

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Beschluss vom 4. März 2026
- 7 ABR 39/24 -
ECLI:DE:BAG:2026:040326.B.7ABR39.24.0

I. Arbeitsgericht München

Beschluss vom 27. April 2023
- 2 BV 131/22 -

II. Landesarbeitsgericht München

Beschluss vom 20. September 2024
- 7 TaBV 62/23 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebsratswahl - Zuordnungsabstimmung im Betriebsteil

Leitsatz:

Die Arbeitnehmer eines qualifizierten Betriebsteils können die Teilnahme an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb nach § 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG formlos beschließen. Soll über die Wahlteilnahme schriftlich oder im Umlaufverfahren abgestimmt werden, muss für die Stimmabgabe eine Frist oder ein Stichtag bestimmt sein; anderenfalls liegt kein einheitlicher Abstimmungsvorgang vor.

.

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 39/24
7 TaBV 62/23
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
4. März 2026

BESCHLUSS

Wirth, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 4. März 2026 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Hamacher und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Wullenkord sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Merten und Prof. Dr. Deinert für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts München vom 20. September 2024 - 7 TaBV 62/23 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit einer Betriebsratswahl. 1

Die antragstellende, zu 1. beteiligte Arbeitgeberin betreibt ein Tiefbauunternehmen und beschäftigt deutschlandweit ca. 530 Arbeitnehmer an zehn Standorten, ua. in M und S. M ist zugleich Sitz der Gesellschaft und der regionalen Leitungsspitze, die aus dem kaufmännischen und dem technischen Regionalleiter besteht. 2

Die vormals unter dem Namen F GmbH firmierende, dem Baukonzern P zugehörige Arbeitgeberin entstand aus der Zusammenlegung der St GmbH und der F G GmbH & Co. KG, anlässlich derer am 3. April 2019 eine „Konzernbetriebsvereinbarung zum Interessenausgleich“ (KBV IntAusgl) geschlossen worden ist. Darin heißt es unter § 3 („Maßnahmen und Durchführung“) auszugsweise: 3

„...“

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

...

- (4) Den Regionalniederlassungen sind weitere Zweigniederlassungen bzw. Betriebsstätten untergeordnet. Diese werden funktional sowie disziplinarisch von den Regionalleitern geführt. Die Zweigniederlassungen bzw. Betriebsstätten werden von einem technischen Niederlassungsleiter vertreten, welche an die Regionalleiter berichten und operative sowie organisatorische Belange (u.a. auch Personalangelegenheiten) mit ihnen abstimmen.

...

- (5) ...

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

Ein von der Arbeitgeberin und der IG B am 11. November 2019 geschlossener Tarifvertrag „Betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung in der Regionalstruktur“ (TV-Zuordnung) lautet auszugsweise:

4

„§ 2 Zusammenfassung von Betrieben

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

...

- d) Region Süd (NL S, NL M).

...

§ 3 Zuordnung der Standorte

- (1) Infolge dieser Regionalstruktur entsteht in jeder Region eine Regionalniederlassung. Die Regionalniederlassung wird von einem technischen sowie einem

kaufmännischen Regionalleiter geführt. Die Regionalniederlassungen sind:

...

c) in der Region Süd die Niederlassung M ...

...

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

...

c) Region Süd die Niederlassung S der Regionalniederlassung M ...

...

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. ...“

Am 31. Januar 2020 wurde in dem Regionalbetrieb Süd ein Betriebsrat
- der Betriebsrat Region Süd - gewählt. Der TV-Zuordnung endete aufgrund seines § 12 Abs. 2 ohne Nachwirkung zum 28. Februar 2022.

5

Die Arbeitgeberin beschäftigt in der Niederlassung M 107 und in der Niederlassung S 20 Mitarbeiter, wobei die gewerblichen Beschäftigten dort über kein Büro verfügen, sondern von den Disponenten der Niederlassungen zu den Baustellen entsandt werden. Kaufmännischer Regionalleiter und überwiegend (auch) für die Leitung der insgesamt sieben kaufmännischen Arbeitnehmer zuständig war Herr N; der technische Regionalleiter war Herr W. Niederlassungsleiter für S war Herr L, welcher - im Gegensatz zu den Regionalleitern mit Gesamtprokura - Handlungsvollmacht hatte.

6

Für die turnusgemäß im Frühjahr 2022 anstehenden Wahlen des Betriebsrats verschickte der Betriebsrat Region Süd Schreiben an die Mitarbeiter der Niederlassung S, die auszugsweise lauteten:

7

„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 lt. § 4 Abs. 1 BetrVG ... 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 S mit den Mitarbeitern der Niederlassung M 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 11.03.2022 uns zurück.“

Den Schreiben war jeweils ein Erklärungsformblatt beigelegt mit folgendem Inhalt:

8

„Betreff: Persönliche Erklärung

Hiermit erkläre ich, ..., dass ich von dem Betriebsrat der F GmbH Niederlassung M vertreten werden möchte.

