

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Beschluss vom 28. Januar 2026
- 7 ABR 23/24 -
ECLI:DE:BAG:2026:280126.B.7ABR23.24.0

I. Arbeitsgericht Hannover

Beschluss vom 6. September 2023
- 3 BV 1/23 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Beschluss vom 30. Mai 2024
- 5 TaBV 84/23 -

Entscheidungsstichworte:

Anfechtung Betriebsratswahl - Verknennung Betriebsbegriff

Leitsatz:

Die Bestimmung eines Betriebs oder Betriebsteils als betriebsratsfähige Organisationseinheit iSv. § 1 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG knüpft an die Ausübung von Leitungsmacht bzw. an ein Mindestmaß organisatorischer Verselbstständigung an, für welche eine bloße „Interessengemeinschaft von Arbeitnehmern“ nicht ausreicht.

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren teilweisen Parallelsachen

BUNDEsarbeitsgericht



7 ABR 23/24
5 TaBV 84/23
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Januar 2026

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

Widerantragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

3.

Rechtsbeschwerdeführer,

4.

Widerantragsteller,

5.

Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 28. Januar 2026 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Klug, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Hamacher sowie den ehrenamtlichen Richter auf dem Brinke und die ehrenamtliche Richterin Prof. Dr. Wenckebach für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerden der Beteiligten zu 2., 3. und 5. gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 30. Mai 2024 - 5 TaBV 84/23 - werden zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit einer Betriebsratswahl sowie darüber, ob es sich bei zu sog. Remote-Cities zusammengefassten Liefergeboten um betriebsratsfähige Organisationseinheiten handelt. 1

Die zu 1. beteiligte Arbeitgeberin mit Sitz in Be gehört zur „J“-Unternehmensgruppe. Sie bietet plattformbasierte Dienstleistungen im Bereich der Bestel- 2

lung und Lieferung von Speisen an. Kunden können über die Webseite „L“ Speisen bei Restaurants bestellen, die entweder von Mitarbeitern der Arbeitgeberin oder des Restaurants selbst geliefert werden.

Am Unternehmenssitz sind Zentralfunktionen wie zB der Personalbereich angesiedelt. Dort werden Arbeitsverträge, Abmahnungen und Kündigungen verfasst und versandt. Zudem bestehen in mehreren Städten, ua. in H, sog. Hauptumschlagbasen (HUB-Cities), für die Büro-, Sozial- und Lagerräumlichkeiten existieren. Die dort tätigen Mitarbeiter führen Verwaltungs- und Backoffice-Tätigkeiten aus. Liefergebiete für Standorte, in denen keine HUB-City besteht, werden von der Arbeitgeberin als „Remote-Cities“ bezeichnet. In diesen werden ausschließlich Auslieferungsfahrer (Kuriere) beschäftigt. Für jede Remote-City erfolgt eine eigenständige Personal- und Schichtplanung, ein Personalaustausch findet nicht statt. Derartige Remote-Cities bestehen ua. in B, G, K und Br.

3

Die Kommunikation zwischen der Arbeitgeberin und den Mitarbeitern erfolgt hauptsächlich digital über die unternehmensweit verwendete „S“-App oder per E-Mail. Die Auslieferungsfahrer übermitteln hierüber Arbeitsunfähigkeitsmeldungen, Urlaubsanträge und Schichtplanwünsche an die Arbeitgeberin.

4

Am 7. Juli 2022 wurde ein Wahlvorstand „B“ bestellt. Dieser forderte die Arbeitgeberin mit E-Mail vom 5. Oktober 2022 auf, „die Wählerliste für den Betrieb B zur Durchführung der Betriebsratswahl zu übersenden“. Die Arbeitgeberin teilte dem Wahlvorstand mit E-Mail vom 21. November 2022 die im Liefergebiet B beschäftigten Auslieferungsfahrer mit. Aus der am 15. Dezember 2022 durchgeführten Wahl ging der zu 2. beteiligte Betriebsrat B hervor. Das Wahlergebnis wurde der Geschäftsleitung und den Mitarbeitern mit E-Mail vom 19. Dezember 2022 mitgeteilt.

5

Am 27. Februar 2023 erfolgte eine Wahl in H, aus welcher der zu 3. beteiligte Betriebsrat H hervorging. Diese Wahl wurde nicht angefochten. Mittlerweile hat der Betriebsrat H den Beteiligten zu 5. als Wahlvorstand H bestellt. Darüber hinaus besteht mit dem Beteiligten zu 4. ein Wahlvorstand für die Remote-City G.

6

Die Arbeitgeberin hat die Wahl des Betriebsrats B mit am 2. Januar 2023 im sog. E-Mail-to-Fax-Verfahren übermittelt, mit einer eingescannten Unterschrift ihrer Mitarbeiterin L K versehenem Schriftsatz angefochten. Im Anschluss hat Frau K diesen ausgedruckt, unterschrieben und im Original an das Arbeitsgericht versandt. Dort ist er am 11. Januar 2023 eingegangen. Im Laufe des Verfahrens hat die Arbeitgeberin zunächst eine Kopie einer auf den 27. Dezember 2022 datierenden Vollmacht für Frau K vorgelegt, im Anhörungstermin vor dem Arbeitsgericht am 3. Juli 2023 die Originalvollmacht.

7

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, die Betriebsratswahl für die Remote-City B sei wegen Verkenntung des Betriebsbegriffs unwirksam. Diese stelle keine betriebsratsfähige Organisationseinheit dar. Die wesentlichen Arbeitgeberfunktionen im Bereich der personellen und sozialen Mitbestimmung würden durch die in der HUB-City H beschäftigten Verwaltungsmitarbeiter ausgeübt. Sie seien Ansprechpartner der Auslieferungsfahrer und insbesondere für die Personal- und Schichtplanung, Urlaubsgewährung sowie Krankmeldung zuständig. Gleiches gelte für die Remote-City G. Beide Remote-Cities seien daher als nicht selbstständig betriebsratsfähige Organisationseinheiten dem Betrieb der Arbeitgeberin in H zuzuordnen. Die Anfechtungsfrist des § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG sei mangels ordnungsgemäßer Bekanntgabe des Wahlergebnisses von ihr nicht einzuhalten gewesen, jedenfalls aber durch den am 2. Januar 2023 übermittelten Schriftsatz gewahrt.

8

Die Arbeitgeberin hat - soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung - beantragt

9

1. festzustellen, dass die am 15. Dezember 2022 im Liefergebiet B bei der Arbeitgeberin durchgeführte Betriebsratswahl unwirksam ist;
2. festzustellen, dass die Organisationseinheit B, die aus den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Arbeitgeberin besteht, die ihre Tätigkeit für die Arbeitgeberin im Liefergebiet B ausüben, als unselbstständige betriebsverfassungsrechtliche Organisationseinheit dem Hauptbetrieb der Arbeitgeberin in H zuzuordnen ist;
3. festzustellen, dass die Organisationseinheit G, die aus den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Arbeitgeberin besteht, die ihre Tätigkeit für die Arbeit-

geberin im Liefergebiet G ausüben, als unselbstständige - nicht selbstständig betriebsratsfähige - betriebsverfassungsrechtliche Organisationseinheit der Organisationseinheit H zuzuordnen ist.

Der Betriebsrat B hat zuletzt die Abweisung der Anträge zu 1. und 2. der Arbeitgeberin sowie im Wege von Wideranträgen beantragt 10

1. festzustellen, dass der aus den Fahrern der Arbeitgeberin im Liefergebiet B bestehende Betrieb eine selbstständige betriebsverfassungsrechtliche Einheit gemäß § 1 BetrVG darstellt;
2. hilfsweise festzustellen, dass die aus den Fahrern der Arbeitgeberin im Liefergebiet B bestehende Einheit als selbstständiger Betrieb iSv. § 4 Abs. 1 BetrVG gilt.

