

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Beschluss vom 16. Januar 2018
- 7 ABR 21/16 -
ECLI:DE:BAG:2018:160118.B.7ABR21.16.0

I. Arbeitsgericht Hannover

Beschluss vom 20. März 2015
- 6 BV 5/14 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Beschluss vom 14. Januar 2016
- 5 TaBV 33/15 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebsratswahl - Anfechtung - Gemeinschaftsbetrieb

Leitsatz:

Ein Arbeitgeber ist berechtigt, die ausschließlich für seine Arbeitnehmerschaft durchgeführte Betriebsratswahl auch dann allein anzufechten, wenn er die Anfechtung darauf stützt, dass ein einheitlicher Betriebsrat für einen mit einem anderen Unternehmen geführten Gemeinschaftsbetrieb hätte gewählt werden müssen. Die Wahl muss nicht von allen an dem behaupteten Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Arbeitgebern gemeinsam angefochten werden.

BUNDEsarbeitsgericht



7 ABR 21/16

5 TaBV 33/15

Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Januar 2018

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

Beschwerdeführer,

3.

4.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 16. Januar 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtlichen Richter Kley und Busch für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde der zu 1. beteiligten Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 14. Januar 2016 - 5 TaBV 33/15 - aufgehoben, soweit der Antrag, die Wahl des zu 2. beteiligten Betriebsrats vom 28./29. April 2014 für unwirksam zu erklären, abgewiesen wurde.

Die Sache wird zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten im Rahmen einer Wahlanfechtung darüber, ob die zu 1. und zu 4. beteiligten Arbeitgeberinnen einen gemeinsamen Betrieb führen. 1

Die Arbeitgeberin zu 1. betreibt im Auftrag der Region H-Stadt sowie des Landkreises und der Stadt Hi Rettungsdienstleistungen gemäß § 5 NRettDG. Sie unterhält zu diesem Zweck einzelne Rettungswachen in G, P, S und Gr sowie vier Fahrzeugstandorte im Stadtgebiet Hi. Die Arbeitgeberin zu 4. nimmt ebenfalls Aufgaben des Rettungsdienstes, Krankentransports und weite- 2

rer sozialer Dienste wahr. Sie unterhält Rettungswachen am Hauptsitz in H und ist zudem in B sowie Se (Landkreis Hi) tätig.

Die Arbeitgeberinnen, deren jeweiliger Sitz sich unter derselben Adresse in H befindet, haben denselben Geschäftsführer und unterhalten eine gemeinsame Personalabteilung und Lohnbuchhaltung. Sie beschäftigten im April/Mai 2014 jeweils ca. 200 Stammarbeitnehmer sowie einige Arbeitnehmer der jeweils anderen Gesellschaft als Aushilfen im Rahmen geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse. 3

Am 28./29. April 2014 wählten die bei der Arbeitgeberin zu 1. angestellten Arbeitnehmer einen aus sieben Personen bestehenden Betriebsrat. Das Wahlergebnis wurde am 6. Mai 2014 bekannt gegeben. Mit Schriftsatz vom 13. Mai 2014, beim Arbeitsgericht eingegangen am 20. Mai 2014, hat die Arbeitgeberin zu 1. die Betriebsratswahl angefochten. Am 12. Mai 2014 wählten die bei der zu 4. beteiligten Arbeitgeberin angestellten Arbeitnehmer einen ebenfalls siebenköpfigen Betriebsrat. Das Wahlergebnis wurde am 17. Mai 2014 bekannt gegeben. Mit Antragsschrift vom 30. Mai 2014, beim Arbeitsgericht am selben Tag eingegangen, hat die Beteiligte zu 4. die Betriebsratswahl angefochten. 4

Die Arbeitgeberinnen haben die Auffassung vertreten, die Wahlen seien unter Verkennung des Betriebsbegriffs erfolgt und daher unwirksam. Sie führten einen Gemeinschaftsbetrieb. Es hätte daher ein einheitlicher, aus neun Mitgliedern bestehender Betriebsrat gewählt werden müssen. 5

Die Arbeitgeberin zu 1. hat beantragt, 6
die Betriebsratswahl des Betriebsrats der Beteiligten zu 1.
vom 28./29. April 2014 für unwirksam zu erklären.