O JA o Nein

(Ort/Datum) (Unterschrift)“.

Von insgesamt 16 ausgefüllten Rückmeldungen, die mit „Ja“ votiert hatten, datieren acht vom 11. März 2022 oder früher und weitere acht vom 14. März 2022. Am 17. Mai 2022 wurde für M und S der zu 2. beteiligte Betriebsrat gewählt; das Wahlergebnis wurde am 24. Mai 2022 bekannt gegeben. Auf einer mit „Beschluss der dem Standort S zugeordneten Beschäftigten“ überschriebenen Liste vom 26. Oktober 2023 unterzeichneten 20 Mitarbeiter einen Text, wonach sie an der „Betriebsratswahl ... für den zentralen Standort M teilnehmen“ wollen und „davon ausgegangen“ sind, „dass wir das mit unserer Erklärung zum

9

16. März 2022 ... bereits erklärt haben, ... dies aber gern mit diesem neuerlichen Beschluss“ bestätigen.

Mit ihrem am 2. Juni 2022 beim Arbeitsgericht München eingegangenen Antrag hat die Arbeitgeberin die Betriebsratswahl angefochten und die Auffassung vertreten, diese sei wegen Verkennung des Betriebsbegriffs unwirksam. Bei den Niederlassungen M und S handele es sich jeweils um eigenständige, betriebsratsfähige Betriebe; jedenfalls sei die Niederlassung S ein als Betrieb geltender Betriebsteil des Hauptbetriebs M. Eine Teilnahme an der Wahl des Betriebsrats in diesem Hauptbetrieb hätten die Arbeitnehmer der Niederlassung nicht wirksam beschlossen. 10

Die Arbeitgeberin hat beantragt, 11
die Betriebsratswahl „im Betrieb F GmbH, Region Süd“ vom
17. Mai 2022 für unwirksam zu erklären.

Der Betriebsrat hat Antragsabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, der Antrag sei bereits unzulässig. Werde die Wahlanfechtung darauf gestützt, dass in einem einheitlichen Betrieb unter Verkennung des Betriebsbegriffs mehrere Betriebsräte für unselbstständige Betriebsteile gewählt wurden, müsse die Wahl aller Betriebsräte angefochten werden. Jedenfalls sei die streitbefangene Betriebsratswahl nicht unwirksam. Der Betriebsbegriff sei nicht verkannt worden, weil die Niederlassungen M und S als Region Süd einen Betrieb bildeten. Auch nach Wegfall des TV-Zuordnung sei die geschaffene und fortbestehende Organisationsstruktur für den Betriebsbegriff maßgeblich. Die Arbeitgeberin habe eine regionale Arbeitsorganisation; diese habe sich nach Auslaufen des Tarifvertrags nicht geändert. Selbst wenn man davon ausginge, dass die Niederlassung S - als Betriebsteil des Hauptbetriebs M - eine betriebsratsfähige Organisationseinheit darstelle, hätten die dort beschäftigten Arbeitnehmer jedenfalls wirksam beschlossen, an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb M teilzunehmen. 12

Das Arbeitsgericht hat die Wahl für unwirksam erklärt. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit seiner Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat weiterhin die Abweisung des Antrags. 13

- B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht die Beschwerde des Betriebsrats gegen die dem Wahlanfechtungsantrag stattgebende Entscheidung des Arbeitsgerichts zurückgewiesen. 14
- I. Die Rechtsbeschwerde ist zulässig, insbesondere ausreichend begründet iSv. § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG (*zu den Anforderungen allg. vgl. BAG 4. März 2026 - 7 ABR 37/24 - Rn. 8 mwN*). Zwar ist ihre Begründung in einem überwiegenden Teil wortlautidentisch mit der Beschwerdebegründung, worauf die Arbeitgeberin zutreffend verweist. Der Betriebsrat setzt sich aber mit der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts in Bezug auf die Bewertung der Niederlassung S als qualifizierten, betriebsratsfähigen Betriebsteil hinreichend auseinander, indem er insbesondere das erforderliche Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit und das Fehlen einer einheitlichen Leitungsmacht konkret rügt. Dieser Angriff ist geeignet, die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts insgesamt infrage zu stellen. 15
- II. Die Rechtsbeschwerde hat in der Sache keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend erkannt, dass der zulässige Wahlanfechtungsantrag der Arbeitgeberin begründet ist. 16
1. Der Wahlanfechtungsantrag ist zulässig. Soweit der Betriebsrat unter Bezug auf die Entscheidung des Senats vom 31. Mai 2000 (*- 7 ABR 78/98 - BAGE 95, 15*) argumentiert, die isolierte Anfechtung einer Betriebsratswahl im Gemeinschaftsbetrieb sei unzulässig, übersieht er, dass der Senat diese Rechtsprechung ausdrücklich aufgegeben hat (*vgl. BAG 22. November 2017 - 7 ABR 40/16 - Rn. 21, BAGE 161, 101*). Die Anfechtung der Wahl eines Betriebsrats, der möglicherweise unter Verkennung des Betriebsbegriffs zu Unrecht für eine organisatorische Einheit im Unternehmen gewählt wurde, wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass für eine andere organisatorische Einheit im Unternehmen ein Betriebsrat gewählt wurde, dessen Wahl nicht angefochten wurde. Ohnehin beanstandet die Arbeitgeberin gerade, dass nur ein Betriebsrat - und nicht mehrere Betriebsräte - gewählt worden sind, so dass selbst die aufgegebene Rechtsprechung nicht einschlägig gewesen wäre. 17

