

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Beschluss vom 24. März 2021
- 7 ABR 16/20 -
ECLI:DE:BAG:2021:240321.B.7ABR16.20.0

I. Arbeitsgericht Wiesbaden

Beschluss vom 14. November 2018
- 3 BV 4/18 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Beschluss vom 10. Februar 2020
- 16 TaBV 32/19 -

Entscheidungsstichworte:

Unternehmenseinheitlicher Betriebsrat - Belegschaftsbeschluss

Leitsatz:

Wird in einem Unternehmen mit mehreren Betrieben durch Abstimmung der Belegschaft nach § 3 Abs. 3 BetrVG die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats beschlossen, gilt diese Abstimmung nicht nur für die erste auf die Abstimmung folgende Betriebsratswahl. Ein Belegschaftsbeschluss nach § 3 Abs. 3 BetrVG ermöglicht vielmehr bis zu einer gegenteiligen Beschlussfassung der Arbeitnehmer (sog. „actus contrarius“) die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats.

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 16/20
16 TaBV 32/19
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. März 2021

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

Antragstellerin und Beschwerdeführerin,

Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

Anschlussbeschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 24. März 2021 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richter am Bundesarbeitsgericht Klose und Waskow sowie die ehrenamtliche Richterin Schuh und den ehrenamtlichen Richter Dr. Merten für Recht erkannt:

1. Auf die Rechtsbeschwerde des zu 18. beteiligten Betriebsrats wird der Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 10. Februar 2020 - 16 TaBV 32/19 - teilweise aufgehoben, soweit das Landesarbeitsgericht die Beschwerde des Beteiligten zu 18. gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Wiesbaden vom 14. November 2018 - 3 BV 4/18 - in Bezug auf die Stattgabe des Antrags des zu 14. beteiligten Betriebsrats und die Ab-

weisung des Antrags des Beteiligten zu 18. festzustellen, dass am Standort der Beteiligten zu 15. unter der Adresse M-Straße, M, gemeinsam mit dem Standort unter der Adresse B Straße, M, gemeinsam mit dem Standort unter der Adresse Tstraße, M, gemeinsam mit dem Standort unter der Adresse F Ring, M, gemeinsam mit dem Standort unter der Adresse W Straße, M, gemeinsam mit dem Standort unter der Adresse F Ring a, M, gemeinsam mit dem Standort unter der Adresse F Straße, E, gemeinsam mit dem Standort unter der Adresse Gstraße, G eine betriebsratsfähige Organisationseinheit besteht, zurückgewiesen hat.

Auf die Rechtsbeschwerde des zu 19. beteiligten Betriebsrats wird der vorgenannte Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts teilweise aufgehoben, soweit das Landesarbeitsgericht die Anschlussbeschwerde des Beteiligten zu 19. mit dem Antrag festzustellen, dass keine betriebsverfassungsrechtliche Zuständigkeit des Beteiligten zu 14. für den Betrieb des Beteiligten zu 19. besteht, zurückgewiesen hat.

Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Im Übrigen werden die Rechtsbeschwerden der Beteiligten zu 18. und zu 19. zurückgewiesen.

2. Die I ist in der Rechtsbeschwerde nicht mehr am Verfahren beteiligt.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten in der Rechtsbeschwerde noch darüber, ob bei der Arbeitgeberin ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat zu wählen ist oder ob an den einzelnen Standorten eigenständige betriebsratsfähige Organisationseinheiten bestehen. 1

Die zu 15. beteiligte Arbeitgeberin beschäftigt an mehr als 30 Standorten in Deutschland etwa 4600 Arbeitnehmer. Am 26. April 2002 fand im Unternehmen ihrer Rechtsvorgängerin, bei der zum damaligen Zeitpunkt keine tarifliche Regelung nach § 3 Abs. 1 BetrVG bestand und kein Betriebsrat gebildet war, eine Abstimmung der Arbeitnehmer über die Errichtung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats statt. Die Abstimmung erfolgte im Rahmen von Informationsveranstaltungen, die am Hauptsitz in F sowie an allen weiteren Standorten durchgeführt wurden und von drei Mitarbeitern der Personalabteilung initiiert worden waren. Von den zum Zeitpunkt der Abstimmung im Unternehmen beschäftigten 2472 Arbeitnehmern nahmen 1694 an der Abstimmung teil. 30 der abgegebenen Stimmen waren ungültig, 1580 Arbeitnehmer stimmten für die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats, 84 dagegen. Daraufhin wurde im Jahr 2002 und in der Folgezeit nach § 3 Abs. 3 BetrVG jeweils ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat gewählt. Hierbei handelt es sich um den Beteiligten zu 14. 2

Anfang des Jahres 2012 übertrug die Rechtsvorgängerin der Beteiligten zu 15. den Teilbereich Production Engineering auf die E P S GmbH & Co. KG (nachfolgend E PS). Die Mitarbeiter dieses Teilbereichs wechselten zu der E PS. Im Zusammenhang damit schlossen die Rechtsvorgängerin der Arbeitgeberin sowie die E PS und der „Betriebsrat des gemeinsamen Betriebs der E und der E PS“ am 31. März 2012 die Betriebsvereinbarung Nr. 33a. Darin heißt es auszugsweise: 3

„2. Gemeinsamer Betrieb

Es besteht Einvernehmen zwischen den Parteien, dass nach Umsetzung der Unternehmensspaltung ein gemeinsamer Betrieb im Sinne von § 1 Absatz 2 BetrVG besteht.

Die tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen liegen insoweit vor. E und die E PS verpflichten sich, die Voraussetzungen für die Laufzeit dieser Vereinbarung aufrecht zu erhalten.

Damit besteht für die Laufzeit dieser Vereinbarung ein gemeinsamer Betriebsrat für den gemeinsamen Betrieb der E und der E PS. Der gemeinsame Betrieb erfasst sämtliche Betriebe der E und der E PS.

...“

Mit Bekanntmachung im Handelsregister vom 22. Juli 2014 wurde die R GmbH unter Auflösung ohne Abwicklung auf die Rechtsvorgängerin der Beteiligten zu 15. verschmolzen. Die R GmbH unterhielt an mehreren Standorten Betriebsstätten, ua. in M. Für einen Teilbereich des Standorts M der R GmbH war zum Zeitpunkt der Verschmelzung ein Betriebsrat gebildet. Im Jahr 2018 wurde für die ehemaligen Standorte der R GmbH in M, G und E (sog. Gesamtstandort M) der zu 18. beteiligte Betriebsrat gewählt. Zudem wurden am Standort der Arbeitgeberin in L der zu 16. beteiligte Betriebsrat und am Standort in W der zu 17. beteiligte Betriebsrat gewählt. Am 4. Juli 2019 errichteten die Beteiligten zu 16., 17. und 18. den zu 20. beteiligten Gesamtbetriebsrat. 4

Am 3. Juni 2019 wurde die B GmbH (nachfolgend B GmbH), die über 15 Standorte verfügte, auf die Arbeitgeberin verschmolzen. An deren Standort Ga bestand ein Betriebsrat. Dieser trat noch vor der Verschmelzung zurück und bestellte einen Wahlvorstand zur Neuwahl eines Betriebsrats, der nach der Verschmelzung gewählt und vom Landesarbeitsgericht als Beteiligter zu 19. am Verfahren beteiligt wurde. 5

Im vorliegenden Beschlussverfahren hatte zunächst die im Betrieb vertretene Gewerkschaft I (Beteiligte zu 1.) ua. die Feststellung begehrt, dass an einer Vielzahl von Standorten der Arbeitgeberin jeweils betriebsratsfähige Organisationseinheiten bestehen. 6

Die I und die zu 16. bis 19. beteiligten Betriebsräte haben die Auffassung vertreten, es bestehe keine Grundlage (mehr) für die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats. Bereits die im Jahr 2002 erfolgte Abstimmung über die Errichtung des unternehmenseinheitlichen Betriebsrats sei unwirksam gewesen. 7

Die Abstimmung habe nicht im Rahmen von Informationsveranstaltungen im Um-
laufverfahren erfolgen können. Außerdem setze ein Belegschaftsbeschluss nach
§ 3 Abs. 3 BetrVG voraus, dass die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Be-
triebsrats einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer
diene, was vorliegend nicht der Fall sei. Eine Abstimmung nach § 3 Abs. 3
BetrVG könne zudem nur die Grundlage für die erste auf die Beschlussfassung
folgende Betriebsratswahl bilden. Für die Rückkehr zur gesetzlichen Betriebsver-
fassung sei daher kein „actus contrarius“ mittels erneuter Abstimmung der Arbeit-
nehmer erforderlich. Jedenfalls hätten die zwischenzeitlich erfolgten Umstrukt-
rierungen dem Belegschaftsbeschluss aus dem Jahr 2002 die Grundlage entzo-
gen. Dabei sei auch zu berücksichtigen, dass die Arbeitnehmerzahl im Unterneh-
men von 2472 im Jahr 2002 mittlerweile auf ca. 4600 gestiegen und Standorte
mit gewählten Betriebsräten hinzugekommen seien. Mit der Betriebsvereinba-
rung Nr. 33a hätten die Rechtsvorgängerin der Arbeitgeberin sowie die E PS und
der unternehmenseinheitliche Betriebsrat die Schaffung eines gemeinsamen Be-
triebs vereinbart. Auch das sei mit § 3 Abs. 3 BetrVG nicht vereinbar.

