LArbG München, Beschluss v. 22.05.2024 – 11 TaBV 86/23

**Titel:**

## Wahlberechtigung und Eingliederung von Matrixführungskräften

**Normenkette:**

BetrVG § 7, § 19 Abs. 1

**Leitsätze:**

**1. Arbeitnehmer, die als Matrixführungskräfte mit fachlicher Weisungsbefugnis arbeitstechnische Zwecke mehrerer Betriebe unterstützen, können unabhängig von ihrem Einsatzort und ihrer disziplinarischen Unterstellung in die dortigen Betriebe eingegliedert und damit wahlberechtigt sein. (Rn. 23 – 25) (redaktioneller Leitsatz)**

**2. Eine hierdurch begründete Mehrfachvertretung ist betriebsverfassungsrechtlich unbedenklich. (Rn. 28) (redaktioneller Leitsatz)**

**Schlagworte:**

Betriebsratswahl, Matrix-Führungskräfte, Eingliederungsbegriff, Mehrfache Wahlberechtigung, Wahlanfechtung, Demokratieprinzip, Mitbestimmungsrechte, wesentliche Wahlvorschriften, Verfahrensfehler, Wahlberechtigung, Matrixführungskräfe, fachliche Weisungsbefugnis, Mehrfacheingliederung, Mehrfachvertretung

**Vorinstanz:**

ArbG Augsburg, Beschluss vom 28.09.2023 – 4 BV 25/22

## Tenor

1. Auf die Beschwerde des Beteiligten zu 2) wird der Beschluss des Arbeitsgerichtes A-Stadt, Az.: 4 BV 25/22, vom 28.09.2023 abgeändert.

2. Der Antrag wird abgewiesen.

3. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

## Gründe

I.

1
Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit der Betriebsratswahl vom 28.06.2022.

2
Die Beteiligte zu 1) vertreibt Computer, Datenverarbeitungsanlagen, Zubehör und Software, erbringt Dienstleistungen im Bereich der Informationstechnologie und entwickelt Software. Sie gehört zum japanischen A Konzern und beschäftigte zum relevanten Zeitpunkt insgesamt 1.459 wahlberechtigte Arbeitnehmer. In Deutschland unterhält sie insgesamt sechs Betriebe, bei welchen gemäß einer Gesamtbetriebsvereinbarung jeweils ein Betriebsrat gebildet ist. Der Beteiligte zu 2) ist der Betriebsrat des Betriebes Süd. Daneben existieren die Betriebe Zentrale, West, Mitte, Süd-Ost und Nord-Ost.

3
Am 20.04.2022 schrieb der Wahlvorstand des Betriebes Süd die Betriebsratswahl aus.

4
Nach dem Wahlausschreiben bestünde der zu wählende Betriebsrat aus elf Mitgliedern. Die Wählerliste vom 20.04.2022 verzeichnete insgesamt 419 wahlberechtigte Arbeitnehmer. Eine dem Wahlvorstand von der Beteiligten zu 1) zur Verfügung gestellten Liste mit Stand 22.06.2022 wies im Betrieb Süd 365 wahlberechtigte Arbeitnehmer aus. Die Differenz ergab sich daraus, dass auf der Liste des Wahlvorstandes auch Personen enthalten waren, welche Mitarbeiter im Betrieb Süd führen, nach der internen Organisation bei der Beteiligten zu 1) aber selbst nicht dem Betrieb Süd, sondern einem der anderen Betriebe angehören. Von diesen 57 Führungskräften werden insgesamt 39 Führungskräfte ihrerseits von

Vorgesetzten geführt, welche nicht dem Betrieb Süd der Beteiligten zu 1) angehören. Die Beteiligte zu 1) wies den Wahlvorstand vor Aufstellung der Wählerliste darauf hin, dass die Aufnahme solcher Führungskräfte, welche zwar vereinzelt Arbeitnehmer im Betrieb Süd führten, jedoch selber anderen Betrieben zugeordnet seien, fehlerhaft sei und zur Unwirksamkeit der Wahl führen könne.