2. Der Wahlanfechtungsantrag ist begründet. 18
- a) Nach § 19 BetrVG kann ua. 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 erfolgen. 19
- b) Die formellen Voraussetzungen der Anfechtung liegen vor. Die anfechtungsberechtigte Arbeitgeberin hat mit der beim Arbeitsgericht am 2. Juni 2022 eingegangenen Antragsschrift die Anfechtungsfrist gewahrt. Ihr Wahlanfechtungsantrag ist rechtzeitig iSv. § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses am 24. Mai 2022 beim Arbeitsgericht eingegangen. 20
- c) Die materiellen Voraussetzungen der Wahlanfechtung sind ebenfalls erfüllt. Ein zur Unwirksamkeit einer Betriebsratswahl führender Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften liegt ua. vor, wenn bei der Wahl der betriebsverfassungsrechtliche Betriebsbegriff verkannt wurde (*vgl. BAG 21. Juni 2023 - 7 ABR 19/22 - Rn. 18*). Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zutreffend davon ausgegangen, dass bei der streitbefangenen Wahl ein solcher Verstoß vorliegt. Der Wahlvorstand hat die Niederlassungen M und S zu Unrecht als eine betriebsverfassungsrechtliche Organisationseinheit angesehen, in der ein (einheitlicher) Betriebsrat gewählt wird. In der Niederlassung S hätte ein eigener Betriebsrat gewählt werden müssen. Damit ist auch nicht davon auszugehen, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. 21
- aa) Die Niederlassungen M und S bilden keinen Betrieb iSv. § 3 Abs. 5 Satz 1 BetrVG. Nach dieser Vorschrift gelten ua. die aufgrund eines Tarifvertrags nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b BetrVG (Zusammenfassung von Betrieben) gebildeten betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheiten als Betriebe iSd. BetrVG. Der TV-Zuordnung, mit dessen §§ 2 bis 4 die Niederlassungen M und S zu der betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheit Region Süd zusam-

mengefasst waren, endete - unter vereinbartem Ausschluss der Nachwirkung (zur Zulässigkeit einer solchen tarifvertraglichen Vereinbarung vgl. zB *Wiedemann/Bayreuther* 9. Aufl. TVG § 4 Rn. 241; für Tarifverträge über Betriebsratsstrukturen vgl. *BeckOGK/Haußmann/Hofer* Stand 1. Juli 2024 BetrVG § 3 Rn. 94) - am 28. Februar 2022. Im Zeitpunkt der hier angefochtenen Wahl galt der TV-Zuordnung demnach als von der gesetzlichen Betriebsverfassung zulässig abweichende Regelung iSv. § 3 BetrVG nicht mehr. Auf die Frage, ob ein Tarifvertrag nach § 3 BetrVG nach den allgemeinen Grundsätzen mit seiner Beendigung nach § 4 Abs. 5 TVG nachwirkt, kommt es nicht an (zust. und allg. zum Streitstand vgl. zB *GK-BetrVG/Franzen* 13. Aufl. BetrVG § 3 Rn. 37; abl. etwa *Linsenmaier RdA* 2017, 128, 139).

bb) Nach der gesetzlichen Betriebsverfassung liegen betriebsratsfähige Organisationseinheiten 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 selbstständigen Betriebsteils 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*). 23

cc) Hiervon ausgehend ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Niederlassung S sei kein Betrieb iSv. § 1 BetrVG, nicht zu beanstanden. Seine Annahme, es handele sich um einen als selbstständigen Betrieb geltenden Betriebsteil (des Hauptbetriebs M) iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, trägt allerdings nur im Ergebnis. 24

- (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 arbeits-technische 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 genügt ein Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit gegenüber dem Hauptbetrieb. 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*). 25
- (2) Diese Rechtsbegriffe hat das Landesarbeitsgericht seiner Entscheidung zugrunde gelegt. Ausgehend von seinen Feststellungen hat es bei seiner konkreten Würdigung, die Niederlassung S sei kein Betrieb iSv. § 1 Abs. 1 BetrVG, auch weder gegen Denkgesetze noch anerkannte Auslegungs- und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Umstände außer Acht gelassen. Soweit es einen qualifizierten Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG angenommen hat, hebt seine Würdigung allerdings hinsichtlich des erforderlichen Mindestmaßes an organisatorischer Selbstständigkeit auf einen Umstand ab, der dieses 26

Mindestmaß nicht bedingt. Der Senat kann aber anhand der Feststellungen des Beschwerdegerichts die entsprechende Würdigung selbst vornehmen.