Die I hat zuletzt ua. sinngemäß beantragt festzustellen, dass keine un- 8
ternehmenseinheitliche betriebsratsfähige Organisation mehr besteht und fest-
zustellen, dass 72 im Einzelnen bezeichnete „Segmente“ der Beteiligten zu 15.
jeweils eine betriebsratsfähige Organisationseinheit bilden.

Der zu 18. beteiligte Betriebsrat hat - soweit für die Rechtsbeschwerde 9
von Bedeutung - beantragt

festzustellen, dass an den folgenden Standorten der Betei-
ligten zu 15. im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhand-
lung jeweils eine betriebsratsfähige Organisationseinheit
besteht:

- (1) Standort unter der Adresse M-Straße, M, gemeinsam
mit dem Standort unter der Adresse B Straße, M, ge-
meinsam mit dem Standort unter der Adresse
Tstraße, M, gemeinsam mit dem Standort unter der
Adresse F Ring, M, gemeinsam mit dem Standort un-
ter der Adresse W Straße, M, gemeinsam mit dem
Standort unter der Adresse F Ring a, M, gemeinsam

mit dem Standort unter der Adresse F Straße, E, gemeinsam mit dem Standort unter der Adresse Gstraße, G,

- (2) Standort unter der Adresse Bi, Wo,
- (3) Standort unter der Adresse Lstraße, L,
- (4) Standort unter der Adresse K [Ring], W,
- (5) Standort unter der Adresse Estraße, R,
- (6) Standort unter der Adresse Dstraße, Wö,
- (7) Standort unter der Adresse D-R-Straße, P, gemeinsam mit dem Standort unter der Adresse Sstraße, P, gemeinsam mit dem Standort unter der Adresse Rstraße, F,
- (8) Standort unter der Adresse G-D-Straße, N,
- (9) Standort unter der Adresse Fhof, Mö, gemeinsam mit dem Standort unter der Adresse Pstraße, H,
- (10) Standort unter der Adresse Mostraße a, K, gemeinsam mit dem Standort unter der Adresse Mostraße, K,
- (11) Standort unter der Adresse Kstraße, S, gemeinsam mit dem Standort unter der Adresse Schstraße, B,
- (12) Standort unter der Adresse CAlee, D,
- (13) Standort unter der Adresse C-Straße, R,
- (14) Standort unter der Adresse Kasträße, U,
- (15) Standort unter der Adresse R-B-Straße, I, gemeinsam mit dem Standort unter der Adresse Bustraße, I, gemeinsam mit dem Standort unter der Adresse Ostraße, Ga,
- (16) Standort unter der Adresse Ro-Straße, Li,
- (17) Standort unter der Adresse Osstraße, Br,
- (18) Standort unter der Adresse K, Ha.

Der erst in zweiter Instanz zu 19. am Verfahren beteiligte Betriebsrat des Standorts Ga hat zuletzt - soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung - beantragt

10

festzustellen, dass bei der Beteiligten zu 15. keine unternehmenseinheitliche betriebsratsfähige Organisationseinheit besteht,

hilfsweise festzustellen, dass keine betriebsverfassungsrechtliche Zuständigkeit des Beteiligten zu 14. für den Betrieb des Beteiligten zu 19. besteht.

Der zu 14. beteiligte unternehmenseinheitliche Betriebsrat hat beantragt 11
festzustellen, dass eine auf die Beteiligte zu 15. bezogene unternehmenseinheitliche betriebsratsfähige Organisationseinheit vorliegt.

Der unternehmenseinheitliche Betriebsrat und die Arbeitgeberin haben 12
die Auffassung vertreten, es sei nach wie vor ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat zu wählen. Die Abstimmung der Arbeitnehmer aus dem Jahr 2002 nach § 3 Abs. 3 BetrVG gelte auch weiterhin. Eine Änderung betrieblicher Strukturen, die sich auf den Fortbestand der Abstimmung nach § 3 Abs. 3 BetrVG hätte auswirken können, sei nicht erfolgt. Neu hinzutretende Standorte würden von dem unternehmenseinheitlichen Betriebsrat repräsentiert. Die im Zuge der Verschmelzung der R GmbH und der B GmbH auf die Arbeitgeberin übergegangenen Betriebsstätten seien in die unternehmenseinheitliche Betriebsorganisation eingegliedert worden. Die Arbeitgeberin führe auch keinen Gemeinschaftsbetrieb mit der E PS.

Das Arbeitsgericht hat - soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung - auf den Antrag des Beteiligten zu 14. festgestellt, dass eine auf die Beteiligte zu 15. bezogene unternehmenseinheitliche betriebsratsfähige Organisationseinheit vorliegt und den erstinstanzlich geringfügig anders als zuletzt formulierten Feststellungsantrag des Beteiligten zu 18. sowie die Anträge der I abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der I als unzulässig verworfen. Die hiergegen gerichtete Nichtzulassungsbeschwerde der I hatte keinen Erfolg. Die Beschwerde des Beteiligten zu 18. sowie „die Anschlussbeschwerde“ des Beteiligten zu 19. hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit ihren Rechtsbeschwerden verfolgen die Beteiligten zu 18. und 19. ihr zuletzt geltend gemachtes Begehren weiter, wobei der Beteiligte zu 19. den Antrag festzustellen, dass keine betriebsverfassungsrechtliche Zuständigkeit des Beteiligten zu 14. für den Betrieb des Beteiligten zu 19. besteht, nunmehr als weiteren Hauptantrag 13

stellt. Der Beteiligte zu 14. und die Arbeitgeberin beantragen, die Rechtsbeschwerden der Beteiligten zu 18. und 19. zurückzuweisen. Der Beteiligte zu 20. schließt sich dem im Rechtsbeschwerdeverfahren vom Beteiligten zu 18. gestellten Antrag an.

B. Die Rechtsbeschwerden der Beteiligten zu 18. und 19. sind teilweise begründet. Sie führen zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung, soweit das Landesarbeitsgericht die Beschwerde des Beteiligten zu 18. gegen den dem Antrag des Beteiligten zu 14. stattgebenden Beschluss des Arbeitsgerichts zurückgewiesen hat, soweit es die Beschwerde des Beteiligten zu 18. gegen die Abweisung seines auf das Bestehen einer betriebsratsfähigen Organisationseinheit am sog. Gesamtstandort M gerichteten Feststellungsantrags im Unterpunkt (1) zurückgewiesen hat und soweit es den Antrag des Beteiligten zu 19. festzustellen, dass keine betriebsverfassungsrechtliche Zuständigkeit des Beteiligten zu 14. für den Betrieb des Beteiligten zu 19. besteht, abgewiesen hat. Im Umfang der Aufhebung ist die Sache zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Im Übrigen sind die Rechtsbeschwerden der Beteiligten zu 18. und 19. unbegründet. 14

I. Am Verfahren sind nach § 83 Abs. 3 ArbGG noch die Beteiligten zu 14. bis 20. beteiligt. 15

1. Die zu 14., 18. und 19. beteiligten Betriebsräte sind als Antragsteller notwendige Beteiligte (vgl. BAG 20. Februar 2019 - 7 ABR 40/17 - Rn. 16). Die Beteiligte zu 15. ist als durch die betriebsverfassungsrechtliche Ordnung stets betroffene (vgl. BAG 20. Februar 2019 - 7 ABR 40/17 - Rn. 19 mwN) Arbeitgeberin beteiligt. Die weiteren Betriebsräte (Beteiligte zu 16. und 17.) sowie der zu 20. beteiligte Gesamtbetriebsrat sind durch die begehrte Feststellung der unternehmenseinheitlichen Betriebsratsorganisation ebenfalls in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsposition betroffen und daher beteiligt. Die Beteiligtenfähigkeit der Betriebsräte wird nicht aufgrund etwaiger Streitigkeiten über die Nichtigkeit ihrer Wahl bzw. Errichtung in Frage gestellt, da diese jedenfalls mittelbar mit der im vorliegenden Verfahren zu entscheidenden Frage zusammenhängen. 16

In einem solchen Verfahren sind die jeweiligen Gremien als bestehend zu behandeln und damit beteiligtenfähig (vgl. BAG 17. April 2012 - 1 ABR 84/10 - Rn. 11; 27. Juli 2011 - 7 ABR 61/10 - Rn. 21, BAGE 138, 377).