Die Arbeitgeberin zu 4. hat beantragt, 7
die Betriebsratswahl des Betriebsrats der Beteiligten zu 4.
vom 12. Mai 2014 für unwirksam zu erklären.

Die zu 2. und zu 3. beteiligten Betriebsräte haben beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie haben die Ansicht vertreten, da die Arbeitgeberinnen gel- 8

tend machten, einen Gemeinschaftsbetrieb zu führen, seien sie nicht jeweils allein anfechtungsberechtigt. Vielmehr hätten die Arbeitgeberinnen zu 1. und zu 4. jede der beiden Wahlen gemeinsam anfechten müssen.

Das Arbeitsgericht hat den Wahlanfechtungsanträgen der zu 1. und zu 4. beteiligten Arbeitgeberinnen stattgegeben. Gegen diesen Beschluss haben die zu 2. und zu 3. beteiligten Betriebsräte Beschwerde eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des zu 3. beteiligten Betriebsrats mangels Begründung als unzulässig verworfen. Auf die Beschwerde des zu 2. beteiligten Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht den Antrag der Arbeitgeberin zu 1., die Wahl des zu 2. beteiligten Betriebsrats vom 28./29. April 2014 für unwirksam zu erklären, abgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin zu 1. ihren Wahlanfechtungsantrag weiter. Die Betriebsräte beantragen, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

9

Bei der Beteiligten zu 4. wurde zwischenzeitlich erneut eine Betriebsratswahl durchgeführt. Die Wahl wurde von beiden Arbeitgeberinnen gemeinsam angefochten. Hierüber ist bislang nicht rechtskräftig entschieden.

10

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin zu 1. ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht, soweit dieses den Antrag der Arbeitgeberin zu 1., die Wahl des zu 2. beteiligten Betriebsrats vom 28./29. April 2014 für unwirksam zu erklären, abgewiesen hat.

11

I. Neben der Arbeitgeberin zu 1. als Antragstellerin sind der Betriebsrat zu 2., dessen Wahl angefochten wurde, die Arbeitgeberin zu 4. sowie der von deren Belegschaft inzwischen neu gewählte Betriebsrat als Funktionsnachfolger des ursprünglich zu 3. beteiligten Betriebsrats an dem Verfahren beteiligt.

12

1. § 83 Abs. 3 ArbGG regelt nicht selbst, wer Beteiligter des jeweiligen Verfahrens ist. Die Vorschrift ordnet lediglich an, dass die genannten Personen und Stellen zu hören sind. Maßgeblich ist, welche Personen oder Stellen durch die vom Antragsteller begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen, personalvertretungsrechtlichen oder mitbestimmungsrechtlichen Rechts-

13

stellung unmittelbar betroffen werden. Die Beteiligung an einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren richtet sich nach materiellem Recht, ohne dass es einer darauf gerichteten Handlung der Person oder Stelle oder des Gerichts bedarf (*BAG 9. Dezember 2008 - 1 ABR 75/07 - Rn. 13, BAGE 128, 358*). Für das Verfahrensrechtsverhältnis ist entscheidend, wer materiell-rechtlich berechtigt oder verpflichtet ist. Geht im Laufe eines Beschlussverfahrens die Zuständigkeit zur Wahrnehmung der verfahrensgegenständlichen Rechte auf ein anderes betriebsverfassungsrechtliches Gremium über, wird dieses Beteiligter des anhängigen Beschlussverfahrens. Endet aufgrund einer Neuwahl das Amt eines Betriebsrats, wird nach dem Prinzip der Funktionsnachfolge und dem Grundgedanken der Kontinuität betriebsverfassungsrechtlicher Interessenvertretungen der neu gewählte Betriebsrat Funktionsnachfolger seines Vorgängers und tritt in dessen Beteiligtenstellung in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ein (*BAG 22. August 2017 - 1 ABR 52/14 - Rn. 13; 8. Dezember 2010 - 7 ABR 69/09 - Rn. 11 mwN*). Die Beteiligtenbefugnis ist vom Gericht in jeder Lage des Verfahrens - auch noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz - von Amts wegen zu prüfen und zu berücksichtigen (*vgl. BAG 23. Juli 2014 - 7 ABR 23/12 - Rn. 13; 9. Juli 2013 - 1 ABR 17/12 - Rn. 11*).