5
Am 28.06.2022 wurde die Betriebsratswahl im Betrieb Süd der Beteiligten zu 1) durchgeführt. Mit Schreiben vom 04.07.2022 wurde das Ergebnis bekanntgegeben. Der Beteiligte zu 2) besteht seither aus elf Mitgliedern. Mit Schriftsatz vom 15.07.2022 leitete die Beteiligte zu 1) das vorliegende Verfahren ein.

6
Die Beteiligte zu 1) war erstinstanzlich der Auffassung, dass die 57 Führungskräfte zu Unrecht berücksichtigt worden seien. Könnten Führungskräfte, welche Mitarbeiter verschiedener Betriebe führen, auch in anderen Betriebsorganisationen wahlberechtigt sein, würde dies eklatant gegen das Demokratieprinzip verstoßen. Würden Führungskräfte auch den Betriebsrat des Betriebes mitwählen, in welchen von ihnen geführte Arbeitnehmer beschäftigt sind, würde sich durch die Wahlmöglichkeit der (betriebsfremden) Führungskräfte das Wahlgewicht der (echten) betriebsangehörigen Arbeitnehmer verringern. Diese Führungskräfte wären zudem jeweils auch entsprechend vielfach im Gesamtbetriebsrat repräsentiert. Eine derartige Mehrfach-Eingliederung der Führungskräfte in alle Betriebe, in denen von ihnen geführte Arbeitnehmer beschäftigt seien, würde zudem die Frage aufwerfen, welche lokalen Betriebsvereinbarungen für diese Führungskräfte gelten würden und wie eine gegebenenfalls entstehende Normenkollision aufzulösen wäre.

7
Die Beteiligte zu 1) beantragte erstinstanzlich:

Die Betriebsratswahl im Betrieb Süd der Antragstellerin vom 28.06.2022, Wahlbekanntmachung am 04. Juli 2022, wird für unwirksam erklärt.

8
Der Beteiligte zu 2) beantragte erstinstanzlich

den Antrag abzuweisen.

9
Der Beteiligte zu 2.) war erstinstanzlich der Auffassung, dass auch die 57 Führungskräfte in den Betrieb Süd eingegliedert seien. Dies ergebe sich schon daraus, dass sie im Betrieb Süd weisungsgemäß Führungsaufgaben wahrnähmen. Eine mehrfache Wahlberechtigung der Führungskräfte sei grundsätzlich möglich und zulässig. Gegen eine Überpräsenz im Gesamtbetriebsrat könnten nach § 47 Abs. 9 BetrVG Regelungen getroffen werden. Die Anwendbarkeit von Betriebsvereinbarungen auf die Arbeitsverhältnisse mit den Führungskräften erfolge anhand gängiger Kollisionsregelungen, insbesondere dem Spezialitätsprinzip.

10
Das Arbeitsgericht Augsburg hat mit dem angefochtenen Beschluss vom 28.09.2023 die Betriebsratswahl vom 28.06.2022 für unwirksam erklärt.

11
Es hat dies damit begründet, dass gemäß § 19 Abs. 1 BetrVG gegen eine wesentliche Vorschrift über das Wahlrecht oder das Wahlverfahren verstoßen wurde, nämlich gegen § 9 BetrVG, da die Beteiligte zu 1) in ihrem Betrieb Süd in der Regel nicht mindestens 401 Arbeitnehmer beschäftige, sodass zu Unrecht ein aus elf statt aus neun Mitgliedern bestehender Betriebsrat gewählt worden sei. Arbeitnehmer im Sinne von § 9 BetrVG seien nur betriebsangehörige Arbeitnehmer. Dabei komme es für den Rechtsbegriff der Eingliederung im Sinne von § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG weder darauf an, wo die vertraglichen Angelegenheiten des Arbeitnehmers abgewickelt würden, noch müsse der betroffene Arbeitnehmer einer Bindung an Weisungen einer im Betrieb tätigen Führungskraft unterliegen. Nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sei dem Betriebsverfassungsgesetz nicht zu entnehmen, dass eine Einstellung im Sinne von § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG nicht gleichzeitig in mehreren Betrieben möglich sein könne. Das Bundesarbeitsgericht habe jedoch offengelassen, ob dies auch zwangsläufig zur Folge habe, dass der betroffene Arbeitnehmer auch in allen Betrieben wahlberechtigt sei bzw. wählbar und bei der Ermittlung von

betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwert mitzähle. Die Kammer tendiere dazu, dass es für eine Eingliederung in den Betrieb im Sinne von § 7 BetrVG und auch § 9 BetrVG darauf ankomme, ob der jeweilige Arbeitnehmer selbst einem Weisungsrecht im Betrieb unterliege. In der Kommentarliteratur werde ausgeführt, dass hinsichtlich der tatsächlichen Eingliederung eine funktionale Betrachtung anzustellen sei und es maßgeblich sei, dass die Arbeitsleistung zur Erreichung des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebes beitragen solle (unter Hinweis auf GK-BetrVG Raab § 7 Rnr.23). Sei dies der Fall, unterstehe der Arbeitnehmer typischerweise dem für den Betrieb zuständigen Leitungsapparat und sei Teil der entsprechenden arbeitsorganisatorischen Einheit. Für den Eingliederungsbegriff im Sinne der §§ 7, 9 BetrVG sei maßgeblich auf den Sinn und Zweck der Vorschriften abzustellen. Ein Arbeitnehmer solle dort an der Betriebsratswahl beteiligt werden, wo der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte als Korrektiv zur bestehenden unternehmerischen Freiheit zugunsten des betreffenden Arbeitnehmers auszuüben berechtigt sei. Gerade § 9 BetrVG zeige, dass die Betriebsratsarbeit wegen ihres Umfanges und ihrer Schwierigkeit auf umso mehr Schultern verteilt werden solle, je mehr Arbeitnehmer beschäftigt würden. Bei Arbeitnehmern, welche ihrerseits frei von Entscheidungen des konkreten Betriebes agieren würden, sei ein solches Korrektiv nicht erforderlich. Dies bedeute, dass Arbeitnehmer, welche keinem Direktionsrecht im jeweiligen Betrieb ausgesetzt seien, im Rahmen der §§ 7, 9 BetrVG als nicht betriebszugehörig gelten würden. Da von den vorliegend in Rede stehenden 57 Führungskräften 39 keinerlei Weisung aus dem Betrieb Süd unterlägen, sei der Schwellenwert von 401 Arbeitnehmern nicht überschritten.

12
Gegen diesen dem Beteiligten zu 2) am 29.11.2023 zugestellten Beschluss richtet sich die Beschwerde des Beteiligten zu 2) mit Schriftsatz vom 27.12.2023, am gleichen Tag beim Landesarbeitsgericht München eingegangen.