2. Die I (frühere Beteiligte zu 1.) ist im Rechtsbeschwerdeverfahren nicht mehr beteiligt. Die Beteiligung der I beruhte auf ihrer ursprünglichen Antragstellung. Die Anträge der I wurden vom Arbeitsgericht abgewiesen, ihre Beschwerde vom Landesarbeitsgericht als unzulässig verworfen und ihre dagegen gerichtete Nichtzulassungsbeschwerde wurde vom Senat zurückgewiesen. Damit sind die Anträge der I nicht Gegenstand der Rechtsbeschwerde. Durch die weiteren Anträge der Beteiligten zu 14., 18. und 19. ist die I nicht unmittelbar in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung berührt. 17

II. Die Rechtsbeschwerde des Beteiligten zu 18. hat teilweise Erfolg. 18

1. Die Rechtsbeschwerde des Beteiligten zu 18. ist nicht deshalb unbegründet, weil seine Beschwerde gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts, deren Zulässigkeit als Prozessfortführungsvoraussetzung vom Rechtsbeschwerdegericht von Amts wegen zu prüfen ist (BAG 20. März 2018 - 1 ABR 50/16 - Rn. 8; 21. Februar 2017 - 1 ABR 62/12 - Rn. 63 mwN, BAGE 158, 121), aufgrund einer unklaren Angriffsreichweite unzulässig gewesen wäre. Dies ist nicht der Fall. 19

a) Die Zulässigkeit der Beschwerde setzt nach § 89 Abs. 2 Satz 2 ArbGG ua. voraus, dass die vom Beschwerdeführer innerhalb der Begründungsfrist eingereichten Schriftsätze ihrem gesamten Inhalt nach eindeutig ergeben, in welchem Umfang und mit welchem Ziel der erstinstanzliche Beschluss angefochten werden soll (vgl. zum Urteilsverfahren BAG 26. Juli 1995 - 4 AZR 305/94 - zu I der Gründe). 20

b) Diese Voraussetzung ist erfüllt. Der Beteiligte zu 18. hat die Entscheidung des Arbeitsgerichts angegriffen, soweit dieses dem Antrag des Beteiligten zu 14. stattgegeben und seinen eigenen Feststellungsantrag abgewiesen hat. Der Beteiligte zu 18. hatte zwar bei Einlegung der Beschwerde angegeben, er greife die Entscheidung des Arbeitsgerichts an, soweit sein Antrag abgewiesen 21

worden sei, ohne ausdrücklich eine Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung auch im Hinblick auf die Stattgabe des Antrags des Beteiligten zu 14. zu beantragen. Dieses Begehren war gleichwohl Gegenstand der Beschwerde des Beteiligten zu 18. Das ergibt die Auslegung des mit der Beschwerde verfolgten Begehrens des Beteiligten zu 18. unter Berücksichtigung seiner wohlverstandenen Interessenlage. Die vom Arbeitsgericht auf den Antrag des Beteiligten zu 14. getroffene Feststellung einer unternehmensweiten Betriebsratsstruktur steht dem Antrag des Beteiligten zu 18., mit dem dieser das Bestehen betriebsratsfähiger Organisationseinheiten an einzelnen Standorten geltend macht, entgegen. Mit der Weiterverfolgung seines Sachantrags hat der Beteiligte zu 18. daher notwendigerweise die erstinstanzliche Entscheidung auch hinsichtlich der auf den Antrag des Beteiligten zu 14. ergangenen Feststellung angegriffen.

2. Die Rechtsbeschwerde des Beteiligten zu 18. ist begründet, soweit das Landesarbeitsgericht seine Beschwerde hinsichtlich der Stattgabe des Antrags des Beteiligten zu 14. zurückgewiesen hat. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts kann dem Antrag des Beteiligten zu 14. festzustellen, dass eine auf die zu 15. beteiligte Arbeitgeberin bezogene unternehmenseinheitliche betriebsratsfähige Organisationseinheit besteht, nicht entsprochen werden. 22
- a) Der Antrag des Beteiligten zu 14. ist allerdings zulässig. 23
- aa) Der Beteiligte zu 14. begehrt mit seinem Antrag die Feststellung, dass aufgrund des im Jahr 2002 nach § 3 Abs. 3 BetrVG gefassten Arbeitnehmerbeschlusses im Zeitpunkt der letzten mündlichen Anhörung nach wie vor ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat für alle - auch für bis dahin hinzugekommene - Standorte, Niederlassungen, Betriebsteile und Betriebe der Beteiligten zu 15. zu wählen ist. Das ergibt die Auslegung des Antrags unter Berücksichtigung des Vorbringens des Beteiligten zu 14. 24
- bb) Der Feststellungsantrag genügt den Erfordernissen des § 256 Abs. 1 ZPO. 25

(1) Nach § 18 Abs. 2 BetrVG kann bei Zweifeln darüber, ob eine betriebsratsfähige Organisationseinheit vorliegt, ua. jeder beteiligte Betriebsrat eine Entscheidung des Arbeitsgerichts beantragen. Das Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG klärt daher eine für die gesamte Betriebsverfassung grundsätzliche Vorfrage, indem verbindlich festgelegt wird, welche Organisationseinheit als der Betrieb anzusehen ist, in dem ein Betriebsrat gewählt wird und in dem er seine Beteiligungsrechte wahrnehmen kann (*BAG 17. Mai 2017 - 7 ABR 21/15 - Rn. 13; 9. Dezember 2009 - 7 ABR 38/08 - Rn. 18; 7. Mai 2008 - 7 ABR 15/07 - Rn. 16; 17. Januar 2007 - 7 ABR 63/05 - Rn. 12, BAGE 121, 7*). Die Betriebsratsfähigkeit einer Organisationseinheit ist ein Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO, das gerichtlich gesondert festgestellt werden kann (*vgl. BAG 13. Februar 2013 - 7 ABR 36/11 - Rn. 23*). Ein Betriebsrat hat das erforderliche Interesse an einer Feststellung nach § 18 Abs. 2 BetrVG ua. dann, wenn streitig ist, ob für mehrere Betriebsstätten des Unternehmens ein gemeinsamer Betriebsrat zu wählen ist oder ob die einzelnen Betriebsstätten für sich genommen betriebsratsfähig sind (*BAG 9. Dezember 2009 - 7 ABR 38/08 - Rn. 18; 7. Mai 2008 - 7 ABR 15/07 - Rn. 17*). Für die Zulässigkeit eines Antrags nach § 18 Abs. 2 BetrVG kommt es nicht darauf an, in welchen betrieblichen Organisationseinheiten bereits Betriebsräte gewählt sind. Damit ist die betriebsverfassungsrechtliche Situation allenfalls für die laufende Amtszeit der Betriebsräte geklärt. Für künftige Betriebsratswahlen besteht hingegen ein Interesse an der Feststellung, in welcher Organisationseinheit ein Betriebsrat zu wählen ist (*BAG 23. November 2016 - 7 ABR 3/15 - Rn. 57; 24. April 2013 - 7 ABR 71/11 - Rn. 22, BAGE 145, 60; 17. August 2005 - 7 ABR 62/04 - zu B II 1 der Gründe*).

26

(2) Hiernach hat der Beteiligte zu 14. ein berechtigtes Interesse an der begehrten Feststellung. Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob aufgrund des Arbeitnehmerbeschlusses aus dem Jahr 2002 nach § 3 Abs. 3 BetrVG nach wie vor für sämtliche Betriebsstätten des Unternehmens der Beteiligte zu 15. ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat zu wählen ist.

27

- cc) Die Antragsbefugnis des Beteiligten zu 14. folgt aus § 18 Abs. 2 BetrVG, da er der für die festzustellende unternehmenseinheitliche Organisationseinheit gewählte und damit „beteiligter Betriebsrat“ iSv. § 18 Abs. 2 BetrVG ist. 28
- b) Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Antrag des Beteiligten zu 14. sei begründet, weil aufgrund der im Jahr 2002 erfolgten Abstimmung der Belegschaft der Rechtsvorgängerin der Arbeitgeberin nach § 3 Abs. 3 BetrVG nach wie vor eine unternehmenseinheitliche betriebsratsfähige Organisationseinheit vorliege, hält mit der gegebenen Begründung einer rechtsbeschwerderechtlichen Überprüfung nicht stand. 29
- aa) Nach § 3 Abs. 3 Satz 1 BetrVG können die Arbeitnehmer eines Unternehmens mit Stimmenmehrheit die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats beschließen, wenn im Fall des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a BetrVG keine tarifliche Regelung besteht und in dem Unternehmen kein Betriebsrat gebildet ist. Die Abstimmung kann nach § 3 Abs. 3 Satz 2 BetrVG von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern des Unternehmens oder einer im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft veranlasst werden. 30
- bb) Auf der Grundlage seiner bisherigen Feststellungen durfte das Landesarbeitsgericht bereits nicht annehmen, dass die Voraussetzungen für eine wirksame Beschlussfassung nach § 3 Abs. 3 BetrVG zum Zeitpunkt der Abstimmung am 26. April 2002 vorlagen. 31
- (1) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war zwar zum Zeitpunkt der Abstimmung am 26. April 2002 im Unternehmen der Rechtsvorgängerin der Beteiligten zu 15. kein Betriebsrat gebildet. Auch bestand keine tarifliche Regelung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a BetrVG über die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats. Das Landesarbeitsgericht hat weiter festgestellt, dass bei der Abstimmung am 26. April 2002 von 2472 Beschäftigten 1580 für die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats stimmten. Dies war die Mehrheit aller Arbeitnehmer des Unternehmens. Auf die im Schrifttum umstrittene Frage, ob nach § 3 Abs. 3 BetrVG die Mehrheit der abgegebenen Stimmen genügt (so *HWK/Gaul 9. Aufl. § 3 BetrVG Rn. 22; Schaub ArbR-HdB/Koch* 32