- (a) Das Landesarbeitsgericht hat darauf verwiesen, es sei nicht ersichtlich, dass der Niederlassungsleiter L maßgeblicher Ansprechpartner in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten sei. In wesentlichen personellen Angelegenheiten, wie Einstellung, Kündigung, Abschluss von Arbeitsverträgen, Ermahnungen, Abmahnungen, bestehe ein Vetorecht der Geschäftsführung und müssten zudem die Regionalleiter informiert werden und eine „Beteiligungsmöglichkeit“ haben. Das bedeute, dass diesen eine Letztentscheidungskompetenz zukomme. Allein der Umstand, dass von dem Vetorecht nur selten Gebrauch gemacht werde, bewirke nicht, dass den Niederlassungsleitern statt den Regionalleitern die wesentliche Leitungsmacht im personellen und sozialen Bereich zukomme. Auch die von der Arbeitgeberin aufgezeigten Beispiele zur Aufgabenverteilung ließen nicht den Schluss zu, dass auf der Ebene der Niederlassung S die wesentlichen Funktionen der Arbeitgeberin in personellen und sozialen Angelegenheiten für den Standort wahrgenommen würden. 27
- (b) Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist nicht zu beanstanden. Auch die Arbeitgeberin geht letztlich davon aus, dass dem Niederlassungsleiter keine uneingeschränkt selbstständigen Entscheidungskompetenzen zukommen. Nichts anderes ergibt sich aus den von ihr in den Tatsacheninstanzen beispielhaft angeführten Aufgaben des Niederlassungsleiters L. Das Landesarbeitsgericht hat diese nachvollziehbar und widerspruchsfrei dahingehend bewertet, dass sich in ihnen keine signifikante Leitungsmacht zeige. 28
- (c) Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zutreffend davon ausgegangen, dass es sich bei der Niederlassung S um einen - als Betrieb geltenden - qualifizierten Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG handelt. Zwar wird die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts insoweit nicht von seiner - an dieser Stelle knappen - Begründung getragen; der Senat kann aber aufgrund der getroffenen Feststellungen selbst entscheiden. 29

- (aa) Hinsichtlich des für einen Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG genügenden Mindestmaßes an organisatorischer Selbstständigkeit gegenüber dem Hauptbetrieb reicht es aus, dass in der organisatorischen Einheit überhaupt eine den Einsatz der Arbeitnehmer bestimmende Leitung institutionalisiert ist, die Weisungsrechte des Arbeitgebers ausübt. Zu einer eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Einheit wird ein derartiger Betriebsteil jedoch erst dann, wenn er die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erfüllt und entweder räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt (§ 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG) oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig (§ 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG) ist. Räumlich weit entfernt ist ein Betriebsteil, wenn wegen der Entfernung vom Hauptbetrieb eine ordnungsgemäße Betreuung der Belegschaft durch einen beim Hauptbetrieb ansässigen Betriebsrat nicht mehr gewährleistet ist (*BAG 28. April 2021 - 7 ABR 10/20 - Rn. 26, BAGE 175, 1*). 30
- (bb) Von diesen Grundsätzen ausgehend hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht die Niederlassung S als betriebsratsfähige Einheit angesehen. 31
- (aaa) Nach seinen Feststellungen erfüllt die Niederlassung S die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG in Bezug auf ihre durch die regelmäßige Anzahl der ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmer, von denen eine Mindestanzahl wählbar sein muss, definierte Größe. Diese Wertung greifen die Beteiligten nicht an. 32
- (bbb) Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, dass die Niederlassung S räumlich weit von M, das es als Hauptbetrieb angesehen hat, entfernt ist, hält einer rechtsbeschwerderechtlichen Prüfung stand. Insoweit kommt ihm als Tatsachengericht bei der Gesamtwürdigung der Tatsachen, ob die Voraussetzungen des Tatbestandsmerkmals „räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt“ anzunehmen sind, ein rechtsbeschwerderechtlich nur eingeschränkt zu überprüfender Beurteilungsspielraum zu (*vgl. BAG 17. Mai 2017 - 7 ABR 21/15 - Rn. 21*). Mit Blick auf die Entfernung - 218 km - und die sich daraus ergebende Fahrzeit - mindestens zwei Stunden - konnte das Landesarbeitsgericht davon ausgehen, dass eine ordnungsgemäße Betreuung der Ser Belegschaft durch den Betriebsrat in M nicht gewährleistet ist. Das Argument der Rechtsbeschwerde, sowohl die Ar- 33

beitgeberin als auch die den TV-Zuordnung schließende Gewerkschaft seien offenbar davon ausgegangen, dass eine effektive Vertretung der der Niederlassung S zugeordneten Arbeitnehmer von einem Betriebsrat Region Süd (also einschließlich der Niederlassung M) sinnvoll sei, verfährt nicht. Die Regelungs- und Ausgestaltungskompetenz der Tarifvertragsparteien bei abweichenden Regelungen iSv. § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b BetrVG betrifft gerade die Zusammenfassung von Betrieben, wozu auch Betriebsteile iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gehören (vgl. BAG 22. Mai 2025 - 7 ABR 28/24 - Rn. 31 mwN). Sie vermag daher nicht zu begründen, dass eine Einheit keinen betriebsratsfähigen Betriebsteil iSd. gesetzlichen Betriebsverfassung bildet.

(ccc) Allerdings hat sich das Landesarbeitsgericht im Hinblick auf das erforderliche Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit der Niederlassung S auf die Ausführung beschränkt, dies sei mit Blick auf die unstreitigen Befugnisse des Niederlassungsleiters L „ohne Weiteres der Fall“. Es hat bei seiner Würdigung dementsprechend außer Acht gelassen, dass der Niederlassungsleiter L nicht für die Mitarbeiter im kaufmännischen Bereich zuständig ist, weil insoweit eine niederlassungsübergreifende Leitung in allen Belangen durch Herrn N ausgeübt wird. Der Senat kann aufgrund der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts aber selbst entscheiden, dass die Niederlassung S über ein Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit verfügt.

34

(aaaa) Das Landesarbeitsgericht hat - wenngleich im Rahmen seiner Prüfung nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG - festgestellt, dass dort ein eigenständiger Leitungsapparat besteht, der in gewissem Umfang Arbeitgeberfunktionen wahrnimmt. Das erforderliche Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit zeigt im Übrigen die Regelung des § 3 Abs. 4 Satz 3 KBV IntAusgl, wonach die Zweigniederlassungen bzw. Betriebsstätten von einem technischen Niederlassungsleiter vertreten werden, welche an die Regionalleiter berichten und operative sowie organisatorische Belange (ua. Personalangelegenheiten) mit ihnen abstimmen. Entgegen der Ansicht des Betriebsrats ist nicht erforderlich, dass der Niederlassungsleiter L Vorgesetzter sämtlicher der Niederlassung zugeordneten Mitarbeiter ist.

35

- (bbbb) Etwas anderes folgt nicht aus dem Umstand, dass der kaufmännische Regionalleiter N auch für die kaufmännischen Arbeitnehmer der Niederlassung S zuständig ist. Der Betriebsrat hat insoweit nicht geltend gemacht, dass die Leitungsmacht, die nicht allein beim Niederlassungsleiter bestehen muss, nur gegenüber einer Minderheit der Arbeitnehmer der Niederlassung besteht (*vgl. dazu BAG 28. April 2021 - 7 ABR 10/20 - Rn. 28, BAGE 175, 1*). 36
- dd) Die Arbeitnehmer der als selbstständiger Betrieb geltenden Niederlassung S haben nicht wirksam beschlossen, an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb M teilzunehmen mit der Folge, dass die Niederlassung S Teil des Hauptbetriebs geworden und der Betriebsbegriff im Sinn einer betriebsratsfähigen Einheit nicht verkannt worden ist. 37
- (1) Nach § 4 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG können die Arbeitnehmer eines Betriebsteils, in dem kein eigener Betriebsrat besteht, mit Stimmenmehrheit formlos beschließen, an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb teilzunehmen. Neben der in § 4 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG angeordneten entsprechenden Geltung von § 3 Abs. 3 Satz 2 BetrVG, wonach die Beschlussfassung der Arbeitnehmer für die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern des Unternehmens oder einer im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft veranlasst werden kann (*vgl. im Sinne einer betriebsteil-beschränkten Anwendung zB Richardi BetrVG/Maschmann 18. Aufl. BetrVG § 4 Rn. 36 mwN*), kann die Abstimmung iSv. § 4 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG nach § 4 Abs. 1 Satz 3 BetrVG auch vom Betriebsrat des Hauptbetriebs veranlasst werden. Der Beschluss ist dem Betriebsrat des Hauptbetriebs spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit mitzuteilen, § 4 Abs. 1 Satz 4 BetrVG. Beschließt die Belegschaft eines Betriebsteils nach § 4 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG die Teilnahme an der im Hauptbetrieb stattfindenden Betriebsratswahl, verliert der Betriebsteil seine Selbstständigkeit und ist dem Hauptbetrieb zuzuordnen (*vgl. BAG 17. September 2013 - 1 ABR 21/12 - Rn. 20, BAGE 146, 89; ausf. Bayreuther NZA 2011, 727, 728 mwN*). 38
- (2) Im Rahmen des § 4 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG bedarf es der absoluten Stimmenmehrheit der Arbeitnehmer des Betriebsteils (*vgl. zB BeckOGK/* 39

Bonanni Stand 1. Juli 2024 BetrVG § 4 Rn. 73; Fitting 33. Aufl. BetrVG § 4 Rn. 36; Gaul in Henssler/Willemsen/Kalb Arbeitsrecht 11. Aufl. § 4 BetrVG Rn. 13; Konzen RdA 2001, 76, 81). Deren Wahlberechtigung ist - im Gegensatz zu dem auf § 3 Abs. 3 Satz 2 BetrVG verweisenden Initiativrecht des § 4 Abs. 1 Satz 3 BetrVG - keine Voraussetzung für die Abstimmungsteilnahme (*ebenso Fitting 33. Aufl. BetrVG § 4 Rn. 37; DKW/Trümner 20. Aufl. § 4 Rn. 118; H/W/G/N/R/H/Rose 10. Aufl. § 4 Rn. 59 f.; ErfK/Koch 26. Aufl. BetrVG § 4 Rn. 6; Gaul in Henssler/Willemsen/Kalb Arbeitsrecht 11. Aufl. § 4 BetrVG Rn. 13; Richardi BetrVG/Maschmann 18. Aufl. BetrVG § 4 Rn. 38).*

(3) Grundsätzlich besteht die mit § 4 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG eröffnete Option für Arbeitnehmer eines Betriebsteils, in dem kein eigener Betriebsrat gewählt ist. Das Wort „eigener“ bezieht sich auf den „Betriebsteil“. Ein nach der gesetzlichen Fiktion des § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG als selbstständiger Betrieb geltender Betriebsteil ist demnach auch dann „betriebsratslos“, wenn dessen Arbeitnehmer - unter Verkennung des Betriebsbegriffs - vormals an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb teilgenommen haben und durch diesen repräsentiert werden (*GK-BetrVG/Franzen 13. Aufl. BetrVG § 4 Rn. 20*). 40

(4) Vorliegend war der im Jahr 2020 gewählte Betriebsrat allerdings auf der Grundlage des TV-Zuordnung errichtet worden. Dieser Tarifvertrag endete ohne Nachwirkung am 28. Februar 2022. Dies bewirkte jedoch nicht, dass der auf seiner Grundlage errichtete Betriebsrat Region Süd mit dem Ende des Tarifvertrags wegfiel. Ungeachtet der hier - wegen der ohnehin im Anschluss an das Ende des TV-Zuordnung turnusgemäß im Frühjahr 2022 durchgeführten Wahlen von Betriebsräten - nicht entscheidungserheblichen Frage, ob ein auf der Grundlage eines (Zuordnungs-)Tarifvertrags errichteter Betriebsrat nach Beendigung des Tarifvertrags bis zum Ende seiner Amtszeit bestehen bleibt (*so GK-BetrVG/Franzen 13. Aufl. BetrVG § 3 Rn. 38; Linsenmaier RdA 2017, 128, 139; Löwisch in Löwisch/Kaiser/Klumpp 8. Aufl. BetrVG § 3 Rn. 66; Fitting 33. Aufl. BetrVG § 3 Rn. 84*) oder ein Übergangsmandat entsprechend § 21a BetrVG erwirbt (*so ErfK/Koch 26. Aufl. BetrVG § 3 Rn. 2; Gaul in Henssler/Willemsen/Kalb Arbeitsrecht 11. Aufl. § 3 BetrVG Rn. 26; Thüsing ZIP 2003, 693, 704*), gelten jedenfalls 41

bei beendeter kollektiv-rechtlicher Zusammenfassung von Betrieben und Betriebsteilen (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b BetrVG) für die (Neu-)Wahlen von Betriebsräten auf der Grundlage der gesetzlichen Organisationsstruktur (§§ 1, 4 BetrVG) die Bestimmungen von § 4 Abs. 1 Satz 2 bis Satz 4 BetrVG entsprechend. Anderenfalls wäre die nach der gesetzlichen Organisationsstruktur mögliche selbstbestimmte Zuordnung der Arbeitnehmer eines Betriebsteils zum Hauptbetrieb verkürzt. Auch wäre es reiner Formalismus, wollte man es der Betriebsteilbelegschaft verwehren, in dieser Situation eine Entscheidung zugunsten einer Teilnahme an der Betriebsratswahl im Hauptbetrieb zu treffen. Sie müsste ansonsten zunächst einen eigenen Betriebsrat wählen und dessen Amtszeit ablaufen lassen, um dann (erst) einen Zuordnungsbeschluss nach § 4 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG treffen zu können. Vorliegend wurde der zu 2. beteiligte Betriebsrat im Mai 2022 gewählt. Bis dahin war der im Jahr 2020 auf Grundlage des TV-Zuordnung gewählte Betriebsrat Region Süd im Amt. Den Arbeitnehmern der von seinem Zuständigkeitsbereich umfassten, nach der gesetzlichen Betriebsverfassung als eigenständig betriebsratsfähig geltenden Niederlassung S kam in entsprechender Anwendung des § 4 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG die Befugnis zu, ihre Teilnahme an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb M zu beschließen.