Die Arbeitgeberin hat die Abweisung der Wideranträge beantragt. 11

Der Betriebsrat H sowie der Wahlvorstand H haben die Abweisung der Anträge zu 2. und 3. der Arbeitgeberin beantragt. Der Wahlvorstand G hat zuletzt keinen Antrag gestellt. 12

Der Betriebsrat B hat die Auffassung vertreten, die Anfechtung der Betriebsratswahl sei nicht frist- und formgerecht erfolgt. Es fehle sowohl an einem ordnungsgemäßen Antrag als auch einer ausreichenden Bevollmächtigung von Frau K. Die Anfechtung sei zudem nach § 19 Abs. 3 Satz 3 BetrVG ausgeschlossen. Darüber hinaus handele es sich bei der Remote-City B um einen Betrieb iSv. § 1 BetrVG, jedenfalls aber um einen selbstständigen Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG. Diese sei durch die Schichtpläne und räumlichen Verhältnisse hinreichend klar abgegrenzt. Im Hinblick auf die Durchführung der Arbeitsverhältnisse mittels moderner Kommunikationsmittel sei eine Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten vor Ort nicht erforderlich. Eine sinnvolle Betriebsratsarbeit sei demgegenüber nur vor Ort in B möglich. 13

Der Betriebsrat H und der Wahlvorstand H haben ebenso die Auffassung vertreten, bei den Remote-Cities B und G handele es sich jeweils um eigenständige Betriebe oder zumindest selbstständige Betriebsteile. Hierfür sei ausreichend, dass die dort beschäftigten Arbeitnehmer eine Interessengemeinschaft zur Erledigung eines arbeitstechnischen Zwecks bildeten. Im Hinblick auf die Ein- 14

führung moderner Kommunikationsmittel sei eine räumliche Nähe zwischen Betriebsrat und Arbeitgeberin nicht mehr erforderlich. Der Betriebsrat müsse aber räumlich nah an der Belegschaft sein, um diese ordnungsgemäß vertreten zu können.

Das Arbeitsgericht hat - nach Durchführung einer Beweisaufnahme - den Anträgen der Arbeitgeberin stattgegeben und die Wideranträge abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Beschwerde des Betriebsrats B zurückgewiesen. Mit ihren Rechtsbeschwerden verfolgen der Betriebsrat B, der Betriebsrat H und der Wahlvorstand H ihre Begehren weiter. 15

B. Die Rechtsbeschwerden haben keinen Erfolg. Die des Betriebsrats H und des Wahlvorstands H sind unzulässig, soweit sie den Antrag zu 3. der Arbeitgeberin betreffen. Im Übrigen sind sie zulässig, aber unbegründet. 16

I. Die Rechtsbeschwerden des Betriebsrats H und des Wahlvorstands H sind hinsichtlich des Antrags zu 3. der Arbeitgeberin unzulässig. Ihre Begründung genügt nicht den Anforderungen des § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG. 17

1. Nach § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG muss die Rechtsbeschwerdebegründung angeben, welche rechtliche Bestimmung durch den angefochtenen Beschluss verletzt sein soll und worin diese Verletzung bestehen soll. Für eine Sachrüge hat sie den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzuzeigen, dass Gegenstand und Richtung ihres Angriffs erkennbar sind. Das erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen des angefochtenen Beschlusses. Der Rechtsbeschwerdeführer muss darlegen, warum er die tragenden Erwägungen des Beschwerdegerichts für unrichtig hält. Die bloße Darstellung anderer Rechtsansichten ohne erkennbare Auseinandersetzung mit den Gründen des Beschlusses des Landesarbeitsgerichts genügt den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Rechtsbeschwerdebegründung ebenso wenig wie die Wiedergabe des bisherigen Vorbringens. Es reicht auch nicht aus, wenn der Rechtsbeschwerdeführer die Würdigungen des Beschwerdegerichts lediglich mit formelhaften Wendungen rügt. Die Rechtsmittelbegründung muss - im Falle ihrer Berechtigung - geeignet sein, die gesamte Entscheidung in Frage zu stellen. Das prozessuale Gebot einer inhaltlichen Auseinandersetzung mit der angegriffenen 18

Entscheidung reicht aber nicht weiter als von deren Gründen vorgegeben. Vom Rechtsmittelführer kann nicht mehr an Begründung verlangt werden als vom Gericht seinerseits aufgewendet worden war (*BAG 24. April 2024 - 7 ABR 20/23 - Rn. 12; 24. Mai 2023 - 7 ABR 8/22 - Rn. 10*).

2. Diesen Grundsätzen genügt die Rechtsbeschwerdebegründung nicht, 19
soweit sie die Feststellung betrifft, die Organisationseinheit G sei eine nicht selbstständig betriebsratsfähige Organisationseinheit, die der Organisationseinheit H zuzuordnen sei.

a) Das Landesarbeitsgericht ist zur Begründung seiner Entscheidung zu- 20
nächst davon ausgegangen, es liege hinsichtlich der Remote-City B ein Anfechtungsgrund nach § 19 Abs. 2 BetrVG wegen Verkennung des Betriebsbegriffs vor. Bei dieser handele es sich nach dem bisherigen, von der Rechtsprechung entwickelten Betriebsbegriff weder um einen Betrieb iSv. § 1 Abs. 1 BetrVG noch um einen selbstständigen Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 BetrVG. Es bestehe kein einheitlicher Leitungsapparat allein für B. Die Beweisaufnahme habe ergeben, dass sowohl die Remote-City B als auch die Remote-City G „im Sinne einer Leitung“ von H aus gesteuert würden. Eine Abweichung vom „klassischen Betriebsbegriff“ vor dem Hintergrund einer „Plattformökonomie“ sei nicht möglich, da der Betriebsbegriff damit jegliche Konturen verlöre. Unter Bezugnahme auf diese Ausführungen hat das Landesarbeitsgericht sodann auch die Feststellungsanträge der Arbeitgeberin für begründet sowie die Wideranträge des Betriebsrats B für unbegründet erachtet.

b) Hiermit setzen sich der Betriebsrat H und der Wahlvorstand H nicht aus- 21
reichend auseinander, soweit die Remote-City G betroffen ist. Die Remote-City G wird ausschließlich im Rahmen der Wiedergabe der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts sowie als Beispiel für die tatsächlichen Gegebenheiten erwähnt. Die rechtlichen Erwägungen der Rechtsbeschwerdebegründung beziehen sich allein auf die Remote-City B. Es fehlt daher an einer Begründung, die geeignet wäre, die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts insoweit in Frage zu stellen. Das gilt auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass das Landesarbeitsgericht seine Ausführungen hauptsächlich auf die Remote-City B bezogen und so-

dann auf die Remote-City G übertragen hat. Zur Zulässigkeit der Rechtsbeschwerde wäre zumindest erforderlich gewesen, das Ergebnis des Landesarbeitsgerichts in Frage zu stellen.

II. Im Übrigen sind die Rechtsbeschwerden des Betriebsrats B, des Betriebsrats H und des Wahlvorstands H zulässig. 22

1. Die Rechtsbeschwerdeführer sind rechtsbeschwerdebefugt. 23

a) Die Zulässigkeit eines Rechtsmittels setzt voraus, dass der Rechtsmittelführer durch die angefochtene Entscheidung beschwert ist und mit seinem Rechtsmittel gerade die Beseitigung dieser Beschwer begehrt. Die Rechtsmittelbefugnis im Beschlussverfahren folgt der Beteiligtenbefugnis. Daher ist rechtsbeschwerdebefugt nur derjenige, der nach § 83 Abs. 3 ArbGG am Verfahren beteiligt ist (*BAG 1. Juni 2022 - 7 ABR 41/20 - Rn. 11, BAGE 178, 172*). Dies ist eine Person oder Stelle, die durch die zu erwartende Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung unmittelbar betroffen wird. Für das Verfahrensrechtsverhältnis ist entscheidend, wer materiell-rechtlich berechtigt oder verpflichtet ist. Die Beteiligtenbefugnis ist vom Gericht in jeder Lage des Verfahrens - auch noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz - von Amts wegen zu prüfen und zu berücksichtigen (*BAG 27. November 2024 - 7 ABR 30/23 - Rn. 8; 9. Februar 2023 - 7 ABR 6/22 - Rn. 18, BAGE 180, 149*). 24

b) Danach ist zunächst der Betriebsrat B hinsichtlich des Wahlanfechtungsantrags unmittelbar betroffen und damit rechtsbeschwerdebefugt. Durch die Anfechtung ist sein Fortbestand in Frage gestellt. 25

c) Darüber hinaus sind der Betriebsrat B, der Betriebsrat H und der Wahlvorstand H hinsichtlich des Antrags zu 2. der Arbeitgeberin rechtsbeschwerdebefugt. Durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag nach § 18 Abs. 2 BetrVG soll die Zuständigkeit der betriebsverfassungsrechtlichen Gremien für die Remote-City B und deren mögliche Zuordnung zur HUB-City H geklärt werden. Dadurch sind die drei Rechtsbeschwerdeführer unmittelbar in ihrer Rechtsposition betroffen. 26