18. Aufl. § 216 Rn. 14; Löwisch in Löwisch/Kaiser BetrVG 7. Aufl. § 3 Rn. 47) oder eine Mehrheit der Stimmen aller Arbeitnehmer im Unternehmen erforderlich ist (so *Fitting BetrVG 30. Aufl. § 3 Rn. 95*; *Franzen GK-BetrVG 11. Aufl. § 3 Rn. 47*; *ErfK/Koch 21. Aufl. BetrVG § 3 Rn. 10*; *Richardi in Richardi BetrVG 16. Aufl. § 3 Rn. 94*; *DKW/Trümner BetrVG 17. Aufl. § 3 Rn. 182*) kommt es daher nicht an.

(2) Der Belegschaftsbeschluss wurde auch, wie es § 3 Abs. 3 BetrVG voraussetzt, von mindestens drei Arbeitnehmern des Unternehmens veranlasst. Das Landesarbeitsgericht hat durch die Bezugnahme auf den arbeitsgerichtlichen Beschluss in der angefochtenen Entscheidung festgestellt, dass die Abstimmung im Rahmen von Informationsveranstaltungen erfolgte, die am Hauptsitz in F sowie an allen weiteren Standorten durchgeführt wurden und von drei Mitarbeitern der Personalabteilung initiiert waren. Ohne Erfolg machen die Beteiligten zu 18. und 19. geltend, die Durchführung von Informationsveranstaltungen sei nicht geeignet gewesen, eine Abstimmung iSd. § 3 Abs. 3 BetrVG zu veranlassen, auch sei eine Abstimmung im Umlaufverfahren unzulässig. Dabei kann dahinstehen, ob vorliegend die Abstimmung der Arbeitnehmer überhaupt in einem Umlaufverfahren durchgeführt wurde und wie dieses ggf. ausgestaltet war. Der Gesetzgeber hat in § 3 Abs. 3 BetrVG bewusst von besonderen Formvorschriften für den Belegschaftsbeschluss über die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats abgesehen (*BT-Drs. 14/5741 S. 34*; vgl. *Fitting BetrVG 30. Aufl. § 3 Rn. 96*; *Franzen GK-BetrVG 11. Aufl. § 3 Rn. 47*; *ErfK/Koch 21. Aufl. BetrVG § 3 Rn. 10*; *Richardi in Richardi BetrVG 16. Aufl. § 3 Rn. 93*).

(3) Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend erkannt, dass die Abstimmung nach § 3 Abs. 3 BetrVG zugunsten der Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats nicht voraussetzt, dass dadurch die Bildung von Betriebsräten erleichtert wird oder dass dies einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient, wie es § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG für die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats oder die Zusammenfassung von Betrieben durch Tarifvertrag vorsieht (*Fitting BetrVG 30. Aufl. § 3 Rn. 94*).

§ 3 Abs. 3 BetrVG regelt neben den in § 3 Abs. 1 BetrVG den Tarifvertragsparteien eröffneten Gestaltungsmöglichkeiten eine nachrangige, aber eigenständige unter abschließend bestimmten Voraussetzungen stehende Zulässigkeit der Errichtung einer von der gesetzlichen Betriebsverfassung abweichenden Vertretungsstruktur. Danach kann ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat aufgrund eines Mehrheitsbeschlusses der Arbeitnehmer gewählt werden, wenn „im Fall des Absatzes 1 Nr. 1 Buchstabe a keine tarifliche Regelung“ besteht. Damit beschränkt die Norm ihren Anwendungsbereich auf Unternehmen mit mehreren Betrieben, für die ein Tarifvertrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a BetrVG nicht besteht, ohne damit zugleich die weiteren in § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bestimmten Voraussetzungen für eine tarifliche Regelung auch zur Anforderung eines Belegschaftsbeschlusses zu erheben. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass die Bildung von Betriebsräten bei der Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats aufgrund eines Mehrheitsbeschlusses der Belegschaft regelmäßig erleichtert wird und dass eine mehrheitliche Abstimmung der Arbeitnehmer für einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat ohnehin nur erfolgt, wenn die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats „dienlich“ iSv. § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist (vgl. *Fitting BetrVG 30. Aufl. § 3 Rn. 94*). Demgemäß erwähnt die Gesetzesbegründung eine solche zusätzliche Anforderung auch nicht (*BT-Drs. 14/5741 S. 34*). Anders als die Tarifvertragsparteien im Fall des § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG dürfte die Belegschaft als Gesamtheit zur Prüfung dieser Voraussetzungen auch nicht in der Lage sein.

35

(4) Das Landesarbeitsgericht durfte jedoch aufgrund seiner bisherigen Feststellungen gleichwohl nicht von einem nach § 3 Abs. 3 BetrVG wirksamen Belegschaftsbeschluss ausgehen. Es hat keine Feststellungen dazu getroffen, ob im Zeitpunkt der Abstimmung am 26. April 2002 im Unternehmen der Rechtsvorgängerin der Beteiligten zu 15. eine betriebliche Struktur vorlag, die einen Arbeitnehmerbeschluss zur Durchführung der Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats zuließ.

36

(a) Die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats aufgrund eines Beschlusses der Arbeitnehmer ist nach § 3 Abs. 3 BetrVG nur „im Fall des Absatzes 1 Nr. 1 Buchstabe a“ zulässig. § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a BetrVG regelt die Möglichkeit der Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats durch Tarifvertrag für Unternehmen mit mehreren Betrieben. Daher kann durch Arbeitnehmerbeschluss nur für Unternehmen mit mehreren Betrieben die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats bestimmt werden (*BT-Drs. 14/5741 S. 34*). Ein Unternehmen mit mehreren Betrieben liegt auch vor, wenn ein Betrieb sich in Betriebsteile gliedert, die nach § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG jeweils als selbständiger Betrieb gelten (*Fitting BetrVG 30. Aufl. § 3 Rn. 26; Franzen GK-BetrVG § 3 Rn. 10; Richardi in Richardi BetrVG 16. Aufl. § 3 Rn. 17*). Handelt es sich hingegen um ein Unternehmen mit einem Hauptbetrieb und einem oder mehreren Kleinstbetrieben, entfällt die Möglichkeit nach § 3 Abs. 3 BetrVG, weil sie schon nach § 4 Abs. 2 BetrVG dem Hauptbetrieb zugeordnet sind (*ErfK/Koch 21. Aufl. BetrVG § 3 Rn. 10*). 37

(b) Das Landesarbeitsgericht hat keine Feststellungen dazu getroffen, ob im Zeitpunkt der Abstimmung im Unternehmen der Beteiligten zu 15. bzw. deren Rechtsvorgängerin mehrere Betriebe oder selbständige Betriebsteile iSd. § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bestanden. Es hat lediglich festgestellt, dass die Rechtsvorgängerin der Beteiligten zu 15. im Jahr 2002 über einen Hauptsitz in F sowie weitere Niederlassungen verfügte. Diese Feststellungen ermöglichen jedoch nicht die Beurteilung, ob die Niederlassungen eigenständige Betriebe waren oder nach § 4 Abs. 1 BetrVG als solche galten. Auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen kann daher nicht gänzlich ausgeschlossen werden, dass es sich um ein Unternehmen mit lediglich einem Hauptbetrieb und mehreren Kleinstbetrieben gehandelt hat. 38

cc) Nach seinen bisherigen Feststellungen durfte das Landesarbeitsgericht auch nicht annehmen, dass eine ggf. wirksam erfolgte Abstimmung der Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 3 BetrVG im Jahr 2002 auch noch im Zeitpunkt der letzten 39

mündlichen Anhörung die Grundlage für die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats bildete.