2. Der ursprünglich zu 3. beteiligte Betriebsrat ist aufgrund der rechtskräftigen Anfechtung seiner Wahl nicht mehr am Verfahren beteiligt. An seiner Stelle ist der von den Arbeitnehmern der Arbeitgeberin zu 4. neu gewählte Betriebsrat als Funktionsnachfolger des ursprünglich zu 3. beteiligten Betriebsrats an dem vorliegenden Verfahren beteiligt. Zwar ist die Neuwahl dieses Betriebsrats Gegenstand eines von den Arbeitgeberinnen betriebenen gesonderten Anfechtungsverfahrens. Dies schließt es aber nicht aus, dass der neu gewählte Betriebsrat von der Entscheidung in dem vorliegenden Verfahren in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Stellung unmittelbar betroffen sein könnte. Sollte die Wahl des zu 2. beteiligten Betriebsrats im vorliegenden Verfahren wegen Verkennung des Betriebsbegriffs für unwirksam erklärt werden, könnte sich diese Entscheidung auf das beim Arbeitsgericht anhängige gesonderte, die Neuwahl betreffende Anfechtungsverfahren auswirken. Aus diesem Grund ist auch die Arbeitgeberin zu 4. weiterhin an dem vorliegenden Verfahren beteiligt.

14

- II. Das Landesarbeitsgericht hat den Wahlanfechtungsantrag der Arbeitgeberin zu 1. mit einer rechtsfehlerhaften Begründung abgewiesen. 15
1. Nach § 19 Abs. 1 BetrVG kann die Wahl des Betriebsrats beim Arbeitsgericht angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Zur Anfechtung berechtigt sind mindestens drei Wahlberechtigte, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber (§ 19 Abs. 2 Satz 1 BetrVG). Die Wahlanfechtung ist binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, zulässig (§ 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). 16
2. Die formellen Voraussetzungen der Anfechtung sind erfüllt. 17
- a) Die Arbeitgeberin zu 1. hat die Betriebsratswahl vom 28./29. April 2014 gemäß § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG binnen zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses angefochten. Das Wahlergebnis wurde am 6. Mai 2014 bekannt gemacht. Die Antragsschrift ging am 20. Mai 2014 und damit rechtzeitig beim Arbeitsgericht ein. 18
- b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist die Arbeitgeberin zu 1. anfechtungsberechtigt. 19
- aa) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Arbeitgeberin zu 1. sei nicht allein zur Anfechtung der Wahl des zu 2. beteiligten Betriebsrats vom 28./29. April 2014 berechtigt. Sie hätte die Wahl vielmehr gemeinsam mit der Arbeitgeberin zu 4. anfechten müssen, wenn sie der Auffassung sei, dass sie mit dieser einen gemeinsamen Betrieb führe, für den ein einheitlicher Betriebsrat hätte gewählt werden müssen. Betriebsverfassungsrechtlich sei Arbeitgeber stets derjenige, der die Rechtsbeziehung zum Betriebsrat unterhalte. Dies sei „im Normalfall“ der Arbeitgeber, in dessen Betrieb der Betriebsrat gewählt wurde und der damit Ansprechpartner des Betriebsrats sei. Ein Arbeitgeber sei aber dann nicht allein zur Anfechtung einer Betriebsratswahl berechtigt, wenn 20

er geltend mache, es hätte mit den bei einem anderen Arbeitgeber angestellten Arbeitnehmern ein einheitlicher Betriebsrat für einen Gemeinschaftsbetrieb gewählt werden müssen. Dann müssten alle an dem behaupteten Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Arbeitgeber die Wahl gemeinsam anfechten.

bb) Diese Begründung hält einer rechtsbeschwerderechtlichen Überprüfung nicht stand. Ein Arbeitgeber ist befugt, die ausschließlich für seine Arbeitnehmerschaft durchgeführte Betriebsratswahl auch dann allein anzufechten, wenn er die Anfechtung darauf stützt, dass ein einheitlicher Betriebsrat für einen mit einem anderen Unternehmen geführten Gemeinschaftsbetrieb hätte gewählt werden müssen (*aA Kreutz GK-BetrVG 11. Aufl. § 19 Rn. 83*). 21