- d) Gleiches gilt für die Rechtsbeschwerdebefugnis des Betriebsrats B hinsichtlich der Wideranträge. 27
2. Die Rechtsbeschwerden sind entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin auch ausreichend begründet. 28
- a) Der Betriebsrat B verkennt zwar bei seiner Rechtsbeschwerdebegründung, dass das Landesarbeitsgericht lediglich „eine“ Leitung „allein“ für das jeweilige Liefergebiet und nicht eine solche „vor Ort“ als Voraussetzung für die Annahme eines Betriebs bzw. eines Betriebsteils angesehen hat. Wäre jedoch der Auffassung des Betriebsrats B zu folgen, wonach jedenfalls für einen selbstständigen Betriebsteil mangels gesetzlicher Festlegung überhaupt keine Leitung erforderlich sei, wäre dies geeignet, die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts sowohl im Hinblick auf die Wahlanfechtung als auch den Feststellungsantrag zu 2. sowie die Wideranträge in Frage zu stellen. 29
- b) Der Betriebsrat H und der Wahlvorstand H setzen sich ebenfalls ausreichend mit der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts auseinander, indem sie für die Annahme einer betriebsratsfähigen Einheit das Vorliegen einer Interessengemeinschaft der zur Erledigung eines arbeitstechnischen Zwecks zusammengefassten Arbeitnehmer als ausreichend erachten. Träfe dies zu, wäre die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über den Feststellungsantrag zu 2. fehlerhaft. 30
- III. Die Rechtsbeschwerden sind, soweit sie zulässig sind, unbegründet. 31
1. Die Rechtsbeschwerden sind allerdings entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin nicht bereits unbegründet, weil die Beschwerde des Betriebsrats B gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts unzulässig gewesen wäre. 32
- a) Die Zulässigkeit der Beschwerde gehört zu den Verfahrensvoraussetzungen einer Rechtsbeschwerde. Das Rechtsbeschwerdegericht hat von Amts wegen zu prüfen, ob das in der Vorinstanz eingelegte Rechtsmittel ordnungsgemäß eingelegt und begründet wurde. Es kommt nicht darauf an, ob das Landes-
- 33

arbeitsgericht die Beschwerde als zulässig angesehen hat (*BAG 24. April 2024 - 7 ABR 20/23 - Rn. 17; 23. Februar 2021 - 1 ABR 33/19 - Rn. 9*).

b) Die Beschwerde ist durch die Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrats ordnungsgemäß iSv. § 89 Abs. 1, § 11 Abs. 4 ArbGG eingelegt worden. Hier- 34
von ist das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend ausgegangen.

aa) Die Einlegung eines Rechtsmittels und die Beauftragung eines Rechts- 35
anwalts bedürfen grundsätzlich eines ordnungsgemäßen Beschlusses des Betriebsrats. Beruht die Beauftragung des Verfahrensbevollmächtigten nicht auf einer wirksamen Beschlussfassung des Betriebsrats, ist der Rechtsanwalt nicht wirksam vom Betriebsrat bevollmächtigt (*BAG 6. November 2013 - 7 ABR 84/11 - Rn. 21; vgl. zur Vollmachtserteilung durch den Wahlvorstand BAG 15. Oktober 2014 - 7 ABR 53/12 - Rn. 12, BAGE 149, 261*). Einer gesonderten Beschlussfassung über die Beauftragung zur Rechtsmitteleinlegung gegen eine den Betriebsrat beschwerende Entscheidung durch einen Verfahrensbevollmächtigten bedarf es aber dann nicht, wenn dieser bereits zuvor ordnungsgemäß bevollmächtigt war. Nach den auch im Beschlussverfahren geltenden Vorschriften des § 81 ZPO iVm. § 46 Abs. 2 ArbGG ermächtigt die einmal erteilte Prozessvollmacht im Außenverhältnis - in den zeitlichen Grenzen des § 87 ZPO - zu allen den Rechtsstreit betreffenden Prozesshandlungen einschließlich der Einlegung von Rechtsmitteln (*BAG 30. Juni 2021 - 7 ABR 24/20 - Rn. 12; 20. Januar 2021 - 7 ABR 3/20 - Rn. 9*).

Die ordnungsgemäße Erteilung der Anwaltsvollmacht ist nach § 88 36
Abs. 2 ZPO iVm. § 46 Abs. 2 ArbGG nur auf Rüge eines Verfahrensbeteiligten zu prüfen. Wird die Erteilung der Vollmacht in Abrede gestellt, hat der Verfahrensbevollmächtigte seine Vollmacht nachzuweisen. Wird die ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats über die Bevollmächtigung bestritten, muss der Nachweis eines wirksamen Gremienbeschlusses geführt werden (*BAG 6. November 2013 - 7 ABR 84/11 - Rn. 21*).

bb) Danach war zwar entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts 37
eine Prüfung der ordnungsgemäßen Bevollmächtigung nicht entbehrlich. Aufgrund der Rüge der Arbeitgeberin nach § 88 Abs. 2 ZPO, der Verfahrensbe-

vollmächtigte des Betriebsrats sei weder erst- noch zweitinstanzlich ausreichend bevollmächtigt gewesen, hatte der Betriebsrat vielmehr darzulegen, dass entweder die Bevollmächtigung in erster Instanz oder die Vollmacht zur Einleitung des Beschwerdeverfahrens ordnungsgemäß erteilt worden waren. Ob dies der Fall war, kann jedoch vorliegend dahinstehen, da die Verfahrensführung jedenfalls nach § 89 Abs. 2 ZPO iVm. § 46 Abs. 2 ArbGG durch den Beschluss des Betriebsrats B vom 27. Mai 2024 genehmigt worden ist.

- (1) Eine vollmachtlose Vertretung ist - solange es an einer auf die fehlende Vollmacht gestützten gerichtlichen Entscheidung fehlt - grundsätzlich der Genehmigung nach § 89 Abs. 2 ZPO zugänglich. Da die Genehmigung der Verfahrensführung nach § 89 Abs. 2 ZPO den Mangel der Vollmacht mit rückwirkender Kraft heilt, muss sie nicht innerhalb der Frist erklärt werden, die für die genehmigte Verfahrenshandlung gilt. Sie ist vielmehr bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz möglich (*BAG 18. September 2019 - 7 ABR 44/17 - Rn. 26; BGH 2. Juli 2019 - II ZR 406/17 - Rn. 28, BGHZ 222, 323*). 38
- (2) Danach hat der Betriebsrat B die Beauftragung seines Verfahrensbevollmächtigten jedenfalls am 27. Mai 2024 genehmigt. Der Vorsitzende hat ausweislich der durch den Betriebsrat B vorgelegten Unterlagen zu der Sitzung des Betriebsrats mit Schreiben vom 24. Mai 2024 eingeladen. Die Tagesordnung enthielt unter Punkt 2 die Genehmigung der „Beschlüsse zum Anfechtungsverfahren 1. & 2. Instanz (Beauftragung S-Kanzlei RA S Beschwerde vor dem LAG einzulegen)“. Der Antrag wurde einstimmig angenommen. Gründe, die eine ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats B in Frage stellen könnten, sind weder vorgetragen noch ersichtlich. Insbesondere hat die Arbeitgeberin insoweit keine Rüge erhoben. 39
2. Die Vorinstanzen haben die Betriebsratswahl vom 15. Dezember 2022 zu Recht für unwirksam erklärt (Antrag zu 1.). 40

- a) Hinsichtlich des Wahlanfechtungsantrags sind lediglich die Arbeitgeberin und der Betriebsrat B, nicht aber der Wahlvorstand G, der Betriebsrat H und der Wahlvorstand H beteiligt. 41
- aa) Werden in einem Beschlussverfahren mehrere selbstständige Anträge zur Entscheidung gestellt, so ist hinsichtlich eines jeden Antrags gesondert zu prüfen, welche Personen und Stellen als Beteiligte im Verfahren über diesen Antrag zu hören sind. Es gilt insoweit nichts anderes, als wenn die mehreren selbstständigen Anträge in getrennten Verfahren anhängig gemacht worden wären (*BAG 31. Januar 1989 - 1 ABR 60/87 - zu B I 2 der Gründe*). 42
- bb) Der Wahlvorstand G, der Betriebsrat H und der Wahlvorstand H sind durch die Anfechtung der Wahl nicht unmittelbar in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung betroffen und daher nicht beteiligt. 43
- b) Der Antrag ist zulässig. Er ist - entsprechend der durch das Arbeitsgericht vorgenommenen und durch die Arbeitgeberin nicht beanstandeten Auslegung - als der gebotene Gestaltungsantrag, nicht als Feststellungsantrag zu verstehen (*vgl. zu einer solchen Auslegung BAG 20. Oktober 2021 - 7 ABR 36/20 - Rn. 13 mwN*). 44
- c) Nach § 19 BetrVG können mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber die Betriebsratswahl anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Die Wahlanfechtung muss innerhalb von zwei Wochen ab der Bekanntgabe des Wahlergebnisses beim Arbeitsgericht erfolgen. 45
- d) Die formellen Voraussetzungen einer Wahlanfechtung sind erfüllt. 46
- aa) Die Arbeitgeberin ist zur Wahlanfechtung befugt. Das Anfechtungsrecht ist entgegen der Auffassung des Betriebsrats nicht ausgeschlossen, weil die Arbeitgeberin die Betriebsratswahl für H nicht angefochten hat. 47

