 1 S. 1 BetrVG. Die Niederlassung E-Stadt ist deshalb nicht als unselbstständiger Betriebsteil der Niederlassung A-Stadt als dem Hauptbetrieb zuzuordnen. Es liegt zudem auch keine wirksame Entscheidung der Arbeitnehmer der Niederlassung E-Stadt vor, an der Betriebsratswahl in der Niederlassung A-Stadt teilzunehmen.

43
a. Die Niederlassung E-Stadt ist vom Hauptbetrieb räumlich weit entfernt im Sinne des § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BetrVG. Betriebsteile sind 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 (ErfK/Koch, 23. Aufl. 2023, BetrVG § 4 Rn. 4). Hierbei ist nicht auf eine feste Entfernungsgrenze in Kilometern abzustellen, sondern es ist eine Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls vorzunehmen (BAG 17.05.2017 – 7 ABR 21/15 – Rn. 20 m.w.N.). Die Erreichbarkeit des im Hauptbetrieb bestehenden Betriebsrats per Post, Telefon oder moderner Kommunikationsmittel für die Beurteilung der Frage, ob Niederlassungen räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind, unerheblich, da § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BetrVG allein auf die räumliche Entfernung abstellt (BAG a.a.O.). Vorliegend kann aufgrund der Entfernung zwischen den Standorten in E-Stadt und A-Stadt von 218 km und einer Fahrzeit von mindestens 2 Stunden nicht mehr davon ausgegangen werden, dass eine ordnungsgemäße Betreuung der E-Stadt Belegschaft durch den Betriebsrat in A-Stadt noch gewährleistet ist.

44
b. Die Niederlassung E-Stadt ist nach § 4 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig. Dies setzt keinen umfassenden eigenen Leitungsapparat voraus, erfordert aber, dass es in dem Betriebsteil eine eigenständige Leitung gibt, die in der Lage ist, die Arbeitgeberfunktionen in den wesentlichen Bereichen der betrieblichen Mitbestimmung wahrzunehmen (BAG 23.11.2016 – 7 ABR 3/15 – Rn. 64; LAG Hessen 04.04.2022 – 16 TaBV 135/21 – Rn. 111). Dies ist nach dem Sachvortrag der Antragstellerin zu den Aufgaben und Funktionen des Leiters der Niederlassung E-Stadt gegeben.

45
c. Es liegt kein wirksamer Beschluss der Arbeitnehmer der Niederlassung E-Stadt i.S.v. § 4 Abs. 1 S. 2 BetrVG vor, an der Betriebsratswahl in der Niederlassung A-Stadt teilzunehmen.

46
aa. Die Belegschaft eines betriebsratslosen Betriebsteils i.S.d. § 4 Abs. 1 S. 1 BetrVG hat grundsätzlich drei Möglichkeiten über eine kollektivrechtliche Repräsentanz zu befinden: Sie kann betriebsratslos bleiben, weil sie sich weder für die Wahl eines eigenen Betriebsrats noch für eine Zuordnung zum Hauptbetrieb entscheidet; sie kann für den Betriebsteil einen eigenständigen Betriebsrat wählen, der dann nur die Beschäftigten dieses Betriebsteils vertritt, oder die Teilnahme an der Wahl im Hauptbetrieb beschließen (BAG 17.09.2013 – 1 ABR 21/12 – Rn. 20).

47
bb. Vorliegend hat die Belegschaft der Niederlassung E-Stadt nicht wirksam eine Teilnahme an der Wahl im Hauptbetrieb A-Stadt beschlossen. Hierbei ist bereits fraglich, ob die als Anlagenkonvolut AG 9 vorgelegten „persönlichen Erklärungen“ der 16 Arbeitnehmer der Niederlassung E-Stadt als Erklärungen i.S.v. § 4 Abs. 1 S. 2 BetrVG genügen, da die Erklärungen nach ihrem Wortlaut nicht den Inhalt haben, dass die Arbeitnehmer an der Wahl des Betriebsrats der Niederlassung A-Stadt teilnehmen wollen, sondern dass sich diese durch den Betriebsrat vertreten lassen wollen.

48
cc. Im Ergebnis kann diese Frage jedoch offenbleiben, da bereits kein wirksamer Beschluss des Vorgängers des Beteiligten zu 2. über die Veranlassung der Abstimmung in der Niederlassung E-Stadt vorliegt. Gemäß § 4 Abs. 1 S. 3 BetrVG kann die Abstimmung zwar auch vom Betriebsrat des Hauptbetriebes veranlasst werden. Hierzu ist jedoch ein wirksamer Beschluss des Betriebsrats erforderlich (LAG Schleswig-Holstein 17.12.2013 – 1 TaBV 35/12 – Rn. 104; Richardi BetrVG/Maschmann, 17. Aufl. 2022, BetrVG § 4 Rn. 37), da der Betriebsrat grundsätzlich, soweit im Gesetz nichts anderes vorgeschrieben ist, als Gremium entscheidet. Nach eigenem Vortrag des Beteiligten zu 2. ist die Abstimmung der Niederlassung E-Stadt bereits in Gang gesetzt worden, bevor er am 09.03.2022 der entsprechende Beschluss über die Abstimmung in E-Stadt gefasst hatte. Ausweislich der vorgelegten Erklärungen der Mitarbeiter der Niederlassung E-Stadt datieren diese zum Teil bereits vor dem 09.03.2023, also zu einem Zeitpunkt, als der Betriebsratsbeschluss noch nicht gefasst war. Im Übrigen ist auch aus dem Wortlaut des Beschlusses zu erkennen, dass es sich um einen nachträglichen Beschluss handelt. Nach dem Wortlaut des § 4 Abs. 1 S. 3 BetrVG „Veranlassung“ muss der die Abstimmung einleitende Beschluss des Betriebsrats allerdings im Vorfeld gefasst werden.

III.

49
Dieser Beschluss ergeht gemäß § 100 Abs. 1 S. 1 ArbGG durch die Vorsitzende alleine und ist gemäß § 2 Abs. 2 GKG gerichtskostenfrei.

IV.