(1) Das Landesarbeitsgericht hat allerdings zutreffend erkannt, dass ein im Jahr 2002 ggf. wirksam gefasster Beschluss nach § 3 Abs. 3 BetrVG über die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats nicht allein durch Zeitablauf seine Wirkung verloren hat. Die Abstimmung der Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 3 BetrVG ermöglicht nicht nur für die nächste auf die Abstimmung folgende Wahl die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats, sondern entfaltet grundsätzlich auch Wirkung für die Folgezeit (*ebenso die hM im Schrifttum: vgl. etwa Fitting BetrVG 30. Aufl. § 3 Rn. 92, 100; Franzen GK-BetrVG 11. Aufl. § 3 Rn. 49; HWK/Gaul 9. Aufl. § 3 BetrVG Rn. 23; Gistel Gewillkürte Betriebsverfassungsstruktur und Umstrukturierung S. 141; HaKo-BetrVG/Kloppenburger 5. Aufl. § 3 Rn. 83; ErfK/Koch 21. Aufl. BetrVG § 3 Rn. 10; Löwisch in Löwisch/Kaiser BetrVG 7. Aufl. § 3 Rn. 51; Richardi in Richardi BetrVG 16. Aufl. § 3 Rn. 96; DKW/Trümner BetrVG 17. Aufl. § 3 Rn. 185*). Dies ergibt die Auslegung von § 3 Abs. 3 BetrVG. 40

(a) Der Wortlaut von § 3 Abs. 3 BetrVG ist insoweit zwar nicht eindeutig. Danach können die Arbeitnehmer mit Stimmenmehrheit „die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats“ beschließen. Das lässt sowohl ein Verständnis dahin zu, dass dem Beschluss grundsätzlich Dauerwirkung zukommt als auch dahin, dass er Grundlage nur für die erstmalige Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats ist. 41

(b) Gesetzessystematische Erwägungen sprechen jedoch für eine Dauerwirkung der Abstimmung bis zu einer gegenteiligen Beschlussfassung (sog. „*actus contrarius*“) der Arbeitnehmer. § 3 Abs. 3 BetrVG knüpft mit der Möglichkeit der Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats aufgrund eines Belegschaftsbeschlusses an die entsprechende in § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a BetrVG geregelte Möglichkeit an, durch Tarifvertrag die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats festzulegen. Für den Fall einer tariflichen Regelung ist allgemein anerkannt, dass das gesetzliche betriebsverfassungsrechtliche Organisationsrecht für die Zeit der normativen Wirkung des Tarifvertrags von diesem 42

verdrängt wird (vgl. *ErfK/Koch 21. Aufl. BetrVG § 3 Rn. 2; Richardi in Richardi BetrVG 16. Aufl. § 3 Rn. 70; Thüsing ZIP 2003, 693, 704; T. Wißmann Tarifvertragliche Gestaltung der betriebsverfassungsrechtlichen Organisation S. 175*) und damit die Wirkung des Tarifvertrags nicht auf eine Wahlperiode beschränkt ist. Die Rechtsgrundlage für die tariflich geregelte Betriebsstruktur entfällt grundsätzlich erst dann, wenn der Tarifvertrag endet, ohne dass gleichzeitig ein neuer Tarifvertrag in Kraft tritt. Hätte der Gesetzgeber insoweit für die durch Arbeitnehmerbeschluss gewillkürte Betriebsratsstruktur nach § 3 Abs. 3 BetrVG anderweitige Vorstellungen gehabt, hätte es nahegelegen, dies ausdrücklich zu regeln.

(c) Insbesondere Sinn und Zweck der Regelung sprechen gegen ein Verständnis dahingehend, dass der Abstimmung der Arbeitnehmer nur Wirkung für die anschließende erste Wahlperiode zukommen soll. § 3 Abs. 3 BetrVG soll die Bildung einer Interessenvertretung auch in Unternehmen mit einer Vielzahl kleinerer Betriebe und Betriebsteile erleichtern. Die Realisierung dieses Normzwecks würde erschwert, wenn die Wirkung einer Abstimmung über die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats auf eine Wahlperiode begrenzt wäre. Das Bedürfnis zur Schaffung abweichender Vertretungsstrukturen in Unternehmen mit vielen kleinen Einheiten besteht regelmäßig dauerhaft. Einer erneuten Abstimmung nach § 3 Abs. 3 BetrVG vor den folgenden Betriebsratswahlen stünde der Wortlaut der Vorschrift entgegen, weil das Unternehmen nicht betriebsratslos ist. Eine jeweils für eine Wahlperiode durchzuführende Abstimmung wäre aufgrund des erheblichen Aufwands auch nicht praktikabel (vgl. *Franzen GK-BetrVG 11. Aufl. § 3 Rn. 49*). 43

(d) Gegen dieses Ergebnis spricht entgegen der Auffassung der Beteiligten zu 18. und 19. nicht, dass § 3 Abs. 3 BetrVG - im Gegensatz zu § 4 Abs. 1 Satz 5 BetrVG und § 20 Abs. 3 SprAuG - keine Aussagen zur Rückkehr zum gesetzlichen Repräsentationsmodell enthält. Daraus kann nicht geschlossen werden, dass für eine Beschlussfassung nach § 3 Abs. 3 BetrVG ein Widerruf gesetzlich nicht vorgesehen ist, weil die Abstimmung nur die Grundlage für die nächste auf die Abstimmung folgende Wahl bilden soll. Vielmehr kommt in § 4 Abs. 1 Satz 5 BetrVG und § 20 Abs. 3 SprAuG der allgemeine - auch auf § 3 Abs. 3 BetrVG 44

übertragbare - Rechtsgedanke zum Ausdruck, dass der Wechsel von der gewillkürten zurück zur gesetzlichen Vertretungsstruktur auf die gleiche Weise erfolgen kann wie die zuvor erfolgte Begründung der gewillkürten Struktur (*vgl. Gistel Gewillkürte Betriebsverfassungsstruktur und Umstrukturierung S. 141*). Im Übrigen bestimmt § 4 Abs. 1 Satz 5 BetrVG nicht, dass der Beschluss der Arbeitnehmer eines Betriebsteils über die Teilnahme an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb widerrufen werden kann; vielmehr sieht die Vorschrift vor, dass „für den Widerruf des Beschlusses ... die Sätze 2 bis 4 entsprechend“ gelten. § 4 Abs. 1 Satz 5 BetrVG setzt daher die Möglichkeit eines Widerrufs voraus und verweist für die Durchführung des Widerrufs auf § 4 Abs. 1 Sätze 2 bis 4 BetrVG. Die Rückkehr zur gesetzlichen Betriebsverfassung und die Wahl von Einzelbetriebsräten erfordert daher grundsätzlich einen sog. „actus contrarius“, im Falle des § 3 Abs. 3 BetrVG also eine erneute Abstimmung der Belegschaft (*ebenso die einhellige Auffassung im Schrifttum: vgl. nur Fitting BetrVG 30. Aufl. § 3 Rn. 100; Franzen GK-BetrVG 11. Aufl. § 3 Rn. 49; HWK/Gaul 9. Aufl. § 3 BetrVG Rn. 23; Gistel Gewillkürte Betriebsverfassungsstruktur und Umstrukturierung S. 141; ErfK/Koch 21. Aufl. BetrVG § 3 Rn. 10; Richardi in Richardi BetrVG 16. Aufl. § 3 Rn. 96; DKW/Trümner BetrVG 17. Aufl. § 3 Rn. 185*).

(2) Ebenfalls nicht zu beanstanden ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, dass auch der zwischenzeitlich erfolgte Anstieg der Arbeitnehmerzahl im Unternehmen der Beteiligten zu 15. die Wirkung der nach § 3 Abs. 3 BetrVG erfolgten Abstimmung nicht beendet hat. Das Gesetz regelt die Folgen einer Schwankung der Arbeitnehmerzahl in § 13 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG abschließend dahin, dass der Betriebsrat neu zu wählen ist, wenn mit Ablauf von 24 Monaten, vom Tage der Wahl an gerechnet, die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer um die Hälfte, mindestens aber um fünfzig, gestiegen oder gesunken ist. Auf den Beschluss nach § 3 Abs. 3 BetrVG ist § 13 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG nicht anwendbar. 45

(3) Im Ergebnis zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auch angenommen, dass die im Jahr 2002 erfolgte Abstimmung nach § 3 Abs. 3 BetrVG - sofern sie wirksam gewesen sein sollte - durch die Übernahme von Betrieben im Zuge der 46

Verschmelzungen der R GmbH und der B GmbH auf die Beteiligte zu 15. bzw. ihre Rechtsvorgängerin ihre Wirkung nicht verloren hat. Die übergegangenen Standorte werden seit ihrer Übernahme durch die Beteiligte zu 15. von der Wirkung des Beschlusses nach § 3 Abs. 3 BetrVG erfasst, soweit diese Wirkung nicht zuvor auf andere Weise beendet wurde.