- (1) Die Zulässigkeit der Anfechtung einer Betriebsratswahl wegen Verken- 48
nung des Betriebsbegriffs ist nicht davon abhängig, ob weitere mit der Zuordnung
der fraglichen Organisationseinheit in Verbindung stehende Betriebsratswahlen
angefochten werden. Dies würde die in § 19 Abs. 1 BetrVG vorgesehene und
gewährleistete Möglichkeit der Anfechtung von Betriebsratswahlen in unzumut-
barer Weise einschränken und erschweren. Insbesondere wäre es bei einer An-
fechtung durch drei Wahlberechtigte diesen nicht möglich, weitere Betriebsrats-
wahlen in anderen Organisationseinheiten anzufechten (*vgl. BAG 21. September*
2011 - 7 ABR 54/10 - Rn. 21, BAGE 139, 197 zur Anfechtung einer Betriebsrats-
wahl in einer nach einem Zuordnungstarifvertrag iSv. § 3 Abs. 1 BetrVG gebilde-
ten betriebsorganisatorischen Einheit). Zudem wäre, da der Umfang des
(Haupt-)Betriebs gerade im Streit steht, nicht ohne weiteres feststellbar, welche
weitere(n) Betriebsratswahl(en) angefochten werden müsste(n).
- (2) Soweit der Senat früher vertreten hat, eine isolierte Anfechtung der Be- 49
triebsratswahl in einem unselbstständigen Betriebsteil eines Gemeinschafts-
betriebs sei unzulässig (*BAG 31. Mai 2000 - 7 ABR 78/98 - zu B II 1 der Gründe,*
BAGE 95, 15; 7. Dezember 1988 - 7 ABR 10/88 - zu B der Gründe, BAGE 60,
276), hat er diese Rechtsprechung ausdrücklich aufgegeben (*BAG 22. Novem-*
ber 2017 - 7 ABR 40/16 - Rn. 21, BAGE 161, 101).
- bb) Die Anfechtung ist formgerecht erfolgt. 50
- (1) Der Antrag ist nach § 81 Abs. 1 Halbs. 2, § 80 Abs. 2 Satz 1, § 46 Abs. 2 51
Satz 1 ArbGG iVm. § 253 Abs. 4, § 130 Nr. 6 Alt. 2 ZPO schriftlich beim Arbeits-
gericht einzureichen oder bei seiner Geschäftsstelle mündlich zu Protokoll anzu-
bringen (*BAG 22. Januar 2025 - 7 ABR 23/23 - Rn. 31*).
- (2) Die durch die Mitarbeiterin der Arbeitgeberin L K übersandte Antrags- 52
schrift, die deren eingescannte Unterschrift enthielt, wahrt diese Formvorgaben.
Hierfür ist die Übermittlung im sog. E-Mail-to-Fax-Verfahren mit der eingescann-
ten Unterschrift der Bevollmächtigten ausreichend (*vgl. zur Form der Berufungs-*
begründung im Urteilsverfahren mit ausführlicher Begründung BAG 17. Januar
2023 - 3 AZR 158/22 - Rn. 7 ff., BAGE 180, 17; ferner zur Übermittlung der Beru-

fungsschrift durch Computerfax im Zivilprozess BGH 26. Januar 2021 - VI ZB 46/20 - Rn. 8).

cc) Die Wahlanfechtung ist auch fristgerecht gemäß § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgt. 53

(1) Die Wahrung der nach § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG einzuhaltenden Frist ist notwendige Voraussetzung der Anfechtung einer Betriebsratswahl. Der Antrag ist nach § 81 Abs. 1 Halbs. 2 ArbGG beim Arbeitsgericht schriftlich einzureichen oder bei seiner Geschäftsstelle mündlich zu Protokoll anzubringen (*BAG 22. Januar 2025 - 7 ABR 23/23 - Rn. 31*). 54

(2) Der Antrag ist am 2. Januar 2023 beim Arbeitsgericht eingegangen. Daher ist die Frist auch dann gewahrt, wenn das Wahlergebnis, wie vom Betriebsrat B behauptet, am 19. Dezember 2022 ordnungsgemäß bekannt gegeben worden ist. 55

(3) Die Mitarbeiterin L K war im Zeitpunkt der Antragseinreichung ausreichend bevollmächtigt. Die Arbeitgeberin konnte sich nach § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 ArbGG grundsätzlich von ihr vertreten lassen. Die Prozessvollmacht kann, wie sich aus § 89 Abs. 2 ZPO ergibt, formlos erteilt werden (*BGH 18. November 2003 - XI ZR 332/02 - zu II 2 a aa der Gründe; Germelmann/Matthes/Prütting/Künzl 10. Aufl. ArbGG § 11 Rn. 97*). Die durch die Arbeitgeberin mit Schriftsatz vom 3. Mai 2023 zunächst in Kopie vorgelegte Vollmacht datiert vom 27. Dezember 2022 und damit vor dem Zeitpunkt der Einreichung des Wahlanfechtungsantrags. Anhaltspunkte dafür, dass das auf der Vollmacht - zweifach - enthaltene Datum nicht den Tatsachen entsprechen würde, bestehen nicht. Sie ergeben sich entgegen der Auffassung des Betriebsrats nicht daraus, dass die Vollmacht erst ca. vier Monate nach dem Antrag zur Gerichtsakte gereicht worden ist. Zuvor war weder seitens des Betriebsrats die Bevollmächtigung in Zweifel gezogen noch seitens des Gerichts eine Aufforderung nach § 80 Satz 2 ZPO ergangen. 56

- (4) Daher kann vorliegend dahinstehen, ob - wie vom Landesarbeitsgericht 57
hilfsweise angenommen - die grundsätzlich in § 89 Abs. 2 ZPO vorgesehene
Möglichkeit zur Genehmigung einer vollmachtlos vorgenommenen Prozesshand-
lung auch bei einer Wahlanfechtung nach § 19 BetrVG besteht oder im Hinblick
auf Sinn und Zweck der gesetzlichen Fristenregelung in § 19 Abs. 2 Satz 2
BetrVG ausgeschlossen ist.
- dd) Die Arbeitgeberin hat zudem die ordnungsgemäße Bevollmächtigung 58
nach den auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren gemäß § 80 Satz 2
iVm. § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG anwendbaren §§ 80 ff. ZPO in prozessual nicht
zu beanstandender Weise nachgewiesen.
- (1) Ein Vollmachtsmangel iSv. § 88 ZPO liegt nicht nur vor, wenn überhaupt 59
keine Vollmacht erteilt wurde, sondern auch dann, wenn die Vollmacht zwar be-
steht, aber nicht beigebracht wird (*BAG 18. September 2019 - 7 ABR 44/17 -*
Rn. 26; BGH 4. Mai 2022 - VII ZB 18/18 - Rn. 16). Tritt als Bevollmächtigter kein
Rechtsanwalt auf, ist das Gericht nach § 88 Abs. 2 ZPO zur Prüfung der Voll-
macht von Amts wegen verpflichtet. Diese ist nach § 80 Satz 1 ZPO schriftlich zu
den Gerichtsakten einzureichen. Der Nachweis der schriftlichen Vollmacht kann
nur durch Einreichung der Originalurkunde - gegebenenfalls in beglaubigter Form
(§§ 415, 435 ZPO) - geführt werden, die Vorlage von Kopien oder ein urkundli-
cher Nachweis irgendwelcher Art genügen nicht (*BGH 23. Januar 2024 - VI ZB*
16/22 - Rn. 7, 9; 31. Oktober 2019 - IX ZR 37/19 - Rn. 1 ff.).
- (2) Die Bevollmächtigung ist bereits bei Antragstellung nachzuweisen, § 80 60
Satz 1 ZPO. Der Nachweis der Vollmacht ist aber - ebenso wie grundsätzlich die
Genehmigung einer vollmachtlosen Vertretung - so lange möglich, wie es an ei-
ner auf die fehlende Vollmacht gestützten gerichtlichen Entscheidung fehlt, § 89
Abs. 2 ZPO (*vgl. bereits Rn. 38 sowie Gemeinsamer Senat der obersten Ge-*
richtshöfe des Bundes 17. April 1984 - GmS-OGB 2/83 - zu II 2 der Gründe,
BGHZ 91, 111). Dies gilt jedenfalls hinsichtlich des Nachweises der Vollmacht
auch, wenn - wie vorliegend - die ordnungsgemäße Bevollmächtigung nicht le-
diglich Zulässigkeitsvoraussetzung, sondern auch zur Wahrung der Antragsfrist
nach § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG erforderlich ist. Die verfahrensrechtlichen Rege-

lungen der §§ 80 ff. ZPO bedürfen insoweit mit Blick auf den Gesetzeszweck des § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG keiner Einschränkung (*vgl. zur Frage der Einschränkung der Genehmigungsmöglichkeit BVerwG 27. Februar 2020 - 8 C 13.19 - Rn. 14; ausf. BVerwG 24. Juni 1999 - 7 C 20.98 - zu 2 der Gründe, BVerwGE 109, 169*).