(1) Nach § 19 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ist „der Arbeitgeber“ zur Anfechtung der Wahl berechtigt. Arbeitgeber ist derjenige, dessen Belegschaft den Betriebsrat gewählt hat und durch diesen repräsentiert wird. Ihn betrifft das durch die Wahl begründete betriebsverfassungsrechtliche Rechtsverhältnis. Er hat daher ein schutzwürdiges Interesse daran, das durch eine fehlerhafte Wahl nicht ordnungsgemäß begründete Rechtsverhältnis im Wege der Anfechtung zu beenden (*vgl. BAG 28. November 1977 - 1 ABR 36/76 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 29, 392*). Bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über die Anfechtung der Wahl ist als betriebsverfassungsrechtlicher Ansprechpartner des Betriebsrats derjenige anzusehen, für dessen Arbeitnehmer die Wahl des Betriebsrats ausgeschrieben und durchgeführt wurde. Dieser Betriebsrat bleibt - auch wenn die Wahl nicht ordnungsgemäß erfolgt ist - bis zur Rechtskraft einer dem Wahlanfechtungsantrag stattgebenden Entscheidung mit allen betriebsverfassungsrechtlichen Befugnissen im Amt (*BAG 27. Juli 2011 - 7 ABR 61/10 - Rn. 32, BAGE 138, 377; Fitting 28. Aufl. § 19 Rn. 49 mwN*). Während dieser Zeit repräsentiert er die Arbeitnehmerschaft, für die er gewählt worden ist. Für diese nimmt er die betriebsverfassungsrechtlichen Rechte und Pflichten wahr. Dies gilt auch dann, wenn der Betriebsrat unter Verkennung des Betriebsbegriffs für einen Teil der Belegschaft eines Gemeinschaftsbetriebs gewählt wurde. Seinem betriebsverfassungsrechtlichen Ansprechpartner steht das Recht zu, die Wahl anzufechten. 22

(2) Diesem Verständnis steht nicht entgegen, dass nach der Rechtsprechung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts die in einem gemeinsamen Betrieb mehrerer rechtlich selbständiger, durch eine BGB-Gesellschaft verbundener Arbeitgeber durchgeführte Betriebsratswahl nur von allen an der BGB-Gesellschaft beteiligten Rechtsträgern gemeinsam angefochten werden kann (*BAG 28. November 1977 - 1 ABR 36/76 - BAGE 29, 392*). Dies betrifft eine andere Fallkonstellation als die vorliegende, da hier nicht eine für die Beschäftigten mehrerer Rechtsträger durchgeführte Betriebsratswahl angefochten und das Bestehen eines Gemeinschaftsbetriebs unzweifelhaft ist, sondern die für die Arbeitnehmerschaft eines einzelnen Rechtsträgers erfolgte Wahl angefochten und das Bestehen eines Gemeinschaftsbetriebs streitig ist. Nach der Rechtsprechung des Senats kann die Anfechtung durch alle an einem Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Rechtsträger allenfalls dann verlangt werden, wenn die Existenz der unternehmensübergreifenden Organisationseinheit, für die die Arbeitnehmervertretung gewählt wurde, unstreitig feststeht, nicht jedoch, wenn die Wahlanfechtung gerade auf das Fehlen einer unternehmensübergreifenden Organisationseinheit gestützt und geltend gemacht wird, es hätten gesonderte Wahlen für die Betriebsstätten der jeweiligen Rechtsträger durchgeführt werden müssen (*BAG 10. November 2004 - 7 ABR 17/04 - zu B I 1 a der Gründe*). Auch bei der vorliegenden Fallkonstellation steht die Existenz einer unternehmensübergreifenden Organisationseinheit nicht fest, sondern ist zwischen den Beteiligten streitig. Jedenfalls in einer solchen Situation ist der Rechtsträger, für dessen Arbeitnehmer ein Betriebsrat gewählt wurde, allein zur Anfechtung der Wahl berechtigt. Er ist dazu nicht auf die Mitwirkung der anderen an dem etwaigen Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Rechtsträger angewiesen.