13
Der Beteiligte zu 2) (im folgenden Betriebsrat) ist im Rahmen des Beschwerdeverfahrens weiterhin der Auffassung, dass bei der Wahl des Betriebsrates vom 28.06.2022 nicht gegen wesentliche Wahlvorschriften verstoßen worden sei, da zu Recht elf Mitglieder gewählt worden seien, da die fraglichen 54 Führungskräfte dem Betrieb Süd zuzuordnen seien. Diese Matrix-Führungskräfte würden Arbeitnehmer im Betrieb Süd leiten, etwa auch festlegen, wer im Team welche Aufgaben übernehme. Sie würden auch Budgets, z. B. Marketingbudgets für einzelne Mitarbeiter vergeben oder mit dem jeweiligen Mitarbeiter auch dessen individuelle Ziele festlegen und bewerten. Die Führungskraft würde auch personelle Maßnahmen für die Mitarbeiter des Teams, wie z.B. Schulungen, Gehaltsentwicklungen initiieren, befürworten oder verweigern. Insoweit habe der lokale Betriebsrat mit der Matrix-Führungskraft auch immer wieder im Rahmen von Arbeitszeitregelung, Rufbereitschaft, Mehrarbeit und Versetzung zu tun. Die Führungskraft übe darüber hinaus ihr Direktionsrecht aus, indem sie z.B. Präsenztermine einberufe und durchführe sowie mit den Mitarbeitern ein qualifiziertes und dokumentiertes Mitarbeitergespräch pro Quartal durchführe. Insofern seien die Führungskräfte zu Recht bei der Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebes Süd berücksichtigt worden. Für den Begriff der Eingliederung komme es nicht darauf an, wo die vertraglichen Angelegenheiten des Arbeitnehmers abgewickelt würden und ob der Arbeitnehmer Weisungen einer im Betrieb tätigen Führungskraft unterliege. Maßgeblich sei, ob die Führungskräfte in die Betriebsorganisation des Betriebes tatsächlich eingegliedert seien. Dafür sei entscheidend, dass die Arbeitgeberin mithilfe des Arbeitnehmers den arbeitstechnischen Zweck des Betriebes verfolge. Es komme nicht darauf an, dass der Arbeitnehmer nur an einem Standort eingesetzt sei, da die Grundsätze auch auf Arbeitnehmer, die in standortübergreifenden Teams einen einheitlichen arbeitstechnischen Zweck verwirklichen, anzuwenden seien. Die Eingliederung erfordere zudem nicht, dass der Arbeitnehmer seine Arbeiten auf dem Betriebsgelände oder innerhalb der Betriebsräume verrichte. Für den Fall, dass ein Arbeitnehmer einer in einem anderen Betrieb ansässigen Führungskraft unterstellt sei, werde der Vorgesetzte in den Betrieb der ihm unterstellten Arbeitnehmer eingegliedert. Dafür seien die fachlichen Weisungsbefugnisse der Führungskraft ausreichend, eine disziplinarische Führung sei nicht erforderlich. Die Führungskräfte seien jedoch auch in disziplinarische Hinsicht zumindest an maßgeblicher Stelle eingebunden, da sie Maßnahmen auch initiieren könnten, selbst wenn sie nicht letztlich hierüber entscheiden würden. Hinsichtlich einzelner Gehaltsbestandteile, wie etwa bezüglich Leistungszulagen hätten die Führungskräfte ein eigenes Genehmigungsrecht. Die rechtlich notwendige Genehmigung des Urlaubs werde auch durch die Führungskräfte vollzogen. Insoweit wären sie auch erste Ansprechpartner des Betriebsrats. Der zeitliche Umfang der Aufgabenerbringung dieser Führungskräfte für den Betrieb Süd sei unerheblich. Die Führungskräfte könnten daher auch in mehrere Betriebe eingegliedert sein, unabhängig davon, wo diesen

gegenüber das Weisungsrecht ausgeübt werde. Es sei auch nicht zwischen der Eingliederung im Sinne des § 7 BetrVG und der des § 99 BetrVG zu unterscheiden. Ansonsten würde gegenüber einem Arbeitnehmer, der einen Betriebsrat nicht gewählt habe, von diesem Betriebsrat Rechte nach § 99 BetrVG wahrgenommen. Auch kämen mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 Nr. 1, 2, 6, 7 BetrVG gegenüber den Führungskräften in Betracht. Zudem habe der Betriebsrat auch in der täglichen Arbeit mit den Führungskräften zu tun. Etwa bei personellen Maßnahmen, Konflikten im Team und auch hinsichtlich der Einhaltung von Betriebsvereinbarungen seien die Führungskräfte Ansprechpartner für den Betriebsrat. Sie könnten auch eigene Rechte, etwa das Beschwerderecht gemäß § 84 BetrVG geltend machen und ein Betriebsratsmitglied insoweit hinzuziehen. Dass die Führungskraft zugleich auch in einem anderen Betrieb über ein aktives Wahlrecht verfüge, stehe dem Wahlrecht in einem weiteren Betrieb nicht entgegen. Ein Problem im Hinblick auf die Kollision von Betriebsvereinbarungen könne über die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats gelöst werden. Ein Verstoß gegen das Demokratieprinzip entstehe nicht.

14
Der Beteiligte zu 2) beantragte zuletzt,

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichtes A-Stadt vom 28.09.2023 zum Az.: 4 BV 25/22 wird abgeändert.

2. Der Antrag der Beteiligten zu 1) auf Feststellung der Unwirksamkeit der Betriebsratswahl vom 28.06.2022 wird zurückgewiesen.