(a) Nach § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG ist die Wahlanfechtung nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, zulässig. Damit enthält der Wortlaut der Regelung keine Vorgaben zum Nachweis einer Vollmacht desjenigen, der den Antrag beim Arbeitsgericht einreicht. 61

(b) Auch Sinn und Zweck der Antragsfrist gebieten nicht, die Vorlage einer Vollmachtsurkunde innerhalb dieser zu verlangen. Die Frist ist als materiell-rechtliche Voraussetzung verfahrensmäßiger Art ausgestaltet (*BAG 22. Januar 2025 - 7 ABR 23/23 - Rn. 33; 22. November 2017 - 7 ABR 40/16 - Rn. 22, BAGE 161, 101*). § 19 Abs. 2 BetrVG gibt den Anfechtungsberechtigten einerseits das Recht, die Wahl innerhalb dieser Frist anzufechten, bestimmt aber andererseits, dass mit dem Ablauf der Anfechtungsfrist das Anfechtungsrecht erlischt. Die Wahl wird nach Fristablauf trotz etwaiger Mängel unanfechtbar (*BAG 22. November 2017 - 7 ABR 40/16 - aaO*). Die Frist dient damit der Rechtssicherheit. Dadurch soll gewährleistet werden, dass möglichst rasch nach Abschluss der Wahl Klarheit darüber geschaffen wird, ob die Wahl angefochten wird oder nicht (*BAG 23. Juli 2014 - 7 ABR 23/12 - Rn. 37; 20. April 2005 - 7 ABR 44/04 - zu B III 2 a der Gründe, BAGE 114, 228*). Dies ist bereits durch die fristgerechte Antragseinreichung ohne Vollmachtsnachweis gewährleistet. Jedenfalls soweit die Einreichung durch eine ausreichend bevollmächtigte Person erfolgt, ist damit hinreichend geklärt, dass eine Anfechtung erfolgt; allein der fehlende Nachweis der Vollmacht führt (materiell-rechtlich) nicht zur schwebenden Unwirksamkeit der Anfechtung. Dem steht nicht entgegen, dass nicht unmittelbar Rechtssicherheit über den Erfolg der Anfechtung besteht. Diese besteht vor Rechtskraft einer gerichtlichen Entscheidung ohnehin nicht. 62

(3) Nach diesen Grundsätzen hat die Arbeitgeberin im Anhörungstermin vor dem Arbeitsgericht am 3. Juli 2023 durch Vorlage der Originalvollmacht ausreichend nachgewiesen, dass die Mitarbeiterin L K zur Antragseinreichung bevollmächtigt war. Die Vollmacht genügt entgegen der Auffassung des Betriebsrats B den inhaltlichen und formalen Anforderungen des § 80 ZPO, insbesondere der Schriftform des § 126 Abs. 1 BGB. 63

(a) Als Unterschrift genügt ein Schriftzug, der individuellen Charakter aufweist und einem Dritten, der den Namen des Unterzeichnenden kennt, ermöglicht, diesen Namen aus dem Schriftbild noch herauszulesen, der Unterzeichnende also erkennbar bleibt. Die Unterschrift muss zwar nicht unbedingt lesbar sein, mindestens einzelne Buchstaben müssen aber - wenn auch nur andeutungsweise - zu erkennen sein, weil es sonst an dem Merkmal einer Schrift fehlt. Anzulegen ist ein großzügiger Maßstab, wenn im Übrigen an der Autorenschaft und der Absicht, eine volle Unterschrift zu leisten, keine Zweifel bestehen. Dagegen stellt ein Schriftzug, der als bewusste und gewollte Namensabkürzung erscheint (Handzeichen, Paraphe), keine formgültige Unterschrift dar. Ob ein Schriftzeichen eine Unterschrift oder lediglich eine Abkürzung (Handzeichen, Paraphe) darstellt, beurteilt sich nach dem äußeren Erscheinungsbild (*BAG 6. September 2012 - 2 AZR 858/11 - Rn. 17 f., BAGE 143, 84; BGH 10. Februar 2021 - XII ZR 26/20 - Rn. 22*). 64

(b) Diesen Anforderungen wird die Unterschrift des damaligen Geschäftsführers der Arbeitgeberin (noch) gerecht. Bei der Prüfung ist ein großzügiger Maßstab anzulegen, da das Schriftstück aufgrund der Namensangabe im Kopfteil hinreichend deutlich den Aussteller erkennen lässt. Die Unterschrift lässt den Anfangsbuchstaben „L“ des Nachnamens erkennen und enthält in der folgenden geschwungenen Linie Anhaltspunkte auf die weiteren Buchstaben. Damit wird - unter Berücksichtigung der Kürze des Namens - hinreichend deutlich, dass es sich nicht lediglich um ein Handzeichen handelt. 65

e) Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, auch die materiellen Voraussetzungen einer Wahlanfechtung nach § 19 Abs. 1 BetrVG seien erfüllt, da die 66

Betriebsratswahl vom 15. Dezember 2022 wegen Verkennung des Betriebsbegriffs unwirksam sei, ist rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden.

aa) Das Landesarbeitsgericht ist zunächst zutreffend davon ausgegangen, dass die Anfechtung der Betriebsratswahl nicht nach § 19 Abs. 3 Satz 3 BetrVG ausgeschlossen ist. 67

(1) Nach § 19 Abs. 3 Satz 3 BetrVG ist die Anfechtung der Betriebsratswahl durch den Arbeitgeber ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist und wenn diese Unrichtigkeit auf Angaben des Arbeitgebers beruht. Eine fehlerhafte Wählerliste führt also nur dann zum Ausschluss des Anfechtungsrechts des Arbeitgebers, wenn der Fehler in seinen Verantwortungsbereich fällt (*BR-Drs. 271/21 S. 15; BT-Drs. 19/28899 S. 19*). 68

(2) Es kann dahinstehen, ob eine Wählerliste auch dann iSv. § 19 Abs. 3 Satz 3 BetrVG unrichtig ist, wenn sie aufgrund einer Verkennung des Betriebsbegriffs zu viele oder zu wenige Arbeitnehmer enthält (*vgl. dies verneinend ErFK/Koch 26. Aufl. BetrVG § 19 Rn. 10a; BeckOGK/Boemke/T. Haase Stand 1. Januar 2026 BetrVG § 19 Rn. 199; HaKo-BetrVG/Brors 7. Aufl. BetrVG § 19 Rn. 17; dies bejahend Homburg AuR 2024, 418, 420 f.*). Jedenfalls würde die Unrichtigkeit vorliegend nicht auf Angaben der Arbeitgeberin, sondern einer Verkennung des Betriebsbegriffs durch den Wahlvorstand beruhen. Die Arbeitgeberin ist ihrer Verpflichtung nach § 2 Abs. 2 WO vollumfänglich nachgekommen. Sie hat dem Wahlvorstand alle von diesem geforderten Informationen erteilt. Sie war weder berechtigt noch verpflichtet, die erstellte Wählerliste zu beanstanden (*BAG 11. März 1975 - 1 ABR 77/74 - zu III 1 der Gründe; vgl. auch LAG Hamm 14. März 2005 - 10 TaBV 31/05 - zu B II 1 b der Gründe*). Die Entscheidung, welche Arbeitnehmer in die Wählerliste aufgenommen werden, obliegt allein dem Wahlvorstand (*BAG 11. März 1975 - 1 ABR 77/74 - aaO; DKW/Homburg 20. Aufl. § 2 WO Rn. 25; GK-BetrVG/Jacobs 12. Aufl. WO § 2 Rn. 12*). 69

bb) Ein Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften liegt ua. vor, wenn bei der Wahl der betriebsverfassungsrechtliche Betriebsbegriff verkannt wurde (*BAG 21. Juni 2023 - 7 ABR 19/22 - Rn. 18; 23. November 2016 - 7 ABR 3/15 -* 70