(a) Eine Änderung der betrieblichen Strukturen innerhalb des Unternehmens kann die Wirkung einer Abstimmung nach § 3 Abs. 3 BetrVG grundsätzlich nicht aufheben. 47

(aa) Durch einen Beschluss der Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 3 BetrVG wird die gesetzliche Organisation der Betriebsverfassung zur Disposition der Arbeitnehmer gestellt und von den Organisationsentscheidungen des Arbeitgebers gelöst. Eine aufgrund eines solchen Beschlusses errichtete unternehmensweite betriebsverfassungsrechtliche Organisationseinheit stellt keinen Betrieb iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dar. Die Belegschaft schafft mit dem Beschluss nach § 3 Abs. 3 iVm. Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a BetrVG gerade eine ggf. von den tatsächlichen betrieblichen Strukturen abweichende betriebsverfassungsrechtliche Ordnung und löst den Betriebsrat vom „Betrieb als ausschließliche Organisationsbasis“ ab (*BT-Drs. 14/5741 S. 33; vgl. zu einer Vereinbarung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis Nr. 3 BetrVG BAG 24. Oktober 2019 - 2 AZR 85/19 - Rn. 19*). Ein Beschluss der Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 3 BetrVG bewirkt, dass anschließend ein Betriebsrat für das gesamte Unternehmen gewählt werden kann, und zwar unabhängig von den gesetzlichen Betriebsstrukturen und den diese beeinflussenden arbeitgeberseitigen Organisationsmaßnahmen (*vgl. Franzen GK-BetrVG 11. Aufl. § 3 Rn. 48*). 48

(bb) Die Ablösung von den durch arbeitgeberseitige Organisationsentscheidungen beeinflussten gesetzlichen Betriebsstrukturen für die Dauer der Wirkung eines Belegschaftsbeschlusses nach § 3 Abs. 3 BetrVG hat zur Folge, dass auch spätere Änderungen der Betriebsstrukturen innerhalb des Unternehmens grundsätzlich nicht dazu führen, dass eine Abstimmung nach § 3 Abs. 3 BetrVG ihre Wirkung verliert. Zwar ist es dem Arbeitgeber auch bei Bestehen eines unterneh- 49

menseinheitlichen Betriebsrats auf der Grundlage von § 3 Abs. 3 BetrVG unbenommen, durch organisatorische Veränderungen Betriebe iSd. Betriebsverfassungsgesetzes zu bilden, zusammenzulegen, zu spalten oder zu zerschlagen (vgl. BAG 21. September 2011 - 7 ABR 54/10 - Rn. 48, BAGE 139, 197). Auch kann die durch Arbeitnehmerbeschluss nach § 3 Abs. 3 BetrVG festgelegte Ordnung nur dann und solange an die Stelle der im Betriebsverfassungsgesetz enthaltenen organisatorischen Bestimmungen treten, wie sie den Anforderungen von § 3 Abs. 3 BetrVG genügt (vgl. zu § 3 Abs. 1 BetrVG BAG 13. März 2013 - 7 ABR 70/11 - Rn. 32, BAGE 144, 290). Bewegen sich die Organisationsentscheidungen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Aufnahme neuer Betriebe im Zuge von Verschmelzungen in dem von § 3 Abs. 3 BetrVG vorgegebenen Rahmen, bleibt die Bindungswirkung des sich grundsätzlich über diese Entscheidungen hinwegsetzenden dauerhaft wirkenden Beschlusses nach § 3 Abs. 3 BetrVG unberührt. Nachträgliche vom Arbeitgeber vorgenommene Umstrukturierungen auf betrieblicher oder unternehmerischer Ebene entziehen dem grundsätzlich mit Dauerwirkung versehenen Belegschaftsbeschluss folglich nicht die Wirkung, wenn das Unternehmen fortbesteht und fortan in dem (einen) Unternehmen, für das der Beschluss gefasst wurde, noch mehrere Betriebe bestehen.

(b) Der Erwerb eines oder mehrerer Betriebe durch den an einen Belegschaftsbeschluss nach § 3 Abs. 3 BetrVG gebundenen Unternehmensträger hat daher zur Folge, dass diese Betriebe fortan in die durch Belegschaftsbeschluss gewillkürte unternehmenseinheitliche Betriebsstruktur einbezogen sind (*ebenso Trappehl/Zimmer BB 2008, 778, 779 ff.; ähnlich Hohenstatt in Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen 5. Aufl. D Rn. 198*). Deren Belegschaften werden ab diesem Zeitpunkt von dem unternehmenseinheitlichen Betriebsrat repräsentiert. Auf die Frage, ob die übernommenen Betriebe unter Wahrung ihrer Identität übergegangen oder in einen bestehenden Betrieb eingegliedert sind, kommt es nicht an. 50

(aa) In der gesetzlichen - nicht durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Belegschaftsbeschluss nach § 3 BetrVG gewillkürten - Betriebsverfassung behält 51

zwar der Betriebsrat eines im Rahmen einer Verschmelzung von einem anderen Betrieb aufgenommenen Betriebs das ihm durch die Wahl übertragene Mandat zur Vertretung der Belegschaftsinteressen und zur Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben, solange die Identität des Betriebs fortbesteht (vgl. BAG 19. November 2003 - 7 AZR 11/03 - zu I 2 a der Gründe, BAGE 109, 1; 31. Mai 2000 - 7 ABR 78/98 - zu B IV 2 a aa der Gründe, BAGE 95, 15). Geht die Identität des Betriebs hingegen infolge organisatorischer Änderungen verloren und entsteht dadurch ein neuer Betrieb, endet das reguläre Amt des Betriebsrats (vgl. BAG 19. November 2003 - 7 AZR 11/03 - aaO). Dadurch kann unter den Voraussetzungen des § 21a Abs. 2 BetrVG ein Übergangsmandat entstehen (vgl. dazu iE Linsenmaier RdA 2017, 128 ff.). § 21a Abs. 2 Satz 1 BetrVG kommt nicht zur Anwendung, wenn ein Betrieb oder Betriebsteil in einen anderen Betrieb eingegliedert wird und es in dem aufnehmenden Betrieb einen Betriebsrat gibt (vgl. BAG 21. Januar 2003 - 1 ABR 9/02 - zu B I der Gründe; Fitting BetrVG 30. Aufl. § 21a Rn. 14; Kreuz GK-BetrVG 11. Aufl. § 21a Rn. 60 ff.). Vielmehr werden die Arbeitnehmer des eingegliederten Betriebs künftig von dem Betriebsrat des aufnehmenden Betriebs repräsentiert.

(bb) Diese Grundsätze können jedoch nicht auf den Fall übertragen werden, in dem ein Unternehmen, für das aufgrund eines Belegschaftsbeschlusses nach § 3 Abs. 3 BetrVG ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat gewählt wurde, durch Verschmelzung einen oder mehrere Betriebe aufnimmt. Ob ein im Rahmen einer Verschmelzung auf einen neuen Rechtsträger übergegangener Betrieb in dort bestehende betriebliche Strukturen eingegliedert wird oder seine Identität wahrt, hängt von organisatorischen Entscheidungen des Arbeitgebers ab, die im Rahmen des § 3 Abs. 3 BetrVG - anders als in der gesetzlichen Struktur - unbeachtlich sind. Darauf, ob der aufgenommene Betrieb in einen anderen Betrieb eingegliedert wird, kommt es dann nicht an, weil die betriebliche Struktur für die unternehmenseinheitliche Vertretung durch einen Betriebsrat aufgrund eines Beschlusses nach § 3 Abs. 3 BetrVG keine Rolle spielt. Daher geht ein etwaiger in einem übernommenen Betrieb gebildeter Betriebsrat des aufgenommenen Unternehmens unter mit der Folge, dass dessen Belegschaft fortan von dem unter-

52

nehmenseinheitlichen Betriebsrat des aufnehmenden Unternehmens repräsentiert wird. Ein Fortbestand des Mandats des aufgenommenen Betriebsrats bei identitätswahrender Übernahme wie bei der gesetzlichen Betriebsverfassung hätte zur Folge, dass für das aufnehmende Unternehmen mindestens zwei Betriebsräte bestehen. Dies wäre mit § 3 Abs. 3 BetrVG nicht zu vereinbaren, da die Norm das Bestehen zweier Betriebsräte in einem Unternehmen gerade ausschließt. In dieser Konstellation setzt sich die nach § 3 Abs. 3 BetrVG gewillkürte unternehmenseinheitliche Repräsentation nach dem Zweck des § 3 Abs. 3 BetrVG durch. Der Wegfall der Möglichkeit der Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats hätte ggf. für kleinere Betriebsstätten wieder betriebsratslose Zustände zur Folge, was die Regelung gerade vermeiden will. Den Belangen der Belegschaft eines übernommenen Betriebs oder Betriebsteils wird hingegen dadurch Rechnung getragen, dass sie künftig durch ein anderes Gremium betriebsverfassungsrechtlich vertreten wird. Zwar wurde der unternehmenseinheitliche Betriebsrat von der Belegschaft des übernommenen Betriebs nicht gewählt. Dieses - vorübergehende - Fehlen der demokratischen Legitimation ist jedoch ebenso hinzuzunehmen wie in anderen Fällen, in denen Arbeitnehmer erst nach der Wahl des Betriebsrats Belegschaftsmitglieder geworden sind und ihn deshalb nicht wählen konnten (*vgl. insoweit Linsenmaier RdA 2017, 128, 135*). Etwaige entgegenstehende Interessen zukünftiger Belegschaftsteile, die die - ohne ihre Beteiligung - zuvor nach § 3 Abs. 3 BetrVG beschlossene Vertretung durch einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat ablehnen, werden dadurch berücksichtigt, dass die Wirkung eines Beschlusses nach § 3 Abs. 3 BetrVG durch eine entsprechende Gegenabstimmung („actus contrarius“) aufgehoben werden kann.