15
Die Beteiligte zu 1) beantragte zuletzt,

Zurückweisung der Beschwerde

16
Die Beteiligte zu 1) (im Folgenden Arbeitgeberin) ist im Rahmen der Beschwerdeinstanz weiterhin der Auffassung, dass zu Unrecht ein Betriebsrat mit elf Mitgliedern gewählt worden sei, da die Matrix-Führungskräfte nicht bei der Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer hätten berücksichtigt werden dürften. Im streitgegenständlichen Betrieb Süd würden nur 365 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt, wobei in allen sechs nach § 3 BetrVG bei der Antragstellerin gebildeten Betrieben der gleiche arbeitstechnische Zweck verfolgt werde. Zwar würden die Matrix-Führungskräfte auch Arbeitnehmer im Betrieb Süd führen. Sie hätten ein fachliches Weisungsrecht, die disziplinarischen Weisungsbefugnisse seien jedoch beschränkt. Zwar nähmen die Matrix-Führungskräfte als fachliche Vorgesetzte die Beurteilung der fachlichen Entwicklung des Arbeitnehmers vor, eigenmächtig dürften sie jedoch Personalentscheidungen nicht treffen, etwa Kündigungen oder Einstellungen vornehmen. Sie dürften auch keine Gehaltserhöhungen gewähren. Lediglich im Rahmen des Gehaltsüberprüfungsprozesses würden auch die Matrix-Führungskräfte mit eingebunden, etwa als erste Ansprechpartner für den Wunsch nach Gehaltserhöhung bzw. im Entscheidungsprozess des Compensationmanagers. Urlaub dürften die Matrix-Führungskräfte nicht selbst genehmigen, lediglich formal im entsprechenden System freigegeben. Hierfür zuständig sei der Projektleiter. Der Eingliederungsbegriff im Sinne des § 7 BetrVG sei nicht mit demjenigen des § 99 BetrVG gleichzusetzen. Nach der Systematik und dem Sinn und Zweck des § 7 BetrVG käme es darauf an, dass die maßgeblichen Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung für den jeweiligen betrieblichen Arbeitgeber erbrächten, die Arbeitnehmer mit ihren Tätigkeiten zum vom Arbeitgeber verfolgten arbeitstechnischen Zweck des Betriebes beitrügen und sie diesen Zweck nicht bereits in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers verwirklichten. Da § 99 BetrVG ein anderer Schutzzweck zugrunde liege, nämlich der kollektive Schutz der Arbeitnehmer desjenigen Betriebes, zu welchem eine von einer Maßnahme nach § 99 BetrVG betroffene individuelle Person in Verbindung stehe, während § 7 BetrVG dem Schutz individueller Rechte einzelner Arbeitnehmer, namentlich dem subjektiven höchstpersönliche Recht zur demokratischen Beteiligung an der Zusammensetzung der Interessenvertretung des individuellen Arbeitnehmers diene, sei der Begriff der Eingliederung unterschiedlich weit auszulegen. Soweit das individuelle Wahlrecht des Arbeitnehmers gegenüber seinem Vertragsarbeitgeber in einem von dessen Betrieben gewahrt sei und er in der Folge von diesem Betriebsrat vertreten und geschützt werde, gebe es keinen Grund den Eingliederungsbegriff weiter auszudehnen. Nur wenn dem jeweiligen Betriebsratsgremium für den einzelnen Arbeitnehmer auch Mitbestimmungsrechte zugesprochen werden könnten, käme diesem Betriebsrat auch eine Befugnis zur Interessenwahrnehmung zu.

Mitbestimmungsrechte, insbesondere solche in sozialen Angelegenheiten nach § 87 Abs. 1 BetrVG würden regelmäßig an eine Unterstellung unter das Direktionsrecht des betrieblichen Arbeitgebers anknüpfen. Mitbestimmungsrechte etwa im Hinblick auf die Ordnung des Betriebes oder bezüglich der Arbeitszeiten könnten nur in dem Betrieb sinnvoll gelöst werden, in welchem der jeweilige Arbeitnehmer tatsächlich seinen festen Arbeitsplatz habe. Wenn ein Betriebsrat aber keine Verhandlungskompetenz habe, könne er damit die Interessen der Führungskräfte auch nicht vertreten und gebe es auch keinen Grund für eine Wahlberechtigung. Diese Wertung sei auch § 4 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu entnehmen. Eine Wahlberechtigung würde auch einen Verstoß gegen das Demokratieprinzip darstellen, da die Matrix-Führungskräfte durch ihre Wahlberechtigung bezüglich mehrerer Betriebsräte größeren Einfluss nehmen könnten als Arbeitnehmer unterer Hierarchieebenen. Sie wären auch im Gesamtbetriebsrat damit mehrfach vertreten. Schließlich könne es auch zu Kollisionen zwischen Betriebsvereinbarungen kommen. Diese könnten auch nicht über den Gesamtbetriebsrat geregelt werden.