Rn. 30). Betriebsratsfähige Organisationseinheiten liegen vor, wenn es sich bei den Einrichtungen um Betriebe iSv. § 1 Abs. 1 BetrVG oder um selbstständige Betriebsteile nach § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG handelt. Die Begriffe des Betriebs iSv. § 1 BetrVG und des als selbstständig geltenden Betriebs iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sind unbestimmte Rechtsbegriffe. Bei der Beurteilung, ob es sich bei einer Organisationseinheit um einen Betrieb iSv. § 1 BetrVG oder um einen selbstständigen oder unselbstständigen Betriebsteil handelt, steht dem Gericht der Tatsacheninstanz ein Beurteilungsspielraum zu. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist in der Rechtsbeschwerde nur daraufhin überprüfbar, ob es vom zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen ist und diesen bei der Subsumtion beibehalten hat, ob es gegen Denkgesetze, anerkannte Auslegungs- und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Umstände außer Acht gelassen hat (*BAG 21. Juni 2023 - 7 ABR 19/22 - Rn. 34; 28. April 2021 - 7 ABR 10/20 - Rn. 27, BAGE 175, 1*).

cc) Das Landesarbeitsgericht hat seiner Entscheidung den zutreffenden Betriebsbegriff zugrunde gelegt. 71

(1) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Betrieb iSd. BetrVG eine organisatorische Einheit, innerhalb derer die Arbeitgeberin zusammen mit den von ihr 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 dagegen auf den Zweck des Hauptbetriebs ausgerichtet und in dessen Organisation eingegliedert, ihm gegenüber aber organisatorisch abgrenzbar und relativ verselbstständigt (*BAG 28. April 2021 - 7 ABR 10/20 - Rn. 26, BAGE 175, 1; 17. Mai 2017 - 7 ABR 21/15 - Rn. 17*). 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 der Arbeitgeberin in personellen und sozialen Angelegenheiten, handelt es sich um einen eigenständigen Betrieb iSv. § 1 BetrVG. Für das Vorliegen eines Betriebsteils iSv. § 4 Abs. 1 BetrVG 72

genügt 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 der Arbeitgeberin ausübt. Zu einer eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Einheit wird ein derartiger Betriebsteil jedoch erst unter den zusätzlichen Voraussetzungen von § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG (räumlich weite Entfernung vom Hauptbetrieb) oder Nr. 2 (Eigenständigkeit durch Aufgabenbereich und Organisation) (*BAG 21. Juni 2023 - 7 ABR 19/22 - Rn. 33; 26. Mai 2021 - 7 ABR 17/20 - Rn. 33 mwN, BAGE 175, 104*).

(2) Diesen Rechtsbegriff hat das Landesarbeitsgericht seiner Entscheidung zugrunde gelegt. Es ist - entgegen der Auffassung des Betriebsrats B - zutreffend davon ausgegangen, dass diese Definition zur Erreichung des gesetzgeberischen Zwecks geboten ist. Auch unter Berücksichtigung der Auswirkungen der zunehmenden Digitalisierung auf die Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen kann auf die Anforderung eines einheitlichen Leitungsapparats für Betriebe und eines Mindestmaßes an organisatorischer Selbstständigkeit für Betriebsteile nicht verzichtet werden. Dies gilt jedenfalls so lange, bis der Gesetzgeber eine abweichende Legaldefinition einführt oder andere Regelungen trifft, die eine Neubestimmung des Betriebs(teil-)begriffs fordern (*so auch - zu den Begriffen Gemeinschaftsbetrieb und Betrieb und deren von der Rspr. abweichender inhaltlichen Bestimmung anhand des „Tätigkeitszusammenhangs von Arbeitnehmern, durch den die Handlungsorganisation der Arbeitnehmer ortsnah und effektiv verwirklicht werden kann“ bzw. ihrer Orientierung „an der räumlich-arbeitstechnisch verbundenen Tätigkeit unter Berücksichtigung wirtschaftlich-sozialer Abhängigkeiten“ - BAG 9. Februar 2000 - 7 ABR 21/98 - zu B II der Gründe*).

73

(a) Ziel der gesetzlichen Regelungen in §§ 1, 4 BetrVG ist, dass möglichst alle Betriebe - soweit in ihnen eine ausreichende Anzahl an Arbeitnehmern beschäftigt sind - über einen Betriebsrat verfügen. Gleichzeitig soll eine möglichst effektive Betriebsratsarbeit sichergestellt werden, indem sich überschneidende Aufgabenbereiche und Konkurrenzen zwischen Betriebsräten vermieden werden (*vgl. bereits BAG 1. Februar 1963 - 1 ABR 1/62 - zu II 2 e der Gründe, BAGE 14, 82; 24. Februar 1976 - 1 ABR 62/75 - zu III 1 der Gründe; 29. März 1977 - 1 ABR*

74

31/76 - zu III 1 der Gründe; vgl. auch Witzel/Franz *ArbRAktuell* 2024, 350, 352). Dies erfordert einerseits sowohl eine möglichst arbeitnehmernahe Repräsentation der Belegschaft als auch - hierzu häufig gegenläufig - eine Nähe zum Entscheidungsträger (GK-BetrVG/Franzen 12. Aufl. BetrVG § 1 Rn. 36; Preis/Povedano Peramato FS 100 Jahre Betriebsverfassungsrecht 2020 S. 571, 574 ff.). Andererseits kann effektive Betriebsratsarbeit ohne klar abgrenzbare betriebsratsfähige Einheiten nicht erreicht werden (BAG 1. Februar 1963 - 1 ABR 1/62 - zu II 2 g und h der Gründe, aaO).

(b) Diese - zum Teil gegenläufigen - Ziele können nur in ausgewogenem Maße erreicht werden, wenn die Bestimmung eines Betriebs oder Betriebsteils an der Ausübung von Leitungsmacht in einer organisatorischen Einheit anknüpft. Diese ist über die notwendige Weisungsgebundenheit wesentliches Merkmal eines jeden Arbeitsverhältnisses (vgl. zum Abstellen auf dieses Kriterium auch Vogt *Betrieb und Betriebsteil als zweiteiliges Puzzle* S. 107). Im Hinblick auf sie erfolgt die Mitbestimmung durch den Betriebsrat; ohne (ein Mindestmaß an) Leitungsmacht kann diese nicht durchgeführt werden (Henssler FS Kittner 2021 S. 146, 150). Dementsprechend ist auch dort anzusetzen, um möglichst überschneidungsfreie, gleichzeitig arbeitnehmer- und entscheidungsträgernahe betriebsratsfähige Einheiten zu bestimmen (ähnlich Witzel/Franz *ArbRAktuell* 2024, 350, 352; Urban *ArbRAktuell* 2022, 221, 223). Aus der Bindung an die organisatorische Ausgestaltung und Leitungsmacht ergibt sich zugleich, dass eine betriebsratsfähige Einheit nicht primär räumlich, sondern vorrangig funktional zu bestimmen ist (vgl. BAG 22. Mai 2025 - 7 ABR 28/24 - Rn. 17; 10. März 2004 - 7 ABR 36/03 - zu B 1 der Gründe; Mengel FS Windbichler 2020 S. 309, 313).

75

(c) Demgegenüber würde die (größere) Gewichtung der rein örtlichen Zuordnung von Arbeitnehmern dem Gesetzeszweck nicht in gleicher Weise gerecht. Es bliebe unklar, wem gegenüber Mitbestimmungsrechte ausgeübt werden können; ein „Ansprechpartner“ für den Betriebsrat wäre nicht gewährleistet. Besondere Bedeutung erlangen die räumlichen Verhältnisse vielmehr erst für die Frage, ob ein Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt ist.