23

Dieses Verständnis steht auch mit der neueren Rechtsprechung des Senats im Einklang, dass nicht zwingend sämtliche in einem Gemeinschaftsbetrieb mehrerer Unternehmen erfolgte Betriebsratswahlen angefochten werden müssen, wenn statt eines einheitlichen Betriebsrats für die Belegschaften jedes einzelnen Unternehmens zeitlich versetzt gesonderte Betriebsräte gewählt worden sind und eine von Arbeitgeberseite betriebene Wahlanfechtung auf die Verkenntung des Betriebsbegriffs gestützt wird (*vgl. hierzu BAG 22. November*

24

2017 - 7 ABR 40/16 - unter Aufgabe von BAG 31. Mai 2000 - 7 ABR 78/98 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 95, 15 und 7. Dezember 1988 - 7 ABR 10/88 - juris-Rn. 16, BAGE 60, 276; offengelassen von BAG 21. September 2011 - 7 ABR 54/10 - BAGE 139, 197).

(3) Dieser Auslegung des § 19 Abs. 2 BetrVG steht entgegen der Auffas- 25
sung des Landesarbeitsgerichts nicht die Gefahr widersprechender Entschei-
dungen entgegen. Diese Gefahr besteht auch dann, wenn mehrere Betriebs-
ratswahlen in mehreren jeweils gesondert geführten Beschlussverfahren von
allen an dem behaupteten Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Rechtsträgern ge-
meinsam angefochten werden. Auch nach der Lösung des Landesarbeitsge-
richts lässt sich die Möglichkeit, dass einander widersprechende rechtskräftige
Entscheidungen ergehen, nicht ausschließen. Dies zeigt exemplarisch der vor-
liegende Fall. Das Arbeitsgericht hatte beiden Wahlanfechtungsanträgen statt-
gegeben. Das Landesarbeitsgericht hat den gegen die Wahl des zu 2. beteilig-
ten Betriebsrats gerichteten Antrag auf die zulässige Beschwerde des zu 2. be-
teiligten Betriebsrats abgewiesen, während die Beschwerde des zu 3. beteilig-
ten Betriebsrats mangels ordnungsgemäßer Begründung als unzulässig verwor-
fen wurde mit der Folge, dass seine Wahl rechtskräftig für unwirksam erklärt ist.
Ein solches Ergebnis kann auch eintreten, wenn alle Rechtsträger eines be-
haupteten Gemeinschaftsbetriebs sämtliche dort durchgeführten Betriebsrats-
wahlen gemeinsam in einem Beschlussverfahren angefochten haben.

cc) Danach ist die Arbeitgeberin zu 1. entgegen der Auffassung des Lan- 26
desarbeitsgerichts berechtigt, die am 28./29. April 2014 durchgeführte Wahl des
zu 2. beteiligten Betriebsrats anzufechten, da die Wahl ausschließlich für ihre
Arbeitnehmerschaft erfolgt ist.

III. Der Rechtsfehler führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung 27
und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 562
Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Der Senat kann nicht abschließend beurtei-
len, ob die materiellen Voraussetzungen für die Wahlanfechtung vorliegen. Das
Landesarbeitsgericht hat keine Feststellungen dazu getroffen, ob die Arbeitge-
berinnen bei der Wahl des zu 2. beteiligten Betriebsrats am 28./29. April 2014

einen Gemeinschaftsbetrieb führten. Der Senat kann daher nicht abschließend entscheiden, ob die Wahl unter Verkennung des Betriebsbegriffs erfolgt ist. Die Begriffe „Betrieb“ und „Gemeinschaftsbetrieb“ sind unbestimmte Rechtsbegriffe. Bei der Beurteilung, ob mehrere Unternehmen einen gemeinsamen Betrieb führen, steht dem Gericht der Tatsacheninstanz ein Beurteilungsspielraum zu. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist in der Rechtsbeschwerdeinstanz nur darauf überprüfbar, ob es den Rechtsbegriff selbst verkennt, gegen Denkgesetze, anerkannte Auslegungsgrundsätze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Umstände außer Acht gelassen hat (*vgl. etwa BAG 23. November 2016 - 7 ABR 3/15 - Rn. 35 mwN*). Diese rechtsbeschwerderechtliche Überprüfung erfordert abschließende Tatsachenfeststellungen und eine sich daran anschließende Würdigung des Landesarbeitsgerichts. Dies ist vom Landesarbeitsgericht nachzuholen.

Gräfl

M. Rennpferdt

Kiel

Kley

Busch