17
Im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 27.12.2023, 29.02.2024, 05.04.2024, 14.05.2024 sowie auf die Niederschrift der Anhörung Bezug genommen.

II.

18
Die zulässige Beschwerde des Betriebsrats ist begründet.

19
1. Die gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthafte Beschwerde des Betriebsrats ist formund fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 87 Abs. 2 S. 1, 66 Abs. 1 S.1, 89 Abs. 1 u.2. ArbGG, § 594 ZPO. Sie ist daher zulässig.

20
2. Die Beschwerde des Betriebsrates ist auch begründet. Bei der Betriebsratswahl vom 28.06.2022 lag ein Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften nicht vor, sodass eine Unwirksamkeit der Wahl nicht gegeben ist.

21
a) Gemäß § 19 Abs. 1 BetrVG kann eine Betriebsratswahl angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Nach § 19 Abs. 2 S. 1 BetrVG ist der Arbeitgeber zur Anfechtung berechtigt.

22
Insofern liegen die formellen Voraussetzungen einer Wahlanfechtung vor. Die Arbeitgeberin hat rechtzeitig innerhalb einer Frist von zwei Wochen vom Tag der Bekanntmachung des Wahlergebnisses an gerechnet, gemäß § 19 Abs. 2 S. 2 BetrVG die Wahl angefochten, nachdem die Bekanntmachung am 04.07.2022 erfolgt ist, die Anfechtung mit Schriftsatz vom 15.07.2022, am gleichen Tag beim Gericht eingegangen, erfolgte. Auch die Kausalität eines möglichen Verfahrensfehlers bei der Wahl liegt vor, da die streitige Berücksichtigung des Wahlrechts von MatrixFührungskräften zu einer Erhöhung der Anzahl der Betriebsratsmitglieder von neun auf elf Mitglieder geführt hat. Hätten diese Matrix-Führungskräfte nicht wählen dürfen, hätte lediglich ein Betriebsrat mit neun Mitgliedern gewählt werden dürfen.

23
b) Ein Verstoß gegen § 7 BetrVG, der eine wesentliche Wahlvorschrift darstellt (BAG 16.11.2011 – 7 ABR 48/10), liegt jedoch nicht vor. Nach § 7 S.1 BetrVG sind alle Arbeitnehmer des Betriebes, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, wahlberechtigt. Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sind nach § 5 Abs. 1 S. 1 BetrVG Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. Dabei sind nach ständiger Rechtsprechung des BAG wahlberechtigte Arbeitnehmer diejenigen, die in einem Arbeitsverhältnis zu dem Betriebsinhaber stehen und innerhalb der Arbeitsorganisation des Arbeitgebers abhängige Arbeitsleistungen erbringen. Maßgeblich ist dabei auch für die jeweilige Wahlberechtigung im Betrieb die Eingliederung dort (BAG 13.03.2013 – 7 ABR 69/11; 17.02.2010 – 7 ABR 51/08). Für die maßgebliche Eingliederung, d. h. die betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung, ist es nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer seine Arbeit auf dem Betriebsgelände verrichtet. Entscheidend ist, ob der Arbeitgeber mithilfe

des Arbeitnehmers den arbeitstechnischen Zweck seines Betriebs verfolgt (BAG 05.12.2012 – 7 ABR 48/11). Soweit ein Arbeitnehmer in mehreren Betrieben eines Unternehmens eingesetzt wird und den dortigen arbeitstechnischen Zweck unterstützt, erwirbt der Arbeitnehmer die Zugehörigkeit zu diesen Betrieben und ist dort auch wahlberechtigt (BAG 11.04.1958 – 1 ABR 2/57; Fitting BetrVG 31.Aufl. § 7 Rnr.83).