(5) Die Arbeitnehmer der Niederlassung S haben keinen Zuordnungsbeschluss iSv. § 4 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG gefasst. 42

(a) Für den Beschluss nach § 4 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG ist ausdrücklich keine Form vorgeschrieben („formlos“). Er kann demnach außerhalb einer (Betriebs-)Versammlung und auch zB im Umlaufverfahren getroffen werden (ebenso zB *HaKo-BetrVG/Kloppenburg 7. Aufl. BetrVG § 4 Rn. 24; ErfK/Koch 26. Aufl. BetrVG § 4 Rn. 6; Gaul in Henssler/Willemsen/Kalb Arbeitsrecht 11. Aufl. § 4 BetrVG Rn. 13; Fitting 33. Aufl. BetrVG § 4 Rn. 36; aA Richardi BetrVG/Maschmann 18. Aufl. BetrVG § 4 Rn. 39*). Das geben die Gesetzeshistorie und die Gesetzesbegründung vor. Die im Zuge des BetrVerf-Reformgesetzes vom 23. Juli 2001 (*BetrVerf-ReformG, BGBl. I S. 1852*) erfolgte Klarstellung, dass der Zuordnungsbeschluss iSv. § 4 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG keiner 43

Form bedarf, ist auf Vorschlag des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung aufgenommen worden; wörtlich ist in der Beschlussempfehlung verlautbart (vgl. *BT-Drs. 14/6352 S. 3 und S. 54*):

„Mit der Änderung soll verdeutlicht werden, dass die Abstimmung der Arbeitnehmer über die Teilnahme an der Wahl im Hauptbetrieb ohne ein bestimmtes förmliches Verfahren erfolgen kann. Ausreichend ist z. B. ein Beschluss im Umlaufverfahren. Eine Abstimmung in einer Versammlung ist nicht erforderlich.“

Auch eine geheime Abstimmung wird nicht verlangt (*GK-BetrVG/Franzen 13. Aufl. BetrVG § 4 Rn. 21; DKW/Trümner 20. Aufl. § 4 Rn. 120; Fitting 33. Aufl. BetrVG § 4 Rn. 36*). Für die vergleichbare Regelung von Satz 1 des § 3 Abs. 3 BetrVG ist dies ausdrücklich in der Gesetzesbegründung verlautbart (*BT-Drs. 14/5741 S. 34*). Insoweit gilt für den Beschluss der Arbeitnehmer im Rahmen des § 4 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG nichts anderes, zumal die Vorschrift im Halbsatz 2 ausdrücklich auf Satz 2 des § 3 Abs. 3 BetrVG verweist, der mit Satz 1 des § 3 Abs. 3 BetrVG zusammenhängt. 44

(b) Entsprechend sind die Anforderungen an die Wirksamkeit der Beschlussfassung iSv. § 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nicht hoch. Auch führen Fehler im Rahmen des Abstimmungsverfahrens nach § 4 Abs. 1 Satz 2 bis Satz 4 BetrVG nur dann zur Unwirksamkeit der Abstimmung, sofern die Fehler das Abstimmungsergebnis beeinflussen konnten. In diesem Fall ist eine etwaige Betriebsratswahl unter Teilnahme der Arbeitnehmer des qualifizierten Betriebsteils anfechtbar nach § 19 BetrVG, aber grundsätzlich nicht nichtig (*GK-BetrVG/Franzen 13. Aufl. BetrVG § 4 Rn. 21 mwN*). Allerdings muss die Beschlussfassung - schon, weil der Betriebsteilbelegschaft eine Wahl (eigener Betriebsrat oder Teilnahme an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb) eröffnet ist - den Mindeststandards an eine demokratische gemeinsame Willensbildung und Entscheidungsfindung genügen. Wird die Beschlussfassung in einem schriftlichen Verfahren - etwa durch die Ausgabe von Stimmzetteln oder im Umlaufverfahren - herbeigeführt, muss eine konkrete Frist oder ein Stichtag bestimmt sein, bis wann die Stimmabgabe erfolgen oder das Umlaufverfahren abgeschlossen sein muss (*ähnlich GK-BetrVG/* 45

Franzen 13. Aufl. BetrVG § 4 Rn. 21). Das gibt zum einen die Mitteilungsfrist gegenüber dem Betriebsrat des Hauptbetriebs nach § 4 Abs. 1 Satz 4 BetrVG vor. Zum anderen ist dies durch den Umstand bedingt, dass anderenfalls - als Beschlussfassung - kein Abstimmungsergebnis festgestellt und bekannt gegeben werden kann; zudem handelte es sich ohne eine zeitliche Grenze um keinen einheitlichen Abstimmungsvorgang (*so auch Löwisch in Löwisch/Kaiser/Klumpp 8. Aufl. BetrVG § 4 Rn. 21; ähnlich - als zust. Anm. zu LAG Schleswig-Holstein 17. Dezember 2013 - 1 TaBV 35/12 - zu B II 1 c aa bbb (4) (a) der Gründe - DKW/Trümner 20. Aufl. § 4 Rn. 120*). Ist eine Stimmabgabefrist oder ein Stichtag festgelegt, können nach diesem Zeitpunkt abgegebene Stimmen nicht (mehr) berücksichtigt werden.

(c) Nach diesen Maßgaben ist das Landesarbeitsgericht zu Recht davon 46
ausgegangen, dass zu dem im Schreiben an die Mitarbeiter der Niederlassung S angegebenen Stichtag 11. März 2022 lediglich acht Stimmen (votierend für eine Teilnahme an der Betriebsratswahl in M) abgegeben worden waren. Weitere acht Stimmen datieren vom 14. März 2022 und können nicht berücksichtigt werden. Die notwendige absolute Mehrheit der Stimmen der Arbeitnehmer im Betriebsteil wurde damit zum Stichtag nicht erreicht. Die Arbeitnehmer der Niederlassung S hatten demnach nicht beschlossen, an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb M teilzunehmen. Vor diesem Hintergrund kann die weitere Streitfrage der Beteiligten, ob die Abstimmung ordnungsgemäß iSv. § 4 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 2 und/oder Satz 3 BetrVG initiiert worden ist (oder an anderen Fehlern leidet), offenbleiben.

(6) In dem etwaigen - während des Anfechtungsverfahrens getroffenen - Be- 47
schluss der Mitarbeiter der Niederlassung S vom 26. Oktober 2023 liegt keine Beschlussfassung iSv. § 4 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG. Die Teilnahme der Arbeitnehmer eines betriebsratslosen Betriebsteils an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb muss vor der Durchführung der Wahl beschlossen sein; ebenso kann eine den Mindeststandards an eine gemeinsame Willensbildung und Entscheidungsfindung nicht genügende Abstimmung nicht durch einen nachträglich gefassten Zuordnungsbeschluss geheilt oder genehmigt werden (*aA HaKo-*

BetrVG/Kloppenburger 7. Aufl. BetrVG § 4 Rn. 22; ähnlich DKW/Trümner 20. Aufl. § 4 Rn. 122). Dies ergibt sich aus der Vorgabe, dass der (Zuordnungs-) Beschluss dem Betrieb des Hauptbetriebs spätestens zehn Wochen vor Ablauf von dessen Amtszeit mitzuteilen ist, § 4 Abs. 2 Satz 4 BetrVG. Deren Zweck ist es sicherzustellen, dass der Wahlvorstand des Hauptbetriebs den Beschluss bei der Neuwahl des Betriebsrats des Hauptbetriebs berücksichtigen kann (*Fitting 33. Aufl. BetrVG § 4 Rn. 40*). Die Regelung nimmt inhaltlich Bezug auf § 16 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, wonach der Betriebsrat spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit einen Wahlvorstand bestellen muss. In der Gesetzesbegründung (*BT-Drs. 14/5741 S. 35*) heißt es insoweit ausdrücklich, dass der Zuordnungsbeschluss dem Betriebsrat des Hauptbetriebs zu dem genannten, auch für die Bestellung des Wahlvorstands maßgeblichen Zeitpunkt (*vgl. § 16 BetrVG*) mitzuteilen ist, damit er bei der Wahlvorbereitung berücksichtigt werden kann. Eine nachträgliche Beschlussfassung oder Genehmigung widerspräche diesem Zweck und entspräche nicht den Aufgaben des Wahlvorstands. Dieser soll nach § 18 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die Wahl unverzüglich einleiten und durchführen. Es bedarf der vorherigen Klärung, für welche betriebsratsfähige Organisationseinheiten die Wahl durchgeführt werden soll, um eine ordnungsgemäße Wahl vorzubereiten. Wird der Beschluss iSv. § 4 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG verspätet gefasst (oder mitgeteilt), kann er vom Wahlvorstand nicht berücksichtigt werden, so dass die Arbeitnehmer des Betriebsteils an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb nicht teilnehmen (*BeckOK ArbR/Besgen Stand 1. Dezember 2025 BetrVG § 4 Rn. 18; ErfK/Koch 26. Aufl. BetrVG § 4 Rn. 6*).

ee) Damit liegt eine Verkennung des Betriebsbegriffs vor, die regelmäßig zur Unwirksamkeit der Wahl führt (*so auch BAG 9. Dezember 2009 - 7 ABR 38/08 - Rn. 31*). Entgegen der Ansicht des Betriebsrats kann nicht festgestellt werden, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Es ist nicht darauf abzustellen, dass das Wahlergebnis nicht anders ausgefallen wäre, wenn die Arbeitnehmer der Niederlassung S in anderer Weise ihre Teilnahme an der Wahl im Hauptbetrieb M beschlossen hätten. Wäre der Wahlvorstand davon ausgegangen, dass keine Mehrheit der Arbeitnehmer der Niederlassung S für eine Teilnahme an der Wahl in der Niederlassung M ge-

48

stimmt hätte, hätten die Arbeitnehmer der Niederlassung S nicht an der streitbefangenen Wahl teilgenommen.

Schmidt

Wullenkord

Hamacher

Merten

Deinert