76

- (d) Gleiches gilt - entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerdeführer (*in diese Richtung auch Krause KJ 2024, 466, 478; Trümner AuR 2025, 389, 391; Vogt Betrieb und Betriebsteil als zweiteiliges Puzzle S. 136 ff.*) - für eine Bestimmung eines Betriebsteils anhand des Merkmals einer „Interessengemeinschaft“ der Arbeitnehmer. Unabhängig davon, dass bei einer Gruppe von Arbeitnehmern nicht zwangsläufig alle Interessen übereinstimmen und daher eine rechtssichere Bestimmung einer Interessengemeinschaft im Einzelfall nicht vorgenommen werden könnte (*vgl. Henssler FS Kittner 2021 S. 146, 150; Hensel DIAS 2025, 11, 14: Repräsentationsdilemma*), würde dieses Kriterium bedingen, dass die Arbeitnehmer über die Zusammensetzung des Betriebs(teils) entscheiden würden. Je nachdem, ob sich bei allen oder Teilen der zu einer Interessengemeinschaft zusammengefassten Arbeitnehmer deren Auffassung und Bedürfnisse ändern, würde sich gegebenenfalls auch die Struktur der betriebsratsfähigen Organisationseinheiten im Unternehmen ändern. Die Feststellung der Interessengemeinschaft wäre lediglich eine Momentaufnahme, die für die Annahme einer betriebsratsfähigen Organisationseinheit nicht ausreichen kann. 77
- (e) Gegen dieses Verständnis sprechen - entgegen der Auffassung des Betriebsrats B - weder verfassungsrechtliche noch unionsrechtliche Wertungen. 78
- (aa) Der Betriebsrat kann sich nicht auf das Grundrecht der Koalitionsfreiheit berufen. Nach Art. 9 Abs. 3 GG ist dieses Bürgern, Koalitionen und ihren Mitgliedern vorbehalten, nicht aber für Betriebsräte gewährleistet (*GK-BetrVG/Wiese 12. Aufl. BetrVG Einl. Rn. 74; vgl. für den Personalrat BVerfG 26. Mai 1970 - 2 BvR 311/67 - zu II 3 der Gründe, BVerfGE 28, 314*). 79
- (bb) Die von dem Betriebsrat B darüber hinaus zitierten Entscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) betreffen den Betriebsbegriff der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen und sind daher für die Bestimmung des Betriebsbegriffs iSd. BetrVG nicht heranzuziehen (*vgl. Krause KJ 2024, 466, 472*). 80

- dd) Auch die konkrete Würdigung des Landesarbeitsgerichts lässt keine 81
rechtsbeschwerderechtlich relevanten Rechtsfehler erkennen.
- (1) Das Landesarbeitsgericht hat - unter teilweiser Bezugnahme auf den ar- 82
beitsgerichtlichen Beschluss - darauf abgestellt, dass weder vor Ort in B noch in
H und/oder Be ein Leitungsapparat existiert, der allein für B zuständig ist. Es gebe
keine Personen, die ausschließlich in sozialen und personellen Angelegenheiten
allein für die Arbeitnehmer aus dem Liefergebiet B tätig würden. Es fehle daher
an einer relativen Verselbstständigung, so dass weder von einem Betrieb noch
von einem selbstständigen Betriebsteil auszugehen sei.
- (2) Dies ist rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden. Bei dem Lie- 83
fergebiet B handelt es sich mangels eigenen arbeitstechnischen Zwecks nicht um
einen eigenständigen Betrieb. Auch die Annahme des Landesarbeitsgerichts,
eine - für die Annahme eines Betriebsteils notwendige - relative Verselbstständi-
gung erfordere eine allein auf das Liefergebiet ausgerichtete Ausübung von Lei-
tungsmacht, lässt keinen Rechtsfehler erkennen. Die hiergegen erhobenen Rü-
gen des Betriebsrats B greifen nicht durch.
- (a) Entgegen der Auffassung des Betriebsrats B hat das Landesarbeitsge- 84
richt nicht als Voraussetzung für eine zumindest relative Verselbstständigung an-
gesehen, dass „vor“ Ort in B Leitungsmacht ausgeübt werden müsse. Es hat die
relative Verselbstständigung lediglich abgelehnt, weil die Mitarbeiter in der HUB-
City H oder am Unternehmenssitz in Be nicht jeweils allein für B, sondern min-
destens für mehrere Remote-Cities Leitungsmacht ausüben. Fehlt es aber an
einer allein auf ein Liefergebiet bezogenen Zuständigkeit der Mitarbeiter für die
personellen und sozialen Angelegenheiten, sind die Liefergebiete auch nicht ge-
genüber den weiteren Liefergebieten, dem HUB oder der Zentrale verselbststän-
digt. Die Leitungsmacht wird dann zugleich für mehrere Liefergebiete ausgeübt.
- (b) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass allein 85
die Tatsache, dass zwischen den Liefergebieten kein Personalaustausch erfolgt
und für jede Remote-City eine eigene Personal- und Schichtplanung durchge-
führt wird, nicht ausreicht, um eine relative Verselbstständigung anzunehmen.

Hierdurch können die Liefergebiete zwar klar voneinander abgegrenzt werden; dies lässt jedoch keinen Rückschluss auf eine tatsächlich getrennte Ausübung von Leitungsmacht und damit organisatorische Verselbstständigung zu.

ee) Der Verstoß konnte das Wahlergebnis beeinflussen (*vgl. hierzu BAG 30. Juni 2021 - 7 ABR 24/20 - Rn. 51; 20. Januar 2021 - 7 ABR 3/20 - Rn. 24*). Die Wahl des Betriebsrats im Liefergebiet B wäre unter Zugrundelegung des zutreffenden Betriebsbegriffs nicht durchgeführt worden. 86

3. Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht dem Feststellungsantrag der Arbeitgeberin in Bezug auf das Liefergebiet B (Antrag zu 2.) stattgegeben. 87

a) Der Antrag bedarf der Auslegung. Er ist unter Berücksichtigung seiner Begründung erkennbar ausschließlich auf die Klärung der betriebsverfassungsrechtlichen Einordnung des Liefergebiets B, nicht aber der HUB-City H gerichtet. Gegenstand des Antrags ist damit die Beantwortung der Frage, ob mit dem Liefergebiet B eine betriebsratsfähige Organisationseinheit vorliegt oder ob es der betriebsratsfähigen Einheit H zuzuordnen ist. Letzteres erfordert zwar zugleich die Feststellung, dass in H eine betriebsratsfähige Einheit - entweder ein eigenständiger Betrieb iSv. § 1 BetrVG oder ein selbstständiger Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG - vorliegt, nicht aber, welchen Umfang diese hat. 88

b) Bei diesem Verständnis sind bezüglich dieses Antrags die Arbeitgeberin, der Betriebsrat B, der Betriebsrat H und der Wahlvorstand H, nicht aber der Wahlvorstand G als Verfahrensbeteiligte zu hören (§ 83 Abs. 3 ArbGG). 89

aa) Die Frage, ob die Remote-City B eine betriebsratsfähige Organisationseinheit oder einem Betrieb in H zuzuordnen ist, betrifft nicht nur die - als Antragstellerin ohnehin beteiligte - Arbeitgeberin sowie den Betriebsrat B, sondern auch den Betriebsrat H und den Wahlvorstand H in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsposition. Demgegenüber ist der Wahlvorstand G durch die begehrte Feststellung nicht betroffen. 90

bb) Der Beteiligung des Wahlvorstands H steht nicht entgegen, dass dieser bereits im Jahr 2024 bestellt worden ist, die nächste (reguläre) Betriebsratswahl 91

aber erst im Jahr 2026 stattfinden kann. Eine ausdrückliche gesetzliche Regelung, wann der Wahlvorstand frühestens bestellt werden kann, besteht nicht. § 16 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gibt seinem Wortlaut nach lediglich den spätesten Zeitpunkt der Bestellung des Wahlvorstands vor. Selbst wenn dennoch in der hier erfolgten frühzeitigen Bestellung ein Verstoß gegen § 16 Abs. 1 Satz 1 BetrVG liegen sollte, würde ein solcher nicht zur Nichtigkeit, sondern allenfalls zur Anfechtbarkeit der Bestellung des Wahlvorstands führen. Die frühzeitige Bestellung ist, wenn wie vorliegend keine Anhaltspunkte für ein rechtsmissbräuchliches Vorgehen bestehen, kein schwerwiegender Errichtungsfehler, nach dem auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Bestellung des Wahlvorstands nicht mehr besteht (*vgl. hierzu BAG 13. März 2013 - 7 ABR 70/11 - Rn. 19, BAGE 144, 290; 27. Juli 2011 - 7 ABR 61/10 - Rn. 47, BAGE 138, 377*). Der Wahlvorstand ist daher ein existentes Gremium und damit beteiligtenfähig.

c) Der Antrag ist zulässig. 92

aa) Er ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 93

(1) Zwischen den Beteiligten steht nicht im Streit, was unter der „Organisationseinheit B“ und dem „Liefergebiet B“ zu verstehen ist, fraglich ist lediglich, ob es sich dabei um einen eigenständigen Betrieb iSv. § 1 BetrVG, einen selbstständigen Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 BetrVG oder eine einem Betrieb in H zuzuordnende nicht betriebsratsfähige Einheit handelt. 94