24
Eine derartige Eingliederung der Matrix-Führungskräfte liegt aber im hiesigen Fall vor, da diese Führungskräfte unstreitig zumindest fachliche Weisungsberechtigung gegenüber verschiedenen Arbeitnehmern aus dem Betrieb Süd besitzen und durch ihre Anleitung den Zweck des Betriebes Süd auch unterstützen. Dabei ist auch eine Mehrfacheingliederung möglich (BAG 22.10.2019 – 1 ABR 13/21 Rnr.21 f.). Für die Annahme einer Eingliederung ist es weder zwingend erforderlich, dass die Führungskraft ihre Tätigkeit auf dem Betriebsgelände oder innerhalb der Betriebsräume verrichtet, noch muss sie in einem bestimmten zeitlichen Mindestumfang vor Ort sein. Ist die Führungskraft in Wahrnehmung ihrer Aufgaben allerdings auch tatsächlich – partiell – im Betrieb anwesend, stellt dies ein gewichtiges Indiz für eine Eingliederung in die betrieblichen Arbeitsabläufe dar (BAG 14.06.2022 – 1 ABR 13/21). Dies ist aber hier der Fall, da die Führungskräfte zumindest zeitweilig auch vor Ort die Mitarbeiter anleiten. Nicht hingegen erforderlich ist es für die Eingliederung, dass die Führungskräfte auch unmittelbar disziplinarische Vorgesetzte der Arbeitnehmer sind. Vielmehr ist eine Gesamtwürdigung aller maßgeblichen Umstände des Einzelfalls erforderlich. Fachliche Weisungsbefugnisse der Führungskräfte finden Berücksichtigung, sofern sich aus ihrer Wahrnehmung eine Einbindung bei der Erfüllung der im Betrieb von den dortigen Arbeitnehmern zu erledigenden operativen Aufgaben oder in die dortigen Arbeitsprozesse ergibt. Typischerweise ist dies der Fall, wenn die Führungskraft zur Durchführung der ihr obliegenden Aufgaben mit den im Betrieb tätigen Arbeitnehmern regelmäßig zusammenarbeiten muss und damit ihre fachliche Weisungsbefugnis auch tatsächlich wahrnimmt (BAG a.a.O.). Eine derartige Zusammenarbeit durch Erteilung von Weisungen und Anleitungen ist aber im vorliegenden Fall gegeben. Diese muss auch nicht vor Ort geschehen, was aber hier zumindest zeitweilig der Fall ist.

25
Auch ist die Unterstellung unter ein Weisungsrecht eines im jeweiligen Betrieb befindlichen Vorgesetzten nicht erforderlich (BAG 26.05.2021 – 7 ABR 17/20 Rnr.43). Ein arbeitstechnischer Zweck kann dabei auch in mehreren Betrieben verfolgt werden. Ist dies der Fall und verrichtet der Arbeitnehmer seine Tätigkeiten in einem dieser Betriebe, spricht dies grundsätzlich für seine Eingliederung in diesen Betrieb. Bei fachliche Unterstellung von Arbeitnehmern führt damit dies zur Eingliederung der Matrix-Führungskräfte auch in den Betrieb Süd. Selbst wenn die Matrix-Führungskraft bereits in einen anderen Betrieb eingegliedert ist, weil sie auch dort den arbeitstechnischen Zweck des Betriebes unterstützt, hindert dies nicht eine weitere Eingliederung in einen anderen Betrieb.

26
Soweit in einzelnen Kommentarmeinungen auf die Übertragung eines Arbeitsbereiches (vgl. Richardi-Thüsing BetrVG 17. Aufl. § 7 Rnr.34) oder aber auf eine Leitungsunterwerfung im maßgeblichen Betrieb (Wlotzke in Wlotzke/Preis/Kreft BetrVG 4.Auf. § 7 Rnr.17) abgestellt wird, steht dies im Widerspruch zur Ansicht des BAG zur Eingliederung von Arbeitnehmern in den Fällen des §§ 99 BetrVG (vgl. zur Mehrfacheingliederung auch Schweibert/Heimann „Wahrung der Beteiligungsrechte der Betriebsräte in Matrixstrukturen“ NZA 2024,438).

27
c) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin ist diese Rechtsprechung des BAG, die überwiegend zu § 99 BetrVG ergangen ist, auch auf die Frage der Wahlberechtigung gemäß § 7 BetrVG übertragbar.

28
aa) Soweit die Arbeitgeberin einwendet, dass es hierdurch zur Mehrfachvertretung kommt, ist dies eine Folge des Eingliederungsbegriffs und auch dadurch gerechtfertigt, dass die Führungskraft, soweit sie sich im jeweiligen Betrieb aufhält bzw. dessen arbeitstechnischen Zweck verfolg,t von Tätigkeiten des jeweiligen Betriebsrats betroffen sein kann und insoweit das Recht hat, durch ihr Wahlrecht an der Zusammensetzung des jeweiligen Betriebsrats mitzuwirken. Gerade nach dem Sinn und Zweck des Wahlrechts, wonach die Wahlberechtigung dazu dient, dass man an der Zusammensetzung des Gremiums, das seine Interessen vertreten soll, mitwirken kann, was gerade dem Demokratieprinzip entspricht, kann eine Wahlberechtigung

der Matrix-Führungskräfte nicht abgestritten werden. Auch sie können von Mitbestimmungsrechten des jeweiligen Betriebsrats, gerade wenn sie sich im jeweiligen Betrieb aufhalten, betroffen sein, z.B. hinsichtlich des Mitbestimmungsrechtes gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, wenn die Ordnung des Betriebs betroffen ist oder gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, wenn technische Einrichtungen benutzt werden. Dieses Mitwirken bei der Bestimmung der jeweiligen Vertretung durch die Wahl ist etwa auch dann gerechtfertigt, wenn der Betriebsrat gemäß § 99 BetrVG beteiligt wird, etwa wenn eine neue Führungskraft im jeweiligen Betrieb eingestellt wird, weil dann Interessen der bereits vorhandenen Matrix-Führungskraft beeinträchtigt sein können.

29
Dann ist es aber auch gerechtfertigt, dass die Matrix-Führungskraft an der Zusammensetzung des Gremiums, das seine Interessen vertreten soll, mitwirken kann. Insoweit ist ein Gleichlaufen des Eingliederungsbegriffs bei § 99 und § 7 BetrVG gerechtfertigt.

30
bb) Selbst wenn die Matrix-Führungskraft dann verschiedene Betriebsräte wählen konnte, wird das Recht einzelner Arbeitnehmer, die nur einem Betrieb zugeordnet sind und nur einen Betriebsrat wählen konnten, nicht herabgestuft. Ihr Interesse wird im jeweiligen Betriebsrat nicht geringer bewertet als das der Matrix-Führungskraft. Soweit über den Gesamtbetriebsrat die Matrix-Führungskraft mehrfach vertreten ist, rechtfertigt sich dies durch die Eingliederung in mehrere Betriebe und die entsprechende Interessenwahrnehmung, die sich auch aus dieser Mehrfacheingliederung ergibt.

31
cc) Soweit sich durch die mehrfache Wahlberechtigung auch Fragen ergeben, welche von den jeweiligen Gremien abgeschlossene Betriebsvereinbarung nunmehr für die MatrixFührungskraft gilt, so kann dies entweder situativ je nach ihrem aktuellen Tätigkeitsbereich gelöst werden, oder aber durch Regelungen, die betriebsübergreifend durch den Gesamtbetriebsrat getroffen werden (so auch Schweibert/Heimann „Wahrung der Beteiligungsrechte der Betriebsräte in Matrixstrukturen“ NZA 2024,366, 373).

32
Da somit infolge ihrer Eingliederung in den Betrieb Süd die Matrix-Führungskräfte wahlberechtigt waren, lag ein Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften nicht vor und war entsprechend der erstinstanzliche Beschluss abzuändern und der Antrag der Arbeitgeberin abzuweisen.

33
3. Infolge der grundsätzlichen Bedeutung der maßgeblichen Rechtsfrage war die Rechtsbeschwerde zuzulassen, §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.