(cc) Die im Schrifttum vertretene Auffassung, in durch Kollektivvereinbarung errichteten Repräsentationsbereichen komme es für die Auswirkungen von Umstrukturierungen maßgeblich auf den Inhalt der jeweiligen Vereinbarung an, durch welche die abweichende Arbeitnehmervertretungsstruktur geschaffen wurde, davon hänge ab, ob durch Änderungen, die nach Abschluss der Vereinbarung eintreten, das Substrat für die nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3, Abs. 2 BetrVG geschaffene Einheit entfällt und diese ihre Identität verliert (*vgl. Franzen*

53

GK-BetrVG 11. Aufl. § 3 Rn. 63; Hohenstatt in Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen 5. Aufl. D Rn. 198; Linsenmaier RdA 2017, 128, 138), kann nicht auf Beschlüsse nach § 3 Abs. 3 BetrVG übertragen werden. Zum einen fehlt es bei einem Belegschaftsbeschluss nach § 3 Abs. 3 BetrVG an einem Anknüpfungspunkt für dessen Auslegung. Zum anderen beschränkt sich der Erklärungsinhalt des Beschlusses nach § 3 Abs. 3 BetrVG darauf, dass in dem Unternehmen ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat gewählt werden soll. Die abstimmenden Arbeitnehmer haben regelmäßig keine konkreten Vorstellungen von der bestehenden gesetzlichen Betriebsstruktur und etwaigen späteren Veränderungen und deren Auswirkungen. Hinzu kommt bei § 3 Abs. 3 BetrVG die Besonderheit, dass der Arbeitgeber - anders als bei Tarifregelungen nach § 3 Abs. 1 BetrVG und Betriebsvereinbarungen nach § 3 Abs. 2 BetrVG - keinen Einfluss auf die Festlegung des Bereichs nehmen kann, in dem ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat gewählt wird.

(c) Demnach ist durch die Übernahme von Betrieben im Zuge der Verschmelzungen der R GmbH und der B GmbH auf die Beteiligte zu 15. die Wirkung eines wirksamen Belegschaftsbeschlusses nach § 3 Abs. 3 BetrVG im Streitfall nicht entfallen. 54

(4) Das Landesarbeitsgericht hat allerdings rechtsfehlerhaft die Prüfung unterlassen, ob dem im Jahr 2002 gefassten Beschluss der Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 3 BetrVG dadurch die Wirkung entzogen wurde, dass die Beteiligte zu 15. und die E PS seit der Übertragung des Teilbereichs Production Engineering auf die E PS im Jahr 2012 einen gemeinsamen Betrieb führen bzw. einen solchen zwischenzeitlich geführt haben. 55

(a) Die durch Arbeitnehmerbeschluss nach § 3 Abs. 3 BetrVG festgelegte Ordnung kann nur dann und solange das gesetzliche Repräsentationsmodell ersetzen, wie sie den Anforderungen von § 3 Abs. 3 BetrVG genügt (*vgl. zu § 3 Abs. 1 BetrVG BAG 13. März 2013 - 7 ABR 70/11 - Rn. 32, BAGE 144, 290*). 56

Deshalb verliert ein Belegschaftsbeschluss seine Wirkung, wenn sich die betrieblichen Strukturen bei Umstrukturierungen nicht in dem von § 3 Abs. 3 BetrVG vorgegebenen Rahmen halten. Das kann der Fall sein, wenn im Zuge von Umstrukturierungen ein gemeinsamer Betrieb mit einem anderen Unternehmen entsteht, weil dies die Grenze der nach § 3 Abs. 3 BetrVG zulässigen Gestaltung überschreitet.

(aa) Nach § 3 Abs. 3 Satz 1 iVm. Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a BetrVG kann durch Arbeitnehmerbeschluss für Unternehmen mit mehreren Betrieben die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats beschlossen werden. Diese Gestaltungsmöglichkeit bezieht sich nach dem Wortlaut von § 3 Abs. 1 Nr. 1 Eingangssatz BetrVG auf die Errichtung eines Betriebsrats für ein Unternehmen. Sie eröffnet damit keine Dispositionsbefugnis der Belegschaft zur Festlegung unternehmensübergreifender Repräsentationseinheiten, selbst wenn ein Unternehmen gemeinsam mit einem anderen Unternehmen einen Gemeinschaftsbetrieb führt *(zu tarifvertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten nach § 3 Abs. 1 BetrVG bereits BAG 13. März 2013 - 7 ABR 70/11 - Rn. 35, BAGE 144, 290; 10. November 2004 - 7 ABR 17/04 - zu B I 3 b bb (1) der Gründe, wo die Bildung von unternehmensübergreifenden „Standortbetriebsräten“ in einem näher bezeichneten Tarifvertrag als allein nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG in Betracht kommend beurteilt worden ist; so auch Franzen GK-BetrVG 11. Aufl. § 3 Rn. 10; Fitting BetrVG 30. Aufl. § 3 Rn. 27, 33)*. Nach § 3 Abs. 3 BetrVG kann die Wahl eines unternehmensübergreifenden Betriebsrats nicht beschlossen werden, sondern ausschließlich die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats. Deshalb verliert ein Belegschaftsbeschluss nach § 3 Abs. 3 BetrVG durch die Bildung eines gemeinsamen Betriebs mit einem anderen Unternehmen seine Wirkung, so dass anschließend nach den gesetzlichen Strukturen zu wählen ist. Das gilt - jedenfalls solange keine erneute wirksame Beschlussfassung nach § 3 Abs. 3 BetrVG erfolgt ist - auch dann, wenn ein gemeinsamer Betrieb mit einem weiteren Unternehmen später wieder aufgelöst wird.

57

(bb) Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen liegt vor, wenn die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für

58

einen einheitlichen arbeitstechnischen Zweck zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird. Dazu müssen die Funktionen des Arbeitgebers in den sozialen und personellen Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes institutionell einheitlich für die beteiligten Unternehmen wahrgenommen werden. Das verlangt nach einem arbeitgeberübergreifenden Betriebsmittel- wie Personaleinsatz, der charakteristisch für den normalen Betriebsablauf ist (vgl. nur BAG 20. Februar 2018 - 1 ABR 53/16 - Rn. 11; 13. Februar 2013 - 7 ABR 36/11 - Rn. 28 ff., jeweils mwN).

(b) Danach hätte der im Jahr 2002 gefasste Belegschaftsbeschluss seine Wirkung verloren, wenn die Beteiligte zu 15. und die E PS im Anschluss an die Übertragung des Teilbereichs Production Engineering auf die E PS im Jahr 2012 - ggf. zwischenzeitlich - einen gemeinsamen Betrieb geführt hätten. Dies hat das Landesarbeitsgericht nicht geprüft. Es hat lediglich gewürdigt, ob durch die Ausgliederung des Teilbereichs Production Engineering auf die E PS der bisherige Betrieb der Beteiligten zu 15. seine Identität verloren hat. Das hat das Landesarbeitsgericht mit der Begründung verneint, auch nach der Ausgliederung habe eine einheitliche Leitung auf Unternehmensebene bestanden, die die maßgeblichen Entscheidungen in personellen und sozialen Angelegenheiten treffe. Daraus kann nicht geschlossen werden, dass die Funktionen in den sozialen und personellen Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes institutionell einheitlich für beide Unternehmen wahrgenommen werden. Jedenfalls hat das Landesarbeitsgericht nicht geprüft, ob ab dem Jahr 2012 zumindest zwischenzeitlich ein gemeinsamer Betrieb bestand.

59

c) Die Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts führen auf die Rechtsbeschwerde des Beteiligten zu 18. zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung, soweit das Landesarbeitsgericht dem Antrag des Beteiligten zu 14. stattgegeben hat, und insoweit zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Der Senat kann über die Begründetheit des Antrags des Beteiligten zu 14. nicht abschließend entscheiden. Dazu bedarf es weiterer Tatsachenfest-

60

stellungen und Würdigungen seitens des Landesarbeitsgerichts. Das Landesarbeitsgericht wird zunächst weitere Feststellungen dazu zu treffen und zu prüfen haben, ob im Zeitpunkt des Belegschaftsbeschlusses am 26. April 2002 im Unternehmen der Rechtsvorgängerin der Beteiligten zu 15. mehrere Betriebe oder ein Hauptbetrieb und mehrere selbständige Betriebsteile bestanden. Sollte das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangen, dass die Voraussetzungen nach § 3 Abs. 3 BetrVG für die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats am 26. April 2002 vorlagen, wird das Landesarbeitsgericht weiter zu prüfen haben, ob die Beteiligte zu 15. und die E PS nach der Ausgliederung des Teilbereichs Production Engineering - ggf. auch nur vorübergehend - einen gemeinsamen Betrieb iSv. § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrVG unterhalten haben.

Das Vorbringen der Beteiligten enthält Anhaltspunkte für die jedenfalls vorübergehende Führung eines Gemeinschaftsbetriebs, die das Landesarbeitsgericht - ggf. unter Berücksichtigung weiteren Vorbringens der Beteiligten - zu würdigen haben wird. Danach könnte ein gemeinsamer Betrieb bestehend aus sämtlichen Betriebsstätten der Rechtsvorgängerin der Beteiligten zu 15. und der E PS bestanden haben. Dafür spricht der Umstand, dass nach Nr. 2 der zwischen dem Beteiligten zu 14. einerseits und der Rechtsvorgängerin der Beteiligten zu 15. sowie der E PS andererseits vereinbarten Betriebsvereinbarung Nr. 33a vom 31. März 2012 Einvernehmen darüber vorlag, „dass nach Umsetzung der Unternehmensspaltung ein gemeinsamer Betrieb im Sinne von § 1 Abs. 2 BetrVG besteht“, der „sämtliche Betriebe der E und der E PS“ erfasst. Das Landesarbeitsgericht wird jedoch zu berücksichtigen haben, dass auf Grundlage der Betriebsvereinbarung Nr. 33a eine solche betriebsratsfähige Organisationseinheit nicht errichtet werden konnte, da § 3 Abs. 2 BetrVG dies nicht gestattet. Nach dieser Vorschrift kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung nur die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a BetrVG, die Zusammenfassung mehrerer Betriebe eines Unternehmens nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b BetrVG und die Bildung von Spartenbetriebsräten nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG vorgesehen werden. Derartiges regelt die Betriebsvereinbarung Nr. 33a nicht. Sollte kein Gemeinschaftsbetrieb aller Betriebsstätten der Beteiligten zu 15. und der E PS bestanden haben, käme auch

61

ein standortbezogener Gemeinschaftsbetrieb der Beteiligten zu 15. bzw. deren Rechtsvorgängerin und der E PS in Wo in Betracht. Sollte indes ein Gemeinschaftsbetrieb nicht (wirksam) errichtet worden sein, bestünde die Wirkung des Belegschaftsbeschlusses aus dem Jahr 2002 fort.

3. Die Rechtsbeschwerde des Beteiligten zu 18. ist auch hinsichtlich der Abweisung des vom Beteiligten zu 18. gestellten Feststellungsantrags begründet, soweit dieser Antrag im Unterpunkt (1) auf die Feststellung des Bestehens einer betriebsratsfähigen Organisationseinheit am „Gesamtstandort M“ gerichtet ist. Unbegründet ist die Rechtsbeschwerde des Beteiligten zu 18. hingegen, soweit die Vorinstanzen seinen Feststellungsantrag im Übrigen abgewiesen haben. Insoweit ist der Antrag unzulässig. 62

a) Der Antrag des Beteiligten zu 18., mit dem er die Feststellung des Bestehens betriebsratsfähiger Organisationseinheiten an einer Vielzahl von Standorten der Arbeitgeberin im gesamten Bundesgebiet begehrt, ist nur teilweise zulässig. 63

aa) Soweit der Beteiligte zu 18. mit dem Feststellungsantrag zuletzt in den Unterpunkten (2) bis (18) das Bestehen betriebsratsfähiger Organisationseinheiten an Standorten geltend macht, für die er keine eigene Zuständigkeit reklamiert, ist der Antrag unzulässig. Insoweit fehlt es bereits an der Antragsbefugnis, die nach § 18 Abs. 2 BetrVG nur „beteiligten Betriebsräten“ vorbehalten ist. „Beteiligter Betriebsrat“ in diesem Sinne ist der Beteiligte zu 18. als der am Gesamtstandort M gewählte Betriebsrat lediglich für die sich gegenüberstehenden Möglichkeiten, ob eine unternehmenseinheitliche, den Gesamtstandort M einschließende betriebsratsfähige Organisationseinheit oder eine gesonderte betriebsratsfähige Organisationseinheit am „Gesamtstandort M“, für den er gewählt ist, besteht. Es ist auch nicht erkennbar, weshalb der am „Gesamtstandort M“ gewählte zu 18. beteiligte Betriebsrat ein Interesse an der Feststellung betriebsratsfähiger Organisationseinheiten haben sollte, für die er keine eigene Zuständigkeit geltend macht. 64

bb) Soweit der Beteiligte zu 18. mit seinem Feststellungsantrag im Unterpunkt (1) die Feststellung einer betriebsratsfähigen Organisationseinheit am „Gesamtstandort M“ begehrt, ist der Antrag zulässig. Er genügt den Erfordernissen des § 256 Abs. 1 ZPO. Der Betriebsrat hat das erforderliche Interesse an einer Feststellung nach § 18 Abs. 2 BetrVG ua. dann, wenn - wie hier - streitig ist, ob ein Betriebsrat für eine unternehmensweite betriebsratsfähige Organisationseinheit oder für einen einzelnen Standort zu wählen ist. Die Antragsbefugnis des Beteiligten zu 18. folgt aus § 18 Abs. 2 BetrVG, da er der für die festzustellende Organisationseinheit gewählte Betriebsrat und damit ein „beteiligter Betriebsrat“ iSv. § 18 Abs. 2 BetrVG ist. Der Zulässigkeit des Antrags steht - entgegen der Auffassung des Beteiligten zu 14. - nicht entgegen, dass das Arbeitsgericht einen Antrag des Beteiligten zu 18. auf Feststellung der Nichtigkeit der Wahl des unternehmenseinheitlichen Betriebsrats im Jahr 2014 abgewiesen hat. Eine materielle Rechtskraft (§ 322 Abs. 1 ZPO) der Entscheidung in jenem Verfahren stünde der Entscheidung über die Feststellung betriebsratsfähiger Organisationseinheiten im hiesigen Verfahren nicht entgegen, da es sich um unterschiedliche Streitgegenstände handelt.

65

b) Soweit der Antrag des Beteiligten zu 18. zulässig ist, hat die Rechtsbeschwerde im Sinne der Zurückverweisung Erfolg. Da nicht feststeht, ob aufgrund des im Jahr 2002 gefassten Belegschaftsbeschlusses nach § 3 Abs. 3 BetrVG nach wie vor ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat zu wählen ist, dessen Zuständigkeit auch den Gesamtstandort M umfassen würde, kann über den Antrag derzeit nicht abschließend entschieden werden. Die Begründetheit des Antrags setzt zum einen die Abweisung des Antrags des Beteiligten zu 14. voraus, über die der Senat nicht abschließend befinden kann, zum anderen sind ggf. weitere Tatsachenfeststellungen zur betrieblichen Organisation am Standort M durch das Landesarbeitsgericht erforderlich.

66

III. Die Rechtsbeschwerde des Beteiligten zu 19. hat ebenfalls teilweise Erfolg.

67

1. Die Rechtsbeschwerde des Beteiligten zu 19. ist unbegründet, soweit sie sich gegen die Zurückweisung seiner Beschwerde gegen den dem Antrag des Beteiligten zu 14. stattgebenden Beschluss des Arbeitsgerichts richtet. Insoweit war die Beschwerde des Beteiligten zu 19. unzulässig. 68
- a) Soweit der Beteiligte zu 19. im Beschwerdeverfahren die Aufhebung des erstinstanzlichen dem Antrag des Beteiligten zu 14. stattgebenden Beschlusses begehrt hat, handelte es sich entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht um eine Anschlussbeschwerde iSv. § 87 Abs. 2 Satz 1, § 64 Abs. 6 ArbGG, § 524 Abs. 1 und Abs. 3 ZPO, sondern um eine eigenständige Beschwerde gegen den erstinstanzlichen Beschluss iSv. § 87 Abs. 1 ArbGG. Die Anschließung an ein Hauptrechtsmittel iSv. § 87 Abs. 2 Satz 1, § 64 Abs. 6 ArbGG iVm. § 524 Abs. 1 ZPO besteht in dem Begehren, über den Gegenstand einer bereits eingelegten Hauptbeschwerde hinaus, aber in Abhängigkeit von deren verfahrensrechtlichem „Schicksal“ eine Entscheidung über einen weiteren Rechtsmittelgegenstand herbeizuführen. Die Anschließung kommt daher nicht in Betracht, wenn mit ihr - wie vorliegend mit der Abweisung des Antrags des Beteiligten zu 14. - begehrt wird, was die Beschwerdeinstanz auch auf das Hauptrechtsmittel hin entscheiden kann (*vgl. MüKoZPO/Rimmelspacher 6. Aufl. § 524 Rn. 3*). 69
- b) Die Beschwerde des Beteiligten zu 19. gegen den erstinstanzlichen Beschluss ist unzulässig, da sie nicht innerhalb der gesetzlichen Frist eingelegt wurde. 70
- aa) Die einmonatige Beschwerdefrist beginnt nach § 87 Abs. 2, § 66 Abs