(2) Die Betriebsratsfähigkeit einer Organisationseinheit ist nach § 18 Abs. 2 BetrVG ein Rechtsverhältnis, das gerichtlich gesondert festgestellt werden kann. Dabei kann die Feststellung sowohl auf die Beantwortung der Frage der (richtigen) Betriebsabgrenzung als auch darauf gerichtet sein, ob eine betriebsratsfähige Organisationseinheit vorliegt (*BAG 27. November 2024 - 7 ABR 30/23 - Rn. 17*). Letzteres umfasst auch die Frage, welcher (betriebsratsfähigen) Organisationseinheit die (nicht betriebsratsfähige) Organisationseinheit zuzuordnen sein soll (*vgl. BAG 23. November 2016 - 7 ABR 3/15 - Rn. 61*). 95

bb) Für den Antrag besteht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse (*vgl. BAG 27. November 2024 - 7 ABR 30/23 - Rn. 20*). Durch 96

die erstrebte Feststellung wird die streitige betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung der Remote-City B abschließend geklärt. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts handelt es sich dabei nicht lediglich um eine „Teilfeststellung“. Die Festlegung der Grenzen der Organisationseinheit H, zu der die Remote-City B nach Auffassung der Arbeitgeberin gehört, wird durch die begehrte Feststellung nicht geklärt und ist auch nicht Teil des festzustellenden Rechtsverhältnisses. Dementsprechend ist unerheblich, ob sich - wie von den Beteiligten zuletzt vorgetragen - der Zuschnitt der Organisationseinheit H im Verlaufe des (Rechtsbeschwerde-)Verfahrens geändert hat.

d) Der Antrag ist begründet. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, das Liefergebiet B sei weder ein Betrieb iSv. § 1 Abs. 1 BetrVG noch ein selbstständiger Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, ist rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden (*Rn. 71 ff.*). Auch die Zuordnung des Liefergebiets zu einem Betrieb in H ist rechtsfehlerfrei. 97

aa) Das Landesarbeitsgericht ist unter Bezugnahme auf die Beweisaufnahme und Würdigung des Arbeitsgerichts davon ausgegangen, die wesentlichen Leitungsfunktionen für die im Liefergebiet B beschäftigten Arbeitnehmer würden durch die Mitarbeiter in H ausgeübt. Diese seien für Arbeitsunfähigkeitsmeldungen, die Bearbeitung von Urlaubsanträgen, die Entscheidung über Abmahnungen und Entlassungen, die Schichtplanung und hierauf bezogene Eingaben des Betriebsrats sowie die Frage, ob und wie viele Arbeitnehmer eingestellt würden, zuständig. Damit würden in H die wesentlichen Entscheidungen getroffen, während in Be lediglich die Umsetzung derselben sowie eine fachliche Beratung der Entscheidungsträger erfolgten. Daraus ergebe sich, dass in H ein Betrieb bestehe, der auch das Liefergebiet B erfasse. 98

bb) Dies ist rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden. Ausreichend für die Annahme eines Betriebs ist, wenn erkennbar die deutliche Mehrheit der der Mitbestimmung unterliegenden Entscheidungen in der Organisationseinheit getroffen wird (*vgl. BAG 23. September 1982 - 6 ABR 42/81 - zu III 2 b der Gründe, BAGE 40, 163*). Der Schluss, bei den im Einzelnen aufgezählten Entscheidungsbefugnissen handele es sich um die „wesentlichen“ Entscheidungen 99

und deren Mehrheit, liegt innerhalb des Beurteilungsspielraums des Landesarbeitsgerichts. Zutreffend sind die Vorinstanzen auch davon ausgegangen, dass reine Unterstützungsleistungen - ebenso wie generalisierende Vorgaben - einer Zentrale nicht ausreichen, um dort von einer zentralen Leitung auszugehen (vgl. *BAG 23. November 2016 - 7 ABR 3/15 - Rn. 43 f.*; *9. Dezember 2009 - 7 ABR 38/08 - Rn. 28*). Verfahrensrügen haben die Rechtsbeschwerdeführer nicht erhoben.

4. Das Landesarbeitsgericht hat auch im Ergebnis zutreffend die Wideranträge des Betriebsrats B für zulässig, aber unbegründet erachtet. 100

a) Die Anträge sind nach gebotener Auslegung auf die (positive) Feststellung gerichtet, dass es sich bei der Remote-City B um eine betriebsratsfähige Organisationseinheit handelt. Hierbei handelt es sich um ein einheitliches Begehren, welches sowohl begründet wäre, wenn es sich bei der Remote-City B um einen eigenständigen Betrieb iSv. § 1 Abs. 1 BetrVG handeln würde, als auch, wenn (lediglich) ein selbstständiger Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vorliegen würde. Der Hilfsantrag ist daher bereits im Hauptantrag als „Minus“ enthalten und entbehrlich. 101

b) Mit diesem Verständnis ist der Antrag zulässig. Insbesondere besteht keine Unzulässigkeit wegen anderweitiger Rechtshängigkeit nach § 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO iVm. § 80 Abs. 2 ArbGG. 102

aa) Die Rechtshängigkeit eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens hat ua. die Wirkung, dass während seiner Dauer die Streitsache nicht anderweitig anhängig gemacht werden kann. Diese Sperre erfasst auch das kontradiktorische Gegenteil des rechtshängigen Anspruchs, zB negativer Feststellungsantrag nach positivem Feststellungsantrag (*BAG 24. März 2021 - 7 ABR 16/20 - Rn. 76 mwN, BAGE 174, 269*). Unzulässig wäre daher, im Verhältnis derselben Beteiligten mit einem auf (negative) Feststellung gerichteten Antrag nach § 18 Abs. 2 BetrVG das Gegenteil der bereits zuvor begehrten (positiven) Feststellung zu begehren (vgl. zu einer solchen Konstellation *BAG 24. März 2021 - 7 ABR 16/20 - Rn. 76, aaO*). 103

- bb) Vorliegend ist der Antrag des Betriebsrats B allerdings nicht allein auf 104
das kontradiktorische Gegenteil des Antrags der Arbeitgeberin gerichtet. Der Antrag der Arbeitgeberin umfasst über die (inzidente) Feststellung der fehlenden Betriebsratsfähigkeit der Remote-City B hinaus die positive Zuordnung dieser zum Betrieb H. Damit handelt es sich sowohl bei dem Begehren der Arbeitgeberin als auch dem des Betriebsrats B um positive Feststellungsanträge, mit denen nicht jeweils deren kontradiktorisches Gegenteil begehrt wird. Würde dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben, stünde damit zwar zugleich fest, dass es sich bei der Remote-City B weder um einen Betrieb iSv. § 1 Abs. 1 BetrVG noch um einen selbstständigen Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG handelt. Anderenfalls könnte die Zuordnung zum Betrieb H nicht erfolgen. Die Abweisung des Antrags der Arbeitgeberin würde aber nicht notwendigerweise die durch den Betriebsrat B begehrte Feststellung voraussetzen. Sie könnte auch erfolgen, wenn es sich bei der HUB-City H nicht um einen Betrieb handeln oder von diesem aus nicht die wesentlichen Leitungsfunktionen für die in der Remote-City B tätigen Arbeitnehmer ausgeübt würde. Damit wäre nur dann von anderweitiger Rechtshängigkeit auszugehen, wenn dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben würde. Dies ließe sich aber bei Beginn des Verfahrens nicht zweifelsfrei absehen, so dass insgesamt keine anderweitige Rechtshängigkeit angenommen werden kann (*vgl. zu zwei positiven Feststellungsklagen Assmann in Wieczorek/Schütze ZPO 5. Aufl. § 261 Rn. 98; MüKoZPO/Becker-Eberhard 7. Aufl. § 261 Rn. 66*).
- c) Bezüglich des (Wider-)Antrags sind der Betriebsrat B als Antragsteller 105
und die Arbeitgeberin als Beteiligte zu hören (§ 83 Abs. 3 ArbGG). Verfahrensbeteiligt sind ebenso der Betriebsrat H sowie der Wahlvorstand H. Die Zuordnung zum Betrieb H ist zwar nicht Teil des Begehrens, steht aber aufgrund des Vorbringens der Arbeitgeberin im Raum, so dass auch der Betriebsrat H und der Wahlvorstand H in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung unmittelbar betroffen sind.
- d) Der Antrag ist aber unbegründet. Die Würdigung des Landesarbeitsge- 106
richts, bei der Remote-City B handele es sich weder um einen Betrieb iSv. § 1

Abs. 1 BetrVG noch um einen selbstständigen Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, ist rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden (*Rn. 71 ff.*).

Schmidt

Hamacher

Klug

A. auf dem Brinke

Wenckebach