LArbG München, Beschluss v. 20.09.2024 – 7 TaBV 62/23

Titel:

Unwirksamkeit der Betriebsratswahl bei fehlerhafter Zuordnung selbstständiger Betriebsteile und fehlendem Betriebsratsbeschluss

Normenketten:

BetrVG § 1 Abs. 1 S. 1, § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 1, S. 2, S. 3, § 19 Abs. 1
BGB § 184 Abs. 1

Leitsätze:

1. Soll für einen qualifizierten Teilbetrieb nach § 4 Abs. 1 S. 1 BetrVG im Hauptbetrieb mitgewählt werden, bedarf es hierfür einer wirksamen Abstimmung der Beschäftigten des Teilbetriebs über die Teilnahme an der Betriebsratswahl im Hauptbetrieb. Fehlt es an einem solchen (wirksamen) Zuordnungsbeschluss, ist eine gemeinsame Betriebsratswahl nicht zulässig. (Rn. 85) (redaktioneller Leitsatz)
2. Veranlasst ein Betriebsrat eine Abstimmung nach Maßgabe des § 4 Abs. 1 S. 3 BetrVG, bedarf es dafür einer vorgehenden Beschlussfassung. Fehlt es hieran, kann dieser Beschlussmangel nicht noch durch nachträglichen Genehmigungsbeschluss überwunden werden. (Rn. 103 – 107) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Betriebsratswahl, Betriebsbegriff, Betriebsteil, Zuordnungsbeschluss, Wahlrechtsverstoß, Leitungsstruktur, Anfechtung der Wahl, Wahlanfechtung, Betriebsratsbeschluss

Vorinstanz:

ArbG München, Beschluss vom 27.04.2023 – 2 BV 131/22

Rechtsmittelinstanz:

BAG, Beschluss vom 04.03.2026 – 7 ABR 39/24

Tenor

1. Die Beschwerde des Beteiligten zu 2) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 27.04.2023 – 2 BV 131/22 – wird zurückgewiesen.

2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gründe

A

1
Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit einer für die Region Süd (umfasst die Niederlassungen E-Stadt und A-Stadt) der Firma O (mittlerweile nach Umfirmierung: A.) durchgeführten Betriebsratswahl vom 17.05.2022.

2
Der Beteiligte zu 2) ist der für die Region Süd gewählte Betriebsrat. Die Arbeitgeberin und Beteiligte zu 1) rügt eine Verkennung des Betriebsbegriffs. Die Mitarbeiter der Niederlassung E-Stadt hätten zu Unrecht an der Wahl teilgenommen.

3
Die Arbeitgeberin betreibt ein Bauunternehmen im Bereich Tiefbau und beschäftigte deutschlandweit ca. 530 Arbeitnehmer an zehn Standorten (F-Stadt, G-Stadt, H-Stadt, IStadt, K-Stadt, L-Stadt, M-Stadt, N-Stadt, A-Stadt und E-Stadt). Der Standort A-Stadt – die Zentrale für alle deutschen Betrieb – war gleichzeitig der Sitz der Gesellschaft und Sitz der regionalen Leitungsspitze, bestehend aus dem kaufmännischen Regionalleiter und dem technischen Regionalleiter.

4

Die Arbeitgeberin gehört zum Q-Konzern und entstand aus der Zusammenlegung der Firma O und der Firma R zum 01.04.2019. Anlässlich der Zusammenlegung wurde am 03.04.2019 eine „Konzernbetriebsvereinbarung zum Interessenausgleich“ geschlossen (vgl. Anlage ASt. 6, Bl. 26 ff. d.A.). Darin heißt es unter § 3 („Maßnahmen und Durchführung“) auszugsweise: „[…]

(2) Alle derzeit in beiden Unternehmen bestehenden Bürostätten und Niederlassungen werden unter der Firma O 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 Süd die Niederlassung A-Stadt […]

(4) […]

(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.“.

5
Zwischen der Arbeitgeberin und S wurde am 11.11.2019 zudem ein Tarifvertrag „Betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung in der Regionalstruktur“ abgeschlossen (vgl. Anlage ASt. 7, Bl. 35 ff. d.A.), u.a. mit folgende Regelungen:

„§ 2 Zusammenfassung von Betrieben

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

d) Region Süd (NL E-Stadtt, NL A-Stadt). […]

§ 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: […]

c) in der Region Süd die Niederlassung A-Stadt […]

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

a) Region Süd die Niederlassung E-Stadt der Regionalniederlassung A-Stadt […] 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. […]“.

6
Am 31.01.2020 wählten die Beschäftigten entsprechend der tarifvertraglichen Vorgaben für E-Stadt und A-Stadt (Region Süd) einen gemeinsamen Betriebsrat. Der Tarifvertrag endete ohne Nachwirkung zum 28.02.2022.

7
Wegen der Organigramme der Arbeitgeberin wird auf Bl. 309 d.A. (Organigramm Stand Februar 2019) und auf Bl. 379 d.A. (Stand 01.01.2024) Bezug genommen.

8

Die Arbeitgeberin beschäftigte 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 verfügten, sondern von den Disponenten der Niederlassungen zu den Baustellen entsandt wurden. Dabei gab es keine „Baustellen A-Stadt“ oder „Baustellen E-Stadt“. Bauleiter aus E-Stadt betreuten etwa auch Baustellen im Raum A-Stadt. Der kaufmännische Regionalleiter war U, der technische Regionalleiter V. U war überwiegend für die Leitung der insgesamt ca. 7 kaufmännischen Arbeitnehmer in allen Belangen zuständig.

9
V war mit Gesamtprokura (gemeinsam mit einem Geschäftsführer oder einem anderen Prokuristen) ausgestattet, U mit ebensolcher Gesamtprokura, jedoch beschränkt auf die Niederlassungen A-Stadt und P-Stadt, welche der Niederlassung E-Stadt entspricht (vgl. Handelsregisterauszug, Anlage BR 15, Bl. 343 ff. d.A.). In der Unterschriftenregelung der Arbeitgeberin (vgl. „Arbeitsanweisung/Rundschreiben Nr. 04/2023“, Anlage BR 16, Bl. 346 f. d.A.) wurde die Anzahl der erforderlichen Unterschriften sowie die notwendige Legitimation und Funktion der Unterzeichnungsberechtigten geregelt. Der Niederlassungsleiter wurde dort nicht erwähnt. Unter „Sonstiges“ wurde dort der Bereich „Personalangelegenheiten“ geregelt. Die erste Unterschrift war danach insoweit vom Geschäftsführer, die zweite von einem Geschäftsführer oder einem Prokuristen zu tätigen.

10
Niederlassungsleiter für E-Stadt war seit 01.07.2020 Herr W (mit Handlungsvollmacht ausgestattet, zur damaligen Betriebsratsbeteiligung siehe Anlage ASt 8, Bl. 42 d.A.).

11
Herr W wurde am 02.11.2020 von einem Mitarbeiter der Personalabteilung der Konzernmutter (Firma Q) angeschrieben für ein Telefoninterview mit einem Stellenbewerber. Dieses Interview wurde dann von ihm alleine geführt. Nach dem Gespräch wurde der Personalmitarbeiter über das Gespräch informiert und mit der Vereinbarung eines zweiten Termins beauftragt (s. Anlage ASt 12, Bl. 91 ff. d.A.). Nach den Gesprächen informierte Herr W am 04.02.2021 den Regionalleiter V und forderte ihn zur Ausarbeitung und Übersendung eines inhaltlich näher bestimmten Arbeitsvertrags auf (s. Anlage ASt 13, Bl. 94 f. d. A.). Der Vertrag wurde sodann erstellt und von Hrn. W „i.V.“ am 26.02.2021 an den Bewerber „zur Vorab-Info“ versandt (s. Anlage ASt 14, Bl. 96 d.A.). Hr. W wurde darüber hinaus von der zentralen Personalabteilung am 07.04.2022 aufgefordert, die Teilnahme eines Arbeitnehmers der Niederlassung E-Stadt an einer Schulungsmaßnahme freizugeben (s. Anlage ASt 10, Bl. 89 d.A.). Hr. W hatte zudem am 30.04.2020 mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung über eine Samstagsarbeit für bestimmte Mitarbeiter abgeschlossen und diese „i.V.“ für die „Firma O NL A-Stadt“ unterzeichnet. Seine Kollegen sowie den Regionalleiter informierte er hierüber per E-Mail (s. Anlage ASt 16, Bl. 98 ff. d.A.).

12
Mit automatisierter Nachricht aus dem SAP-System wurde Hr. W am 01.08.2022 aufgefordert, eine Rechnung über € 105,18 freizugeben (s. Anlage ASt 15, Bl. 97 d.A.). Bestellungen aus der Niederlassung E-Stadt gingen automatisiert zur Genehmigung an ihn (s. Anlage ASt 17, Bl. 101 ff. d.A.). Er wurde zudem am 13.05.2022 von einer E-Stadt Teamassistentin informiert, dass diese zum Abschied eines Kollegen ein Abschiedsgeschenk im Wert von ca. € 25,00 besorgen würde (s. Anlage ASt 11, Bl. 90 d.A.).

13
Der damalige E-Stadt Teamleiter und Oberbauleiter X informierte die Personalabteilung der Konzernmutter im Jahr 2021 darüber, dass man sich von einem Mitarbeiter in der Probezeit trennen wolle und dass durch den Mitarbeiter Kosten angefallen seien, die nach seinem Vorschlag vom Lohn abzuziehen seien (s. Anlage ASt 18, Bl. 105 ff. d.A.). Weitere Schritte wurden von der Personalabteilung eingeleitet. Die Kündigung wurde erklärt. Hr. X korrespondierte auch mit Blick auf auszusprechende Abmahnungen in den Jahren 2019 und 2020 direkt mit der Syndikusrechtsanwältin bei der Konzernmutter (s. Anlage ASt 19, Bl. 108 ff. d.A.; Anlage ASt 21, Bl. 113 f. d.A.). Die Abmahnungen wurden ausgesprochen, unterschrieben von dem Geschäftsführer Y und dem damaligen Personalleiter Z. Auch hinsichtlich der Ausstellung eines Arbeitszeugnisses korrespondierte Hr. X direkt mit der Syndikusrechtsanwältin (s. Anlage ASt 20, Bl. 111 f. d.A.).

14

Der damalige Betriebsrat der Region Süd verschickte Schreiben an Mitarbeiter der Niederlassung E-Stadt. Hierin (vgl. Anlage BR 11, Bl. 216 d.A.) hieß es auszugsweise:

„Lieber Kollege […], es stehen 2022 wieder die Betriebsratswahlen an, so auch für unsere Region. Wir wollen wieder mit euch zusammen einen gemeinsamen Betriebsrat wählen. […] Der Betriebsrat Süd möchte weiterhin alle Mitarbeiter*innen der Region Süd vertreten.

Es besteht laut § 4 Abs. 1 BetrVG § jedoch die Möglichkeit einen gemeinsamen Betriebsrat für die Region Süd zu wählen.

Um die Wahl eines gemeinsamen Betriebsrates in der Region Süd zu ermöglichen, brauchen wir deine/eure Mithilfe.

Zu diesem Schreiben findest du ein Antwortschreiben mit frankierten Rückumschlag, in welchem du abstimmen kannst, ob die Mitarbeiter der NL E-Stadt mit den Mitarbeitern der Niederlassung A-Stadt gemeinsam bei der Betriebsratswahl 2022 wählen wollen. (Mehrheitsbeschluss) Es gibt bereits Kollegen, aus deiner Niederlassung, die kandidieren möchten.

Bitte stimmt ab und sendet eure Antwort bis zum 11.3.2022 uns zurück.“.

15
Den Schreiben war ein Erklärungsformblatt beigefügt mit folgendem Text:

„Betreff: Persönliche Erklärung Hiermit erkläre ich, […], dass ich von dem Betriebsrat der Firma O Niederlassung AStadt, A-Stadt, vertreten werden möchte.

o JA o Nein

(Ort/Datum) (Unterschrift)“.

(vgl. Anlagenkonvolut BR 9, Bl. 175 ff. d.A., beinhaltet 16 ausgefüllte „Ja“-Rückmeldungen, acht davon datiert zum 11.03.2022 oder früher, acht datiert auf den 14.03.2022). Vom 26.10.2023 datiert zudem eine – erst im Laufe des Beschwerdeverfahrens erstellte und ins Verfahren eingebrachte – Unterschriftenliste mit der Überschrift „Beschluss der dem Standort E-Stadt zugeordneten Mitarbeiter“ auf der unter dem Text „1. wir wollen an der Betriebsratswahl für den zentralen Standort A-Stadt teilnehmen. 2. wir sind davon ausgegangen, dass wir das mit unserer Erklärung zum 16. März 2022 dass wir durch den Betriebsrat A-Stadt vertreten werden wollen, bereits erklärt haben, bestätigen dies aber gern mit diesem neuerlichen Beschluss.“ 20 Mitarbeiter unterschrieben hatten (vgl. Schriftsatz des Betriebsrats vom 18.03.2024, Bl. 380 ff. d.A.).

16
Am 17.05.2022 fand bei der Arbeitgeberin am Standort A-Stadt die verfahrensgegenständliche Betriebsratswahl – wiederum einheitlich für die Region Süd – unter Leitung des Wahlvorstands „MüStu“ (A-Stadt und E-Stadt) statt (vgl. Wahlausschreiben, Anlage ASt 2, Bl. 15 ff. d.A.; Wählerliste, Anlage ASt 3, Bl. 19 ff. d.A.; Einspruch der Arbeitgeberin gegen die Wählerliste, Anlage ASt 4, Bl. 24 d.A. und Zurückweisung des Einspruchs durch den Wahlvorstand, ASt 5, Bl. 25 d.A.). Das Wahlergebnis wurde am 24.05.2022 durch den Wahlvorstand bekannt gegeben (vgl. Anlage ASt 1, Bl. 12 ff. d.A.).

17
Einen Antrag der Arbeitgeberin im einstweiligen Rechtsschutz, gerichtet auf Abbruch der Betriebsratswahl, hatte das Arbeitsgericht München mit Beschluss vom 02.05.2022 (Az. 11 BVGa 14/22, vgl. Anlage ASt 9, Bl. 43 ff. d.A.) zurückgewiesen.

18
Die am 24.05.2022 im Betrieb „Fima O „HaSO“ Region Nord“ stattgefundene Betriebsratswahl hat die Arbeitgeberin ebenfalls wegen Verkennung des Betriebsbegriffs angefochten. Das Arbeitsgericht Lüneburg hat diesen Antrag mit Beschluss vom 09.12.2022 zurückgewiesen (Anlage BR 5, Bl. 145 ff. d.A.), der Beschluss ist inzwischen rechtskräftig.

19
Mit ihrer am 02.06.2022 beim Arbeitsgericht München eingegangenen Antragsschrift hat die Arbeitgeberin die Betriebsratswahl für die Region Süd angefochten.

20
Sie hat die Auffassung vertreten, dass die Betriebsratswahl unwirksam sei, weil die Wahl unter Verkennung des Betriebsbegriffs durchgeführt worden sei. Der Betriebsrat 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. Bei den Niederlassungen A-Stadt und E-Stadt handle es sich aber jeweils um eigenständige, betriebsratsfähige Betriebe. Mit Ende der Geltung des Tarifvertrages gebe es keine Rechtsgrundlage mehr für eine einheitliche Wahl eines Betriebsrates.

21
Die Regionalleiter träfen nicht die Entscheidungen in personellen und sozialen Angelegenheiten. Die Niederlassungsleiter träfen vielmehr im technischen Bereich (für E-Stadt: Hr. W) 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 für Jubiläen und sonstige Ereignisse.

22
Die Geschäftsführer würden informiert über und müssten genehmigen oder könnten ein Veto einlegen bei Stellenausschreibung (Genehmigung), Einstellungen (Veto), Abschluss von Arbeitsverträgen (Veto) und Kündigungen (Veto). Die Regionalleiter würden informiert (und hätten ebenfalls eine Beteiligungsmöglichkeit in Parallele zu den Geschäftsführern) bei Ermahnungen, Abmahnungen, Stellenausschreibungen, Einstellungen und Kündigungen. Eine diese Entscheidungen verändernde Beteiligung der Regionalleiter sei in der Praxis aber so gut wie ausgeschlossen und geschehe in deutlich weniger als 10 Prozent der Fälle. In personalen Anliegen würden sich die Niederlassungsleiter ganz überwiegend selbständig an die zentrale Personalabteilung der Konzernmutter wenden, die sie dann unterstütze. Über diese jeweiligen Anliegen würden die Regionalleiter und/oder die Geschäftsführer häufig informiert, ohne dass dies stets der Fall wäre. Es wäre dann möglich, dass ein Regionalleiter oder ein Geschäftsführer in die Kommunikation eintrete und nach Gründen für die Entscheidung frage oder diese auch abändere. Dies sei allerdings nach Erinnerung der handelnden Personen in den letzten Jahren gar nicht vorgekommen und ließen sich Änderungen der Entscheidungen durch die Regionalleiter mit Sicherheit auf weniger als 10 Prozent beziffern. Die Bauleiter, ggf. Teamleiter (und erst bei Konflikten die Niederlassungsleiter) würden entscheiden über die Anweisung und den Ausgleich von Überstunden sowie über Weisungen in Bezug auf die konkret zu leistende Arbeit.

23
Höchst hilfsweise hat die Antragstellerin vorgebracht, dass es sich bei der Niederlassung E-Stadt jedenfalls um einen eigenständigen Betriebsteil gemäß § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 und 2 BetrVG handle. 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.

24
Ein wirksamer Beschluss des Betriebsrats zur Initiierung einer Abstimmung der E-Stadt Mitarbeiter über eine Teilnahme an der Wahl des A-Stadt Betriebs liege nicht vor, weder – wie erforderlich – vor der Abstimmung, noch im Sinne einer nachträglichen Genehmigung. Zudem sei die Abstimmung als solche auch unabhängig vom Fehlen eines Betriebsratsbeschlusses unwirksam. Es fehle bereits an einer Betriebsratslosigkeit i.S.v. § 4 BetrVG. Es werde überdies bestritten, dass sämtliche Arbeitnehmer der Niederlassung E-Stadt zur Abstimmung aufgefordert worden wären. Zudem hätten lediglich 8 von 20 Arbeitnehmern zum vom Betriebsrat festgesetzten Termin ihre Stimme abgegeben. Dies erreiche entsprechend nicht das zwingend vorgesehene Quorum der Stimmenmehrheit. Es werde zudem bestritten, dass der Beschluss dem Betriebsrat des Hauptbetriebs spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit mitgeteilt wurde. Auch sei dem Wortlaut des Erklärungsformblatts nicht zu entnehmen, dass die Arbeitnehmer darüber abgestimmt hätten, bei der nächsten Betriebsratswahl an der Betriebsrats Wahl im Hauptbetrieb teilzunehmen, wie dies das Gesetz verlange.

25
Die Arbeitgeberin hat erstinstanzlich beantragt,

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

26
Der Betriebsrat hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

27
Der Betriebsrat hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, die Wahlanfechtung sei bereits unzulässig mit Blick auf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 31.05.2000 (7 ABR 78/98), wonach die Wahl aller Betriebsräte angefochten werden müsse, wenn die Wahlanfechtung darauf gestützt werde, dass in einem einheitlichen Betrieb unter Verkennung des Betriebsbegriffs mehrere Betriebsräte für unselbständige Betreibteile gewählt wurden.

28
Die Wahlanfechtung sei überdies unbegründet. Die durchgeführte Betriebsratswahl sei wirksam, da die Region Süd einen einheitlichen Betrieb bilde. Infolge des Wegfalls des Tarifvertrages vom 11.11.2019 sei die vor Abschluss des Tarifvertrages geschaffene und fortbestehende Organisationsstruktur für den Betriebsbegriff maßgeblich. Die Arbeitgeberin habe eine regionale Arbeitsorganisation, diese habe sich weder vor Abschluss noch während der Geltung oder nach Auslaufen des Tarifvertrags geändert. 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 vorbereite, dass diese nur „durchgewunken“ werden müssen. Der Leiter der Niederlassung E-Stadt, Hr. W, sei zudem 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 in bloßen Beteiligungsrechten erschöpfe.

29
Der Betriebsrat hat vorgebracht, im März 2022 habe in der Niederlassung E-Stadt eine wirksame Abstimmung darüber stattgefunden, ob eine gemeinsame Betriebsratswahl mit dem Standort A-Stadt stattfinden solle. Die Mehrheit der Mitarbeiter der Niederlassung habe sich dabei für eine gemeinsame Wahl ausgesprochen. Die Abstimmung habe der damalige Betriebsrat der Region Süd veranlasst, nachdem er sich Ende Februar 2022 darauf verständigt gehabt habe. Das Quorum sei erreicht worden. Bereits drei Tage nach dem 11.03.2022 sei am 14.03.2022 das Quorum überschritten worden. Zu diesem Termin habe eine Mehrheitsentscheidung vorgelegen. Hier sei die gesetzlich in § 4 BetrVG normierte Formlosigkeit maßgeblich und nicht ein im Anschreiben des Betriebsrats aufgestelltes Formerfordernis.

30
Der Betriebsrat hat vorgetragen, am 09.03.2022 habe der damalige Betriebsrat einstimmig mit sechs Ja-Stimmen folgenden Beschluss gefasst, der das bereits zuvor in Gang gesetzte Verfahren bestätigt habe:

„Der Betriebsrat hat sich für einen Zuordnungsbeschluss durch die MA der NL EStadt ausgesprochen und hat die Mitarbeiter angeschrieben, ob sie vom Betriebsrat A-Stadt vertreten werden wollen, Ergebnis steht noch aus.“

31
Bereits vor der Sitzung am 09.03.2022 sei unter den Betriebsratsmitgliedern darüber gesprochen worden, dass der Betriebsrat die E-Stadt Kollegen vorsorglich zur Abstimmung über die Teilnahme an der Wahl im Hauptbetrieb einlade. Die Durchführung der Wahl und die Abstimmung in E-Stadt sei bei Gelegenheit vieler Ausschusssitzungen immer wieder am Rande Thema gewesen. Der Beschluss sei durch sechs von sieben Mitgliedern gefasst worden. Geladen und bei der Sitzung anwesend seien die Mitglieder AB, AE (der sich verspätet habe), AF, AG, AH, AI und AJ gewesen. Der stellvertretende Vorsitzende Hr. AE sei zur Sitzung ordnungsgemäß geladen worden, er habe diese und die Abstimmung auch mit dem Vorsitzenden vorbereitet. Er habe dem Betriebsratsvorsitzenden kurz vor der Sitzung gesagt, dass er nicht wisse, ob er pünktlich zur Sitzung komme. Tatsächlich habe er sich verspätet. Die Abstimmung habe in seiner Abwesenheit stattgefunden. Hr. AE habe die Tagesordnung gekannt. Ihm sei als Stellvertreter vorab das Anschreiben an die Beschäftigten in E-Stadt am 03.03.2022 zugeleitet worden.

32
Der Betriebsrat hat gemeint, selbst wenn man aber von einem fehlenden Betriebsratsbeschluss ausginge, hätten sich die Beschäftigten durch die Teilnahme an der formlosen Abstimmung die Betriebsratsinitiative zu eigen gemacht. Die Niederlassung A-Stadt sei als Zentrale der Hauptbetrieb i.S.v. § 4 BetrVG. Eine Mitteilung des Wahlergebnisses sei auch zehn Wochen vor Ende der Amtszeit erfolgt. Der Betriebsrat hat überdies der Meinung vertreten, dass eine potentielle Kausalität von Abstimmungsfehlern für das Wahlergebnis nicht geltend gemacht worden sei.

33
Das Arbeitsgericht hat die Wahl mit Beschluss vom 27.04.2024 antragsgemäß für unwirksam erklärt.

34
Der Antrag sei zulässig, die vom Betriebsrat zitierte Entscheidung des Bundearbeitsgerichts nicht einschlägig. Eine dort streitige Fallkonstellation sei vorliegend nicht gegeben, vielmehr liege genau der umgekehrte Fall einer einheitlichen Betriebsratswahl für mehrere betriebsratsfähige Einheiten vor. Zudem halte das Bundesarbeitsgericht in seiner neueren Rechtsprechung an der zuvor zitierten Entscheidung vom 31.05.2000 nicht mehr fest. Die formellen Voraussetzungen der Wahlanfechtung seien erfüllt.

35
Die angefochtene Wahl sei auch in materieller Hinsicht anfechtbar, da der Betriebsbegriff verkannt worden sei. Zu Unrecht sei in E-Stadt kein separater Betriebsrat gewählt worden, so dass ein Verstoß gegen § 1 Abs. 1 bzw. § 4 Abs. 1 S.1 BetrVG vorliege. Dieser Verstoß sei auch kausal für die Betriebsratswahl gewesen.

36
Der Wahlvorstand habe die für die Wahl maßgebliche betriebsorganisatorische Einheit verkannt. Bei den Niederlassungen A-Stadt und E-Stadt handele es sich um zwei eigenständige Betriebe i.S.v. § 1 Abs. 1 S. 1 BetrVG.

37
Die Arbeitgeberin habe hinreichend vorgetragen, dass in der Niederlassung E-Stadt eine eigenständige Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten bestehe und sich die in der organisatorischen Einheit ausgeübte Leitungsmacht auf alle wesentlichen Funktionen des Arbeitgebers in personellen und sozialen Angelegenheiten erstrecke. Das Vetorecht der Geschäftsführung ändere an der personellen Leitungsmacht der Niederlassungsleiter nichts, denn unabhängig von einem möglichen Veto entscheide zunächst der Niederlassungsleiter über die Durchführung der entsprechenden Maßnahme, er sei somit Herr und Initiator des Verfahrens. Das Gleiche gelte für die Beteiligungsrechte der Regionalleiter. Dem entsprechenden Sachvortrag der Arbeitgeberin sei der Betriebsrat nicht ausreichend entgegengetreten. Im Hinblick auf die regionale Organisationsstruktur sei zu berücksichtigen, dass die damaligen Arbeitgeberinnen und der Konzernbetriebsrat selber nicht davon ausgegangen seien, 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. Erforderlich wäre deshalb nach Auffassung des Arbeitsgerichts ein Sachvortrag des Betriebsrats dazu gewesen, dass die Entscheidungsmacht in personellen und sozialen Angelegenheiten den Regionalleitern und nicht den Niederlassungsleitern obliege. Die unternehmerische Organisationsstruktur sei dabei nicht gleichzusetzen mit der betriebsverfassungsrechtlichen Struktur. Vielmehr könne davon ausgegangen werden, dass die Regionalleiter im Unternehmen der Arbeitgeberin weitreichende Funktionen und Kompetenzen, z.B. im kaufmännischen Bereich, hätten. Diese Funktionen und Kompetenzen müssten aber nicht notwendigerweise deckungsgleich mit der personellen und sozialen Leitungsmacht gegenüber Mitarbeiter der Niederlassung E-Stadt.

38
Bei der Niederlassung E-Stadt handle es sich aber jedenfalls um eine betriebsverfassungsrechtlich eigenständige Einheit i.S.v. § 4 Abs. 1 S. 1 BetrVG. Die Niederlassung E-Stadt sei nicht als unselbstständiger Betriebsteil der Niederlassung A-Stadt als Hauptbetrieb zuzuordnen. Es liege keine wirksame Entscheidung der Arbeitnehmer der Niederlassung E-Stadt vor, an der Betriebsratswahl in der Niederlassung A-Stadt teilzunehmen. Die Niederlassung E-Stadt sei vom Hauptbetrieb räumlich weit entfernt im Sinne des § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BetrVG und zudem nach § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BetrVG durch

Aufgabenbereich und Organisation eigenständig. Es liege 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. Es sei bereits fraglich, ob die vorgelegten Erklärungen der 16 Arbeitnehmer der Niederlassung E-Stadt als Erklärungen i.S.v. § 4 Abs. 1 S. 2 BetrVG genügen, da diese nach ihrem Wortlaut nicht den Inhalt gehabt hätten, dass die Arbeitnehmer an der Wahl des Betriebsrats der Niederlassung A-Stadt teilnehmen. Im Ergebnis könne diese Frage jedoch offenbleiben, da bereits kein wirksamer Beschluss des Vorgängers des Betriebsrats über die Veranlassung der Abstimmung in der Niederlassung E-Stadt vorliege. Nach eigenem Vortrag des Betriebsrats sei die Abstimmung der Niederlassung E-Stadt bereits in Gang gesetzt worden, bevor er am 09.03.2022 einen Beschluss über die Abstimmung in E-Stadt gefasst habe. Ausweislich der vorgelegten Erklärungen der Mitarbeiter der Niederlassung E-Stadt datieren diese zudem teilweise bereits vor dem 09.03.2023, also zu einem Zeitpunkt, als der Betriebsratsbeschluss noch nicht gefasst war. Im Übrigen sei auch aus dem Wortlaut des Beschlusses zu erkennen, dass es sich um einen nachträglichen Beschluss handele. Nach dem Wortlaut des § 4 Abs. 1 S. 3 BetrVG („Veranlassung“) müsse der die Abstimmung einleitende Beschluss des Betriebsrats allerdings im Vorfeld gefasst werden.

39
Gegen den ihm am 28.08.2023 zugestellten Beschluss des Arbeitsgerichts hat der Betriebsrat am 27.09.2023 Beschwerde eingelegt und diese innerhalb verlängerter Frist am 28.11.2023 begründet.

40
Zur Begründung der Beschwerde wiederholt und vertieft er sein erstinstanzliches Vorbringen. Er ist weiterhin der Auffassung, der Betrieb sei vorliegend richtigerweise mit der Region Süd gleichzusetzen. Die Niederlassung E-Stadt sei – anders als vom Arbeitsgericht angenommen – kein Betrieb im Sinne des § 1 BetrVG, aber auch kein Betriebsteil im Sinne des § 4 BetrVG. Sollte man dieser Auffassung nicht folgen, müsse man zumindest zu dem Ergebnis kommen, dass die E-Stadt Arbeitnehmer wirksam beschlossen haben, an der Betriebsratswahl im Hauptbetrieb in A-Stadt teilzunehmen.

41
Hr. W habe zwar eine Vorgesetztenfunktion, aber keine regionale. Die ausgeübte Leitungsmacht liege für die Region Süd richtigerweise bei den beiden Regionalleitern – für den kaufmännischen Bereich bei Hrn. U und für den technischen Bereich bei Hrn. V. Auch aus der Darstellung der Arbeitgeberin zur Kompetenzverteilung werde deutlich, dass die Letztverantwortung nicht bei den Niederlassungsleitern, sondern bei den Regionalleitern liege. Sie könnten jederzeit die Richtung ändern, Einspruch einlegen etc., also handelnd eingreifen und würden die Verantwortung für die Entscheidungen tragen. Die Regionalleiter würden auch nach dem Vorbringen der Arbeitgeberin in den kritischen und wichtigen Entscheidungen die Letztentscheidung treffen, und wenn dies auch „nur“ in einem Durchwinken des Vorschlags eines Niederlassungsleiters liegen sollte. Das Ausgangsgericht habe sich vorliegend zudem allein mit der Frage des einheitlichen Leitungsapparats auseinandergesetzt. Vorliegend mangele es für die Bejahung eines Betriebes der Niederlassung E-Stadt aber auch an den weiteren Voraussetzungen. Es existiere in E-Stadt bereits keine organisatorische Einheit in diesem Sinne. Hr. W sei nicht für alle der Niederlassung E-Stadt zugeordneten Arbeitnehmer zuständig. Dafür für ein paar Mitarbeiter der Niederlassung A-Stadt. Es liegt gerade keine klassische Struktur einer Einheit vor.

42
Bei der Frage, ob die E-Stadt Niederlassung einen Betriebsteil i.S.v. § 4 BetrVG darstellen könne, seien die konkreten Verhältnisse vor Ort zu berücksichtigen. Gehe man allein davon aus, wie viele Arbeitnehmer im Büro E-Stadt vor Ort tatsächlich ihr Büro haben, so komme man auf lediglich 10. 30 Arbeitnehmer seien örtlich in A-Stadt angesiedelt und die restlichen 80 Arbeitnehmer befänden sich auf Baustellen, vornehmlich in der Region Süd. Ein Abstellen auf die räumliche Entfernung des Büros E-Stadt sei in vorliegendem Fall bereits vor diesem Hintergrund nicht sinnvoll. Die projektbezogene Zuordnung der Arbeitnehmer orientiere sich im Ergebnis an den Anforderungen der jeweiligen Baustellen, berücksichtige im Wesentlichen die Regionsgrenze und nicht die Grenze der Niederlassungen. In solch einem Fall sei es nicht ausreichend, einen Betriebsteil anhand der räumlichen Entfernung zu qualifizieren.

43
Der Betriebsrat trägt vor, die Unterlagen zur Abstimmung über eine Teilnahme an der Betriebsratswahl im Hauptbetrieb seien am 03.03.2022 versandt und alle zwanzig betroffenen Beschäftigten der Niederlassung E-Stadt angeschrieben worden. Bereits vor der Abstimmung des damaligen Betriebsrats am 09.03.2022 sei

allen Betriebsratsmitgliedern bekannt gewesen, dass es am 09.03.2022 in der Betriebsratssitzung zu einer Abstimmung über die Frage kommen werde, dass die Kollegen in E-Stadt erklären mögen, ob sie an der Wahl im Hauptbetrieb teilnehmen wollen.

44
Handle ein Betriebsratsvorsitzender, ohne dass seinem Handeln ein (ordnungsgemäßer) Betriebsratsbeschluss zu Grunde liegt, handle er als Vertreter ohne Vertretungsmacht. Ein solches Handeln könne aber durch einen später gefassten ordnungsgemäßen Beschluss des Betriebsrats legitimiert und ex tunc genehmigt werden, § 179 BGB. So liege der Fall hier. Man habe sich im Betriebsrat formlos darauf verständig, die Mitarbeiter anzuschreiben, um keine Zeit zu verlieren. Diese Handlung durch den Betriebsratsvorsitzenden sei später genehmigt worden, so dass sie als rechtswirksam anzusehen sei.

45
Die betroffenen Arbeitnehmer hätten über die Teilnahme an der Wahl des Hauptbetriebes in A-Stadt ab- und dieser mehrheitlich zugestimmt. Bis zum 11.03.2022 seien insoweit acht zustimmende Erklärungen vorgelegen, nur drei Tage später, am Montag, den 14.03.2022 seien weitere acht zustimmende Erklärungen beim Betriebsrat eingegangen, sodass das notwendige Mehrheitsquorum zu diesem Zeitpunkt erreicht gewesen sei. Der Betriebsratsvorsitzende habe den Wahlvorstand mit Schreiben vom 15.03.2022 davon informiert. Eindeutig hätten die abstimmenden Arbeitnehmer mit ihrer persönlichen Erklärung darüber abstimmen wollen, ob sie beim Hauptbetrieb mitwählen. Dabei sei das Begleitschreiben mit in die Überlegungen einzubeziehen und nicht isoliert die persönliche Erklärung zu betrachten.

46
Der Betriebsrat weist darauf hin, dass keine Bestimmungen, außer der des § 4 Abs. 2 BetrVG („Stimmenmehrheit formlos beschließen“), bestünden, die dem Beurteilungsermessen des Wahlvorstands in Hinblick auf die Form der Abstimmung Grenzen setzen. Das Wahlergebnis wäre nicht anders ausgefallen, wenn die E-Stadt in anderer Weise von ihrem betriebsverfassungsrechtlichen Recht auf Durchführung einer Abstimmung zur Teilnahme an der Wahl im Hauptbetrieb Gebrauch gemacht hätten.

47
Hilfsweise stehe darüber hinaus fest, dass die E-Stadt Beschäftigten weiterhin an der Wahl teilnehmen wollen. Die Beschäftigten hätten schließlich vorsorglich erneut mit eindeutigem Ergebnis am 26.10.2023 beschlossen, dass sie an der Wahl in A-Stadt teilnehmen wollen.

48
Der Betriebsrat beantragt,

I. Der Beschluss des Arbeitsgerichts München Az. 2 BV 131/22, vom 27.04.2023 wird abgeändert.

II. Der Antrag wird zurückgewiesen.

49
Die Arbeitgeberin beantragt,

Die Beschwerde wird zurückgewiesen.

50
Die Arbeitgeberin verteidigt – unter Bezugnahme auf ihr erstinstanzliches Vorbringen -die Begründung des Arbeitsgerichts und verweist insbesondere darauf, dass die Wahl unwirksam gewesen sei und zwar – entgegen der Rüge des Betriebsrats – unabhängig davon, ob die Niederlassung in E-Stadt als eigenständiger Betrieb oder als selbständiger Betriebsteil zu sehen ist. Der Betriebsbegriff sei in jedem Fall durch den Wahlvorstand verkannt worden. Die Niederlassung E-Stadt stelle – jedenfalls aufgrund der räumlichen Entfernung – einen selbständigen Betriebsteil dar.

51
Der vorherige Betriebsrat sei zum Zeitpunkt der Wahlvorbereitung selbst davon ausgegangen, dass es sich um einen einheitlichen Betrieb der Niederlassung E-Stadt und der Niederlassung A-Stadt handelte, die Niederlassung in E-Stadt jedoch als selbständiger Betriebsteil gem. § 4 Abs. 1 S. 1 BetrVG zu werten sei. Sonst hätte es der Vorbereitung eines Beschlusses gem. § 4 Abs. 1 S. 2 BetrVG nicht bedurft. Der ungewöhnliche Vortrag des Betriebsrats in diesem Zusammenhang, es handele sich ja „nur“ um 10 Arbeitnehmer der Niederlassung E-Stadt, die von der räumlich weiten Entfernung betroffen seien, habe

rechtlich keine Bewandtnis, da es erstens die 20 der Niederlassung E-Stadt zugehörigen Arbeitnehmer betreffe und zweitens das Gesetz kein Mindestquorum vorgebe oder zulasse.

52
Festzuhalten sei, dass es auch nach dem Vortrag des Betriebsrats keinen Beschluss des Betriebsrats gegeben habe, eine Abstimmung der Arbeitnehmer des Betriebsteils E-Stadt zu veranlassen. Ein solcher vor Veranlassung der Abstimmung gefasster Beschluss sei jedoch zwingende Voraussetzung für eine wirksame Abstimmung. Es existiere auch kein irgendwie genehmigender Beschluss des Betriebsrats. Hier werde die Wirksamkeit der ordnungsgenmäßen Ladung bestritten, ebenso wie die Wirksamkeit des Beschlusses. Der behauptete Beschluss werde im Übrigen so zitiert, dass sich der Betriebsrat für einen Zuordnungsbeschluss ausgesprochen habe. Das bedeute eben, dass der Betriebsrat eine Zuordnung zum Betrieb in A-Stadt wünsche. Schließlich sei noch nicht einmal ein konkrete Beschlussfrage durch den Beschluss beantwortet. Es habe auch keine wirksame Abstimmung im Sinne des § 4 Abs. 1 BetrVG gegeben und es bleibe damit bei der Beurteilung der Frage eines selbständigen Betriebs(teils).

53
Die Wahl eines einheitlichen Betriebsrats für die beiden Niederlassungen bleibe fehlerhaft. Voraussetzung für eine wirksame Wahl wäre, dass die Leitung dieser zwei Niederlassungen einheitlich erfolgte, hier durch die Regionalleiter. Diese Leitung müsste in einer Weise erfolgen, die weder eine eigenständige Leitung der Niederlassungen durch die Niederlassungsleiter zulasse, so dass es sich um eigenständige Betriebe handeln würde, noch, dass es sich um eine so ausreichend eigenständige Leitung handele, dass es sich um selbständige Betriebsteile handle. Die Leitung werde aber vorliegend durch die Regionalleiter nicht in der Weise ausgeübt, dass sie in personellen und sozialen Angelegenheiten die einheitliche Leitung über die beiden Niederlassungen (richtig: Betriebe) der Arbeitgeberin in Süddeutschland ausübten. Die Niederlassung E-Stadt sei deshalb ein eigenständiger Betrieb im Sinne des BetrVG. Es bestehe mit den Niederlassungsleitern W und U eine eigenständige Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten, die fachliche Anweisungen gebe sowie über Urlaubsanträge, Personalkoordination/-einsatz, Personalanforderungen bei Neueinstellung, Abmahnungen, Gehaltsänderungsanträge, etc. entscheide.

54
Das Beschwerdegericht hatte zunächst am 12.04.2024 beschlossen, Beweis zu erheben durch Einvernahme des damaligen Betriebsratsvorsitzenden Hrn. J. zur Behauptung des Betriebsrats, dem damaligen Betriebsrat hätten zum 11.03.2022 acht Erklärungen von Mitarbeitern der Niederlassung E-Stadt vorlagen, wonach diese wollten vom Betriebsrat der Niederlassung A-Stadt vertreten zu werden und dass dem damaligen Betriebsrat am 14.03.2022 acht weitere solche Erklärungen von Mitarbeitern der Niederlassung A-Stadt vorlagen und dass der Betriebsratsvorsitzende den Wahlvorstand mit Schreiben vom 15.03.2022 davon informierte (Bl. 391 d.A.). Dieser Beweisbeschluss wurde im Rahme der mündlichen Anhörung vor der Beschwerdekammer am 10.09.2024 – nach Anhörung der Beteiligtenvertreter – aufgehoben (Bl. 419 d.A.).

55
Wegen des Sachvortrags der Beteiligten im Einzelnen und der Prozessgeschichte wird Bezug genommen auf die erstinstanzlich gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen vom 02.06.2022 (Bl. 1 ff. d.A.), 23.06.2022 (Bl. 62 ff. d.A.), 06.07.2022 (Bl. 70 ff. d.A.), 25.08.2022 (Bl. 80 ff. d.A.), 26.09.2022 (Bl. 117 ff. d.A.), 06.12.2022 (Bl. 123 ff. d.A.), 13.12.2022 (Bl. 143 ff. d.A.), 13.03.2023 (Bl. 165 ff. d.A.), 24.03.2023 (Bl. 172 ff. d.A.), 27.03.2022 (Bl. 195 ff. d.A.), 27.03.2023 (Bl. 200 f. d.A.), 04.04.2023 (Bl. 212 ff. d.A.), 18.04.2023 (Bl. 222 ff. d.A.) und vom 24.04.2023 (Bl. 228 ff. d.A.), die zweitinstanzlich gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen vom 27.09.2023 (Bl. 274 ff. d.A.), 28.11.2023 (Bl. 301 ff. d.A.), 18.01.2024 (Bl. 354 ff. d.A.), 18.03.2024 (Bl. 376 ff. d.A.), 19.03.2024 (Bl. 384 ff. d.A.) und vom 04.09.2024 (Bl. 412 ff. d.A.) sowie auf die Anhörungsprotokolle vom 12.07.2022 (Bl. 75 f. d.A.), 23.03.2023 (Bl. 169 ff. d.A.), 27.04.2023 (Bl. 240 ff. d.A.), 22.03.2024 (Bl. 388 ff. d.A.), 12.04.2024 (Bl. 390 f. d.A.), 10.09.2024 (Bl. 417 ff. d.A.) und vom 20.09.2024 (Bl. 420 f. d.A.).

B

56
Die zulässige Beschwerde des Betriebsrats hat in der Sache keinen Erfolg.

57

I. Die Beschwerde ist zulässig.

58
Die Beschwerde ist statthaft, denn sie richtet sich gegen einen das Verfahren beendenden arbeitsgerichtlichen Beschluss (§ 87 Abs. 1 ArbGG).

59
Sie ist auch in der richtigen Form und rechtzeitig eingelegt und – innerhalb verlängerter Frist – begründet worden (§ 89 Abs. 1, Abs. 2 i.V.m. § 87 Abs. 2 i.V.m. § 66 Abs. 1 S. 1, 2, 5 ArbGG), insbesondere wurde nach Maßgabe des § 89 Abs. 2 S. 2 ArbGG in der Beschwerdebegründung ausreichend angeben, auf welche im einzelnen anzuführenden Beschwerdegründe sowie auf welche neuen Tatsachen die Beschwerde gestützt wird.

60
II. Die Beschwerde ist unbegründet.

61
Das Arbeitsgericht hat die Wahl zu Recht für unwirksam erklärt. Der hierauf gerichtete Anfechtungsantrag der Arbeitgeberin ist zulässig und begründet.

62
1. Der Antrag der Arbeitgeberseite ist zulässig.

63
a) Die Beteiligte zu 1) ist als Arbeitgeberin gem. § 19 Abs. 2 S. 1 Alt. 3 BetrVG antragsberechtigt.

64
b) Die zweiwöchige Anfechtungsfrist des § 19 Abs. 2 S. 2 BetrVG wurde gewahrt. Der Wahlvorstand hat das Wahlergebnis am 24.05.2022 bekannt gemacht. Der Anfechtungsantrag wurde beim Arbeitsgericht München fristgerecht am 02.06.2022 eingereicht.

65
c) Das Arbeitsgericht hat auch zutreffend entschieden, dass die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 31.05.2000 (BAG Beschluss vom 31.5.2000 – 7 ABR 78/98, BeckRS 2000, 30115351) vorliegend nicht einschlägig ist. Die hier verfahrensgegenständliche Wahlanfechtung wird nicht darauf gestützt, dass unter Verkennung des Betriebsbegriffs in einem Gemeinschaftsbetrieb ein weiterer Betriebsrat für einen unselbständigen Betriebsteil gewählt worden ist (zur Problematik der notwendigen Anfechtung mehrerer Wahlen: Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 19 Rn. 41, m.w.N.). Vorliegend geht es aber nicht um mehrere Betriebsratswahlen, sodass sich die Frage, welche Wahl(en) angefochten werden müssen, nicht stellt.

66
2. Der Antrag ist auch begründet.

67
Die materiellen Voraussetzungen der Wahlanfechtung (§ 19 Abs. 1 BetrVG) sind erfüllt.

68
Die Wahl ist zunächst nicht nichtig. Die Verkennung des Betriebsbegriffs durch den Wahlvorstand führt nach gefestigter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in aller Regel nicht zur Nichtigkeit, sondern nur zur Anfechtbarkeit der Wahl (vgl. etwa BAG Beschluss vom 19.11.2003 – 7 ABR 25/03, BeckRS 2004, 40398 – Rn. 15; Richardi BetrVG/Thüsing, 17. Aufl. 2022, BetrVG § 19 Rn. 79, jew. m.w.N.) Anhaltspunkte, die vorliegend gleichwohl für eine Nichtigkeit sprächen, sind weder vorgetragen noch ersichtlich.

69
Die Wahl ist aber unwirksam, weil an ihr, infolge einer Verkennung des Betriebsbegriffs durch den Wahlvorstand, die Beschäftigten der Niederlassung E-Stadt teilgenommen haben.

70
Dieses Ergebnis folgt nach Überzeugung der Beschwerdekammer – anders als dies das Arbeitsgericht angenommen hat – nicht bereits daraus, dass die Niederlassung E-Stadt einen eigenständigen Betrieb i.S.v. § 1 BetrVG gebildet hätte. Es ist vielmehr von einem einheitlichen Betrieb gemeinsam mit der Niederlassung AStadt auszugehen. Es handelt sich bei der Niederlassung E-Stadt aber um eine – jedenfalls

infolge räumlich weiter Entfernung zum A-Stadt Hauptbetrieb – selbständige betriebsratsfähige Einheit gem. § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BetrVG (qualifizierter Teilbetrieb). Ein wirksamer Zuordnungsbeschluss gem. § 4 Abs. 1 S. 2 BetrVG wurde in diesem Teilbetrieb indessen nicht gefasst, sodass eine Teilnahme der EStadt Beschäftigten an der Wahl rechtlich nicht zulässig war.

71
Im Einzelnen gilt das Folgende:

72
a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes 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. Ein Betriebsteil ist auf den Zweck des Hauptbetriebs ausgerichtet und in dessen Organisation eingegliedert. Er ist gegenüber dem Hauptbetrieb allerdings organisatorisch abgrenzbar und relativ verselbstständigt. Für die Abgrenzung von Betrieb und Betriebsteil ist der Grad der Verselbstständigung 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 im Sinne von § 1 BetrVG. Für das Vorliegen eines Betriebsteils genügt demgegenüber ein Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit 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 Beschluss vom 17.1.2007 – 7 ABR 63/05, BeckRS 2007, 42435 – Rn. 15).

73
Ein Betrieb und kein Betriebsteil kann dabei auch dann vorliegen, wenn die Leitung vor Ort an generalisierende Vorgaben und Richtlinien des Arbeitgebers gebunden ist. Maßgeblich ist, wer trotz der Auferlegung von Konsultationspflichten über die wesentlichen Funktionen in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten entscheidet, wie z. B. Einstellungen, Befristungen, Abmahnungen und Kündigungen, und damit der betriebsverfassungsrechtliche Ansprechpartner ist (BAG Beschluss vom 9.12.2009 – 7 ABR 38/08, BeckRS 2010, 67710 – Rn. 28). Zumindest die für einen qualifizierten Betriebsteil erforderliche organisatorische Eigenständigkeit kann dabei auch gegeben sein, wenn die Geschäftsführung sich die Letztentscheidung vorbehält, dies aber nur auf eine Kontrolle der auf der darunterliegenden Ebene getroffenen Entscheidungen hinausläuft. Entscheidend ist letztlich, wo bei Würdigung aller Umstände die organisatorische Leitungsmacht angesiedelt ist (BAG Beschluss vom 21.7.2004 – 7 ABR 57/03, BeckRS 2005, 40120 – B. 2. b) bb) der Gründe; LAG Düsseldorf Beschluss vom 13.1.2016 – 12 TaBV 67/14, BeckRS 2016, 65718 – Rn. 41).

74
Gemessen an diesen Grundsätzen stellt die Niederlassung E-Stadt, wie vom Betriebsrat vertreten, keinen eigenständigen Betrieb i. S. v. § 1 BetrVG dar, selbst wenn man das Vorbringen der Arbeitgeberseite zu organisatorischen Abläufen als zutreffend unterstellt (siehe sogleich unter lit. b). Es handelt sich aber um einen qualifizierten Betriebsteil (siehe unter lit. c).

75
b) Es kann vorliegend nicht festgestellt werden, dass in der Niederlassung EStadt alle wesentlichen Funktionen der Arbeitgeberin in personellen und sozialen Angelegenheiten für den Standort wahrgenommen wurden. Es auch nicht ersichtlich, dass der Niederlassungsleiter in E-Stadt maßgeblicher Ansprechpartner in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten und uneingeschränkt dafür zuständig wäre, Betriebsvereinbarungen auszuhandeln und zu unterzeichnen, die die Niederlassung betreffen (anders im Fall BAG Beschluss vom 21.7.2004 – 7 ABR 57/03, BeckRS 2005, 40120 – B. 2. b) bb) der Gründe).

Im Einzelnen:

76
aa) Auch die Arbeitgeberseite geht davon aus, dass in wesentlichen personellen Angelegenheiten (Einstellung, Kündigung, Abschluss von Arbeitsverträgen, Ermahnungen, Abmahnungen) ein Vetorecht der

Geschäftsführung besteht und zudem die Regionalleiter informiert werden müssen und eine „Beteiligungsmöglichkeit“ haben. Das bedeutet, dass diese die Entscheidungen des Niederlassungsleiters auch verändern können, ihnen also – vorbehaltlich eines Vetos der Geschäftsführung – die Letztentscheidungskompetenz zukommt. Bei Stellenausschreibungen verhält es sich ähnlich, hier besteht sogar ein Genehmigungserfordernis der Geschäftsführung und nicht bloß eine Vetomöglichkeit. Ob eine abändernde Entscheidung durch die Regionalleitung, wie von der Arbeitgeberin vorgebracht, in „deutlich weniger als 10 Prozent der Fälle“ vorkommt, ist dabei nicht erheblich, sondern dass der Niederlassungsleiter eben gerade nicht alleine und selbständig, unabhängig von der Regionalleitung, über wesentliche personelle Maßnahmen entscheiden kann. Das Arbeitsgericht Lüneburg hat für die Region Nord in diesem Zusammenhang zutreffend darauf hingewiesen, dass allein der Umstand, dass von einem Vetorecht nur selten Gebrauch gemacht wird und in der Mehrzahl der Fälle die Entscheidungsvorschläge der Niederlassungsleiter „durchgewunken“ werden, nicht folgt, dass den Niederlassungsleitern statt den Regionalleitern die Leitungsmacht im personellen und sozialen Bereich zukäme. Es mag zwar sein, dass auf der Ebene der Niederlassung im operativen „Alltagsgeschäft“ durchaus wesentliche Arbeitgeberaufgaben wahrgenommen werden. Dies ändert aber nichts daran, dass ersichtlich nicht alle wesentlichen Funktionen der Arbeitgeberin in personellen und sozialen Angelegenheiten für die Niederlassung E-Stadt dort wahrgenommen werden.

77
Dementsprechend ist der Regionalleiter auch, anders als die Niederlassungsleiter, mit Prokura ausgestattet. Die fehlende (Letzt-)Entscheidungskompetenz auf der Ebene der Niederlassung E-Stadt wird überdies bestätigt durch die vorgelegte Unterschriftenregelung. Danach hat der Niederlassungsleiter in Personalangelegenheiten keine Zeichnungsbefugnis. Hierzu passt auch die durch die von der Arbeitsgeberseite vorgelegte Vereinbarung zur Samstagsarbeit (Anlage ASt 16), die Hr. W nur „i.V.“ und zudem nicht für die Niederlassung E-Stadt, sondern für die Niederlassung A-Stadt, unterzeichnet hat. Zum Zeitpunkt der Unterzeichnung am 30.04.2020 war Hr. W auch noch gar nicht Niederlassungsleiter für E-Stadt (erst ab 01.07.2020).

78
bb) Auch die weiteren von der Arbeitgeberin aufgeführten Beispiele zur Aufgabenverteilung lassen nicht den Schluss darauf zu, dass auf der Ebene der Niederlassung E-Stadt alle wesentlichen Funktionen der Arbeitgeberin in personellen und sozialen Angelegenheiten für den Standort wahrgenommen würden. Unergiebig hierfür ist, dass Hr. W über ein Geschenk im Rahmen eines Ausstandes (ca. 25 €) informiert wurde (Anlage ASt 11). Ebenso wenig aussagekräftig sind die Entscheidung über die Teilnahme an einer Veranstaltung (Anlage ASt 10), die Freigabe einer Rechnung über € 105,18 (Anlage ASt 15) oder die Genehmigung von Bestellungen (ASt 17). Sämtliche Vorgänge belegen eine – ja auch unstreitige – Führungs- und Vorgesetztenrolle des Hrn. W, geben aber nichts dafür her, dass eine signifikante Leitungsmacht in allen wesentlichen personellen und sozialen Angelegenheiten bestanden hätte. Auch die Tatsache, dass Hr. W (auf Aufforderung durch die Personalabteilung) als Niederlassungsleiter Bewerbungsgespräche mit künftigen Mitarbeitern für die E-Stadt Niederlassung führte (Anlage ASt 12), berechtigt nicht zu der Annahme, dass er eine umfassendere (Letzt-)Verantwortung in personellen Angelegenheiten getragen hätte. Um Erstellung und Übersendung des Arbeitsvertrages wurde schließlich der Regionalleiter Hr. V gebeten (Anlage ASt 13). Selbst wenn dies ohne eine förmliche „Bitte um Freigabe“ des gewünschten Vertrags erfolgte, so lief der Vorgang doch „über den Tisch“ des Regionalleiters und lässt sich hieraus eine Entscheidungskompetenz des Niederlassungsleiters in (allen wesentlichen?) personellen Entscheidungen sicher nicht herleiten. Der Niederlassungsleiter übersandte den Arbeitsvertrag in der Folge lediglich „i.V.“ und nur „zur Vorinfo“ per Mail an den Bewerber (Anlage ASt 14). Auch die Korrespondenz des Teamleiters Hrn. X mit der Personalabteilung der Konzernmutter belegt keine organisatorische Leitungsmacht auf der Ebene der E-Stadt Niederlassung. Hier geht es um Anregungen des Teamleiters bezogen auf eine Kündigung, einen Lohnabzug, Abmahnungen und den Inhalt eines Arbeitszeugnisses (Anlagen ASt 19 bis ASt 21). Sie zeigen gerade nicht, dass auf der Niederlassungsebene selbständig über personelle Maßnahmen entschieden wurde. Sie sind vielmehr ein Beleg dafür, dass die „operative“, sachnähere Niederlassungsebene in personellen Fragen im Rahmen einer arbeitsteiligen Organisation die Unterstützung der Personalabteilung der Muttergesellschaft benötigte und anfragte. Die Abmahnungen wurden auch nicht vom Niederlassungsleiter ausgesprochen, sondern von dem Geschäftsführer Hrn. Y und dem damaligen Personalleiter Hrn. Z. Auch trägt die Arbeitgeberin nicht vor, dass der Niederlassungsleiter

die Kündigung unterschrieben hätte (was angesichts der bereits erwähnten fehlenden Vertretungs- und Zeichnungsbefugnis auch nicht naheliegt).

79
Im Ergebnis kann festgestellt werden, dass in der Niederlassung E-Stadt durchaus ein eigenständiger Leitungsapparat besteht, der auch in gewissem Umfang Arbeitgeberfunktionen wahrnimmt. Da sich die dort bestehende Leitungsmacht aber gerade nicht auf alle wesentlichen Arbeitgeberfunktionen in personellen und sozialen Angelegenheiten erstreckt, liegt kein eigenständiger Betrieb im Sinne des § 1 BetrVG vor (vgl. zu einer vergleichbaren Konstellation: LAG Düsseldorf Beschluss vom 13.1.2016 – 12 TaBV 67/14, BeckRS 2016, 65718 – Rn. 44). Die Niederlassungsleitung hat vorliegend auch keine Betriebsvereinbarungen für die Niederlassung unterschrieben und ist mithin in diesem Bereich nicht der richtige Ansprechpartner für einen Betriebsrat.

80
cc) Zuletzt ist ergänzend darauf hinzuweisen, dass hinsichtlich des kaufmännischen Bereichs selbst nach dem Dafürhalten der Arbeitgeberin keine eigenständige Leitung in Person des Niederlassungsleiters W vorliegt. Dem kaufmännischen Bereich sind in A-Stadt und E-Stadt insgesamt ca. 7 Arbeitnehmer zugeordnet, für deren niederlassungsübergreifende Leitung in allen Belangen Hr. U zuständig ist. Es gibt hier mithin keine eigenständige, auf die Niederlassung E-Stadt bezogene Leitung.

81
dd) Offenbleiben kann nach der dargestellten Kompetenzverteilung die Frage, ob sich die regionale Gliederung und Aufgabenverteilung (die zumindest sowohl dem Organigramm mit Stand Februar 2019 als auch dem Organigramm mit Stand Januar 2024 zu entnehmen ist) nach Auslaufen des Tarifvertrages maßgeblich geändert hat.

82
ee) Auch kann nach dem Obenstehenden dahingestellt bleiben, ob die Niederlassung in E-Stadt überhaupt nach ihrer Zwecksetzung im Sinne eines eigenständigen Betriebs gem. § 1 BetrVG hinreichend verselbständigt ist.

83
c) Die Niederlassung E-Stadt ist ein qualifizierter Betriebsteil i.S.v. § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BetrVG. Das hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt.

84
Hiervon sind im Übrigen auch – ausweislich der Initiative für eine gemeinsame Wahl mit den Münchner Beschäftigten – der vormalige Betriebsrat und der Wahlvorstand seinerzeit ausgegangen.

85
In einem qualifizierten Teilbetrieb kann ein „eigener“ Betriebsrat gewählt werden. Es kann aber auch beim Hauptbetrieb mitgewählt werden. Voraussetzung für Letzteres ist aber eine – wirksame – Abstimmung der Beschäftigten des Teilbetriebs über die Teilnahme an der Betriebsratswahl im Hauptbetrieb (Zuordnungsbeschluss). Hieran fehlt es aber im vorliegenden Fall, sodass eine gemeinsame Wahl – anders als dies der Wahlvorstand in Verkennung des Betriebsbegriffes angenommen hat – nicht zulässig war.

86
aa) Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG gelten Betriebsteile bereits dann als selbständige Betriebe, wenn sie die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erfüllen und räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind. Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt.

87
(1) Zunächst ist die A-Stadt Niederlassung ohne Weiteres als Hauptbetrieb i.S.v. § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BetrVG zu qualifizieren. Es handelt sich um die Zentrale aller deutschen Betriebe, den Sitz der Geschäftsführung und der Regionalleitung (zu Abgrenzungskriterien siehe etwa BeckOK ArbR/Besgen, 73. Ed. 1.9.2024, BetrVG § 4 Rn. 9, m.w.N.).

88
(2) § 4 Abs. 1 S. 1 BetrVG verlangt sodann zum einen, dass es sich um einen Betriebsteil handelt, der die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 S. 1 BetrVG erfüllt. In dem Betriebsteil müssen daher in der Regel

mindestens 5 ständige wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sein, von denen drei wählbar sind. Dies ist hier in der Niederlassung E-Stadt unstreitig der Fall.

89
(3) Das Vorliegen eines Betriebsteils im Sinne von § 4 Abs. 1 S. 1 BetrVG erfordert im Übrigen ein Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit der betrieblichen Einheit durch eine den Einsatz der Arbeitnehmer bestimmende Leitung, die Weisungsrechte des Arbeitgebers ausübt (BAG Beschluss vom 21.6.2023 – 7 ABR 19/22, BeckRS 2023, 27117 – Rn. 33). Auch dies ist hier mit Blick auf die unstreitigen Befugnisse des Niederlassungsleiters W ohne Weiteres der Fall.

90
(4) Die Niederlassung E-Stadt ist vom Hauptbetrieb auch 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, 24. Aufl. 2024, 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 Beschluss vom 17.5.2017 – 7 ABR 21/15, BeckRS 2017, 122783 – Rn. 21). 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 das Gesetz in § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BetrVG allein auf die räumliche Entfernung abstellt. Vorliegend kann aufgrund der Entfernung zwischen den Standorten in EStadt und A-Stadt von 218 km (lt. Routenplaner Google Maps) und einer Fahrzeit von mindestens 2 Stunden (mit dem Auto, ebenfalls lt. Routenplaner Google Maps) nicht mehr davon ausgegangen werden, dass eine ordnungsgemäße Betreuung der E-Stadt Belegschaft durch den Betriebsrat in A-Stadt noch gewährleistet ist. Nichts Abweichendes ergibt sich, anders als der Betriebsrat meint, daraus, dass die Mitarbeiter überwiegend auf Baustellen und nicht im Büro tätig sind, zumal wenn man berücksichtigt, dass von den 20 Mitarbeitern in E-Stadt immerhin die Hälfte (10 Mitarbeiter) im Büro in E-Stadt arbeitet.

91
(5) Ob auch, wie vom Arbeitsgericht angenommen, die Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BetrVG vorliegen (Eigenständigkeit durch Aufgabenbereich und Organisation) kann nach dem Obenstehenden offenbleiben.

92
bb) Die Arbeitnehmer eines qualifizierten Betriebsteils, in dem kein eigener Betriebsrat besteht, können gem. § 4 Abs. 1 S. 2 BetrVG mit Stimmenmehrheit formlos beschließen, an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb teilzunehmen. Eine derartige Abstimmung kann gem. § 4 Abs. 1 S. 3 BetrVG auch vom Betriebsrat des Hauptbetriebs veranlasst werden.

93
Eine wirksame Abstimmung i.S.v. § 4 Abs. 1 S. 2, 3 BetrVG lag hier aber nicht vor und in der Folge auch kein wirksamer Zuordnungsbeschluss der E-Stadt Arbeitnehmer. Mithin hat der Wahlvorstand vorliegend den Betriebsbegriff verkannt, indem er gleichwohl die Mitarbeiter der E-Stadt Niederlassung zur Wahlteilnahme zugelassen hat.

94
(1) Es kann zunächst unterstellt werden, dass die Vorschrift anwendbar ist, weil in E-Stadt zumindest kein „eigener“ Betriebsrat i.S.v. § 4 Abs. 1 S. 2 BetrVG gebildet ist (für diese Auslegung überzeugend: LAG Schleswig-Holstein Beschluss vom 17.12.2013 – 1 TaBV 35/12, BeckRS 2014, 67133 – Rn. 86) und dass der vormalige gemeinsame Betriebsrat der Region Süd in dieser Konstellation als Betriebsrat des Hauptbetriebes i.S.v. § 4 Abs. 1 S. 3 BetrVG angesehen werden kann (vgl. zur Frage der Betriebsratslosigkeit im Sinne der Vorschrift insgesamt: GK-BetrVG/Franzen, 12. Aufl. 2022, § 4 Rn. 20, m.w.N.).

95
(2) Weiter kann festgehalten werden, dass der nachträglich im Oktober 2023 gefasste Beschluss keine wirksame Zuordnung für hier verfahrensgegenständliche Wahl aus dem Mai 2022 darstellen kann. Der Beschluss ist zumindest für das vorliegende Verfahren unbeachtlich, weil ein Zuordnungsbeschluss i.S.v. § 4 Abs. 1 S. 2 BetrVG in zeitlicher Hinsicht vor der Wahl gefasst und dem Betriebsrat des Hauptbetriebs

gem. § 4 Abs. 1 S. 4 BetrVG spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit mitgeteilt werden muss (vgl. LAG Baden-Württemberg Beschluss vom 22.10.2020 – 17 TaBV 3/19, BeckRS 2020, 27743 – Rn. 71; Söhl, in: ArbrAktuell 2014, 186, Anm. zu LAG Schleswig-Holstein Beschluss vom 17.12.2013 – 1 TaBV 35/12).

96
(3) Obwohl der Betriebsrat richtig bemerkt, dass bei der Beschlussfassung über eine Zuordnung zum Betriebsrat des Hauptbetriebs ausweislich der gesetzlichen Regelung in § 4 Abs. 1 S. 2 BetrVG („formlos“) keine Formvorschriften zu beachten sind, lag hier gleichwohl keine (wirksame) Abstimmung vor.

97
a. Erforderlich für die Teilnahme an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb ist ein entsprechender Beschluss der Arbeitnehmer des Betriebsteils. Für den Beschluss ist ausdrücklich keine Form vorgeschrieben (vgl. § 4 Abs. 1 S. 2 BetrVG: „formlos beschließen“, Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 4 Rn. 29). Dabei ist nach Auffassung der Beschwerdekammer vor dem Hintergrund der Gesetzesbegründung (BT-Drs. 14/6352, S. 54: „Ausreichend ist z. B. ein Beschluss im Umlaufverfahren. Eine Abstimmung in einer Versammlung ist nicht erforderlich.“) keine Abstimmung im Rahmen einer Versammlung erforderlich (so etwa auch LAG Düsseldorf Beschluss vom 13.1.2016 – 12 TaBV 67/14, BeckRS 2016, 65718 – Rn. 54; LAG Schleswig-Holstein Beschluss vom 17.12.2013 – 1 TaBV 35/12, BeckRS 2014, 67133 – Rn. 91; Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 4 Rn. 29; BeckOK ArbR/Besgen, 72. Ed. 1.6.2024, BetrVG § 4 Rn. 17; a.A.: Richardi BetrVG/Maschmann, 17. Aufl. 2022, BetrVG § 4 Rn. 39, mit dem Hinweis, dass andernfalls von keinem geordneten Verfahren die Rede sein könne).

98
b. Die „Abstimmung“ (vgl. § 4 Abs. 1 S. 3 BetrVG) durch die Arbeitnehmer muss aber gleichwohl jedenfalls die grundlegenden Anforderungen an eine demokratische Wahl erfüllen (ErfK/Koch, 24. Aufl. 2024, BetrVG § 4 Rn. 6). Erforderlich ist zunächst eine rechtzeitige Aufforderung aller Arbeitnehmer zur Teilnahme an der Abstimmung durch den Betriebsrat, der die Abstimmung herbeiführen will (GK-BetrVG/Franzen, 12. Aufl. 2022, § 4 Rn. 21; BeckOK ArbR/Besgen, 72. Ed. 1.6.2024, BetrVG § 4 Rn. 17; LAG Düsseldorf Beschluss vom 13.1.2016 – 12 TaBV 67/14, BeckRS 2016, 65718 – Rn. 54). Sollte die Abstimmung, wie hier, nicht in einer Versammlung durchgeführt werden, sondern in einem schriftlichen Verfahren, muss zudem sichergestellt werden, dass das Abstimmungsverhalten der einzelnen Arbeitnehmer zu einem bestimmten Stichtag dokumentiert wird (so zutreffend: GKBetrVG/Franzen, 12. Aufl. 2022, § 4 Rn. 21). Es muss ein bestimmter Stichtag festgestellt werden, an dem tatsächlich eine Mehrheit der Arbeitnehmer sich für die Teilnahme an der Wahl ausgesprochen habe. Nicht zulässig ist es dagegen, Wahlen über einen langen Zeitraum zu erstrecken oder einen Endtermin für die Stimmabgabe gar nicht zu benennen, also so lange Stimmen zuzulassen, bis eine Mehrheit von Ja-Stimmen erreicht ist (LAG Schleswig-Holstein Beschluss vom 17.12.2013 – 1 TaBV 35/12, BeckRS 2014, 67133 – Rn. 94).

99
c. Vorliegend wurde als Stichtag (Frist zur Rücksendung) der 11.03.2022 festgelegt. Selbst wenn man zugunsten des Betriebsrats unterstellt, dass mit der Rücksendung die Absendung bei der/dem Abstimmenden gemeint gewesen sein sollte (und nicht der Eingang beim Betriebsrat), waren am 11.03.2022 aber unstreitig lediglich acht Stimmen abgegeben.

100
Die weiteren acht Schreiben tragen hingegen das Datum des 14.03.2022 und können damit nicht am 11.03.2022 beim Betriebsrat eingegangen oder zu diesem Zeitpunkt unterschrieben worden sein. Damit haben lediglich 8 Beschäftigte zum vom Betriebsrat festgesetzten Termin ihre Stimme abgegeben. Dies erreicht gerade nicht das gesetzlich vorgesehene Quorum einer Stimmenmehrheit (hier: 11 Stimmen) zum Stichtag. Einem demokratischen Verfahren liefe es ersichtlich entgegen, eingehende Stimmen zuzulassen, bis eine Mehrheit erreicht ist. So wäre auch nicht gewährleistet, dass Arbeitnehmer, die zum Stichtag zugestimmt hatten, diese Zustimmung auch aufrechterhalten. Es wäre vielmehr denkbar, dass zwar weitere Ja-Stimmen eingehen, sich aber andere Arbeitnehmer mittlerweile unentschieden haben.

101
d. Ob sämtliche E-Stadt Beschäftigten zur Stimmabgabe aufgefordert wurden, kann demnach offenbleiben, ebenso die Frage, ob die Abstimmungsfrage „hiermit erkläre ich […], dass ich von dem Betriebsrat […] A-Stadt […] vertreten werden möchte“ (ggf. im Kontext mit dem Begleitschreiben) hinreichend klar formuliert

war, um von einer Beschlussfassung der E-Stadt Arbeitnehmer bezogen auf eine Teilnahme an der Wahl des Betriebsrats des Hauptbetriebs in A-Stadt sprechen zu können.

102
(4) Selbst wenn man eine Abstimmung im Sinne des Gesetzes bejahen würde, so fehlte es jedenfalls, auch wenn man das Vorbringen des Betriebsrats in tatsächlicher Hinsicht als wahr unterstellt, an einem Betriebsratsbeschluss zur Veranlassung der Abstimmung.

103
a. Wenn der Betriebsrat nach Maßgabe des § 4 Abs. 1 S. 3 BetrVG eine Abstimmung veranlasst, ist hierfür ein wirksamer Beschluss des Gremiums erforderlich. Für das Handeln des Betriebsrats ist stets ein wirksamer Betriebsratsbeschluss Voraussetzung. Die Vertretungsbefugnis des Vorsitzenden des Betriebsrats besteht nur im Rahmen der vom Betriebsrat gefassten Beschlüsse. Die betriebsverfassungsrechtliche Organisation eines Unternehmens und deren Änderung kann nicht auf Initiative einzelner nicht im Gesetz genannter Personen geändert werden, also auch nicht durch den Betriebsratsvorsitzenden alleine (LAG Schleswig-Holstein Beschluss vom 17.12.2013 – 1 TaBV 35/12, BeckRS 2014, 67133 – Rn. 102; Richardi BetrVG/Maschmann, 17. Aufl. 2022, BetrVG § 4 Rn. 37) .

104
Nach eigenem Vortrag des Betriebsrats war die Abstimmung in der Niederlassung E-Stadt zum Zeitpunkt der behaupteten Beschlussfassung (09.03.2022) aber bereits in Gang gesetzt worden. Ausweislich der vorgelegten Erklärungen der Mitarbeiter der Niederlassung E-Stadt datieren diese zum Teil bereits vor dem 09.03.2023. Nach dem Wortlaut des § 4 Abs. 1 S. 3 BetrVG („Veranlassung“) muss der die Abstimmung einleitende Beschluss des Betriebsrats allerdings, hierauf weist das Arbeitsgericht überzeugend hin, bereits im Vorfeld gefasst werden. Das war hier aber unstreitig nicht der Fall.

105
b. Eine nachträgliche „Genehmigung“ der Abstimmungsinitiative war nicht möglich.

106
Zwar ist anerkannt, dass der Betriebsrat eine vom Betriebsratsvorsitzenden ohne Rechtsgrundlage getroffene und folglich schwebend unwirksame Vereinbarung (z.B. Beauftragung eines Rechtsanwalts) durch eine nachträgliche Beschlussfassung entsprechend §§ 184 Abs. 1, 177 Abs. 1 BGB genehmigen kann; dann wirkt die Genehmigung auf den Zeitpunkt der Vornahme des Rechtsgeschäfts zurück (BAG Urt. v. 8.2.2022 – 1 AZR 233/21, BeckRS 2022, 14050 – Rn. 33; Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 26 Rn. 26).

107
Hier geht es aber nicht um die Genehmigung eines Rechtsgeschäfts, sondern um die Planung und Einleitung einer Abstimmung. Die Wirkungen der erneuten Beschlussfassung richten sich demgegenüber regelmäßig nicht nach § 184 Abs. 1 BGB, wenn sie nicht die nachträgliche Zustimmung des Betriebsrats zu einer von dem Betriebsratsvorsitzenden abgeschlossenen Vereinbarung zum Gegenstand hat. Hier bleibt es bei dem Grundsatz, dass erst die erstmals wirksame Beschlussfassung die Legitimation für das Handeln des Betriebsrats schafft (BAG Beschluss vom 10.10.2007 – 7 ABR 51/06, BeckRS 2008, 50631 – Rn. 20; Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 26 Rn. 25). Eine derartige Legitimation für die Zukunft wäre indes im vorliegenden Fall nicht ausreichend, weil die zum Zeitpunkt der behaupteten Genehmigung (09.03.2022) noch laufende Abstimmung unstreitig bereits ohne einen Betriebsratsbeschluss geplant und eingeleitet worden war.

108
c. Selbst wenn man demgegenüber mit dem Betriebsrat einen nachträglichen („genehmigenden“) Beschluss als ausreichend erachten, so änderte dies für den vorliegenden Fall nichts. Denn eine ordnungsgemäße Beschlussfassung am 09.03.2022 ist – auch wenn man das tatsächliche Vorbringen des Betriebsrats als zutreffend unterstellt – weder vorgetragen noch ersichtlich.

109
So ist zunächst festzuhalten, dass dem vorgetragenen Wortlaut des Beschlusses keine Bestätigung oder Genehmigung einer Abstimmungsinitiative gem. § 4 Abs. 1 S. 3 BetrVG entnommen werden kann. Der Wortlaut („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.“) stellt vielmehr lediglich einen vergangenen Lebenssachverhalt

informatorisch fest. Zudem enthält der Beschlusstext, hierauf weist die Arbeitgeberin zu Recht hin, auch bereits keine Beschlussfrage, die mit „Ja“, „Nein“ oder „Enthaltung“ beantwortet werden könnte. Der Wortlaut des behaupteten Beschlusses ist auch inhaltlich irreführend. Denn der Betriebsrat hatte sich gerade nicht für einen Zuordnungsbeschluss ausgesprochen, sondern es war unstreitig ein Abstimmungsverfahren ohne Betriebsratsbeschluss eingeleitet worden. Nach alledem kann – selbst wenn man eine solche nachträgliche Genehmigung für möglich erachten würde – in dem vorliegend vom Betriebsrat geschilderten Geschehensablauf keine derartige nachträgliche Genehmigung des bereits eingeleiteten Abstimmungsverfahrens durch das Gremium erblickt werden.

110
Auf weitere potentielle Mängel bei der Beschlussfassung kommt es nicht mehr an, insbesondere nicht auf die Frage, ob etwaige Ladungsmängel trotz der Nichtteilnahme von Hrn. AE geheilt wurden (vgl. hierzu etwa jüngst LAG Thüringen Beschluss vom 24.10.2023 – 1 TaBV 25/21, BeckRS 2023, 34730 – Rn. 55, im Anschluss an BAG Beschluss vom 15.4.2014 – 1 ABR 2/13 (B), BeckRS 2014, 68694). Ein Protokoll zur Sitzung wurde vom Betriebsrat auch nach entsprechender Rüge der Arbeitgeberin nicht vorgelegt, ebenso wenig ein Einladungsschreiben und/oder eine Tagesordnung.

111
d. Ein Betriebsratsbeschluss war auch nicht vor dem Hintergrund entbehrlich, dass sich drei wahlberechtigte Arbeitnehmer die Initiative des Betriebsrats als eigene Initiative gem. § 4 Abs. 1 S. 2, § 3 Abs. 3 S. 2 BetrVG zu eigen gemacht hätten. Unabhängig von der Frage, ob wegen des fehlenden Betriebsratsbeschlusses überhaupt eine Initiative des Gremiums vorlag, die sich die Arbeitnehmer zu eigen machen hätten können, ist hierfür in tatsächlicher Hinsicht nichts ersichtlich. Die Arbeitnehmer haben lediglich die Erklärungsformblätter, wie erbeten, zurückgesendet. Das reicht für eine Arbeitnehmerinitiative nicht aus. Würde man die bloße Teilnahme an einer Abstimmung genügen lassen, liefe das Erfordernis eines die Abstimmungsinitiative tragenden Betriebsratsbeschlusses weitgehend ins Leere. Konsequenterweise wurde dieser Aspekt auch nicht vom LAG Schleswig-Holstein (Beschluss vom 17.12.2013 – 1 TaBV 35/12, BeckRS 2014, 67133) in einem ähnlichen Fall – auch dort fehlte ein wirksamer Betriebsratsbeschluss – diskutiert. Anders gelagert war demgegenüber der vom Betriebsrat angeführte Fall des LAG Düsseldorf (Beschl. v. 13.1.2016 – 12 TaBV 67/14, BeckRS 2016, 65718), wo die Abstimmung ursprünglich nicht von drei, sondern nur von einem Mitarbeiter initiiert worden war, sich die anderen sieben Arbeitnehmer des selbstständigen Betriebsteils die Initiative aber dergestalt zu eigen gemacht hatten, dass sie an einem formlosen Abstimmungsprozess anlässlich des wöchentlichen Frühstücks teilgenommen hatten. Eine Initiative des Betriebsrats stand gar nicht zur Entscheidung.

112
(5) Ob die Beschlussfassung der Mitarbeiter rechtzeitig gem. § 4 Abs. 1 S. 4 BetrVG mitgeteilt wurde, bedarf mit Blick auf die obigen Erwägungen keiner Entscheidung.

113
(6) Auch eine Beweiserhebung zur Frage der eingegangen Rückmeldungen war nach diesen Erwägungen nicht angezeigt.

114
d) Die Voraussetzungen des § 19 Abs. 1 BetrVG liegen nach alledem vor. Die Wahl kann danach 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.

115
aa) Ein zur Unwirksamkeit einer Betriebsratswahl führender Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften liegt vor, wenn bei der Wahl der betriebsverfassungsrechtliche Betriebsbegriff verkannt wurde (BAG Beschluss vom 21.6.2023 – 7 ABR 19/22, BeckRS 2023, 27117 – Rn. 18; siehe auch bereits oben unter B II. 2.). Fehler beim Zuordnungsverfahren gem. § 4 Abs. 1 BetrVG, welche das Abstimmungsergebnis und damit auch die Betriebsratswahl beeinflussen können, führen deshalb zur Anfechtbarkeit der Betriebsratswahl (LAG Düsseldorf Beschluss vom 13.1.2016 – 12 TaBV 67/14 – Rn. 54, BeckRS 2016, 65718 – Rn. 54; LAG SchleswigHolstein Beschluss vom 17.12.2013 – 1 TaBV 35/12, BeckRS 2014, 67133 – Rn. 122).

116
bb) Die Verkennung des Betriebsbegriffs konnte hier auch das Wahlergebnis beeinflussen. Wird unter Verstoß gegen § 4 Abs. 1 BetrVG ein einheitlicher Betriebsrat statt mehrerer Betriebsratsgremien gewählt, wird das Recht der Arbeitnehmer des als selbständig geltenden Betriebsteils auf eine eigens für sie zuständige Betriebsvertretung beschnitten. Durch die fehlerhafte Bestimmung der für die Betriebsratswahl maßgeblichen Einheit wird das aktive und passive Wahlrecht der fälschlich einbezogenen Beschäftigten verletzt. Darüber hinaus kann der Wahlfehler die Unrichtigkeit der Wählerliste bewirken (§ 2 WO), hat unter Umständen Auswirkung auf die Geschlechterquote (§ 5 WO) und auf die Berechnung der Mindestsitze des Minderheitengeschlechts (§ 15 Abs. 2 BetrVG), kann zu einer Änderung der erforderlichen Zahl der Stützunterschriften für die Wahlvorschläge (§ 14 Abs. 4 BetrVG) führen, verfälscht das Wahlausschreiben (§ 3 WO) hinsichtlich derjenigen Punkte, in denen die Zahl der Arbeitnehmer von Entscheidung ist und wirkt sich eventuell auch auf die Größe des zu wählenden Betriebsratsgremiums aus (vgl. LAG Baden-Württemberg Beschluss vom 22.10.2020 – 17 TaBV 3/19, BeckRS 2020, 27743).

C

117
I. Die Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei.

118
II. Die Rechtsbeschwerde wurde wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG i.V.m. § 92 Abs. 1 S. 2 ArbGG.

119
Mit Blick auf Inhalt und Reichweite der Regelungen in § 4 Abs. 1 S. 2 und 3 BetrVG besteht – wie bereits vom LAG Schleswig-Holstein (LAG Schleswig-Holstein Beschluss vom 17.12.2013 – 1 TaBV 35/12, BeckRS 2014, 67133 – Rn. 123) und vom LAG Düsseldorf (LAG Düsseldorf Beschluss vom 13.1.2016 – 12 TaBV 67/14, BeckRS 2016, 65718 – Rn. 71) zu Recht konstatiert – nach wie vor Bedarf an einer höchstrichterlichen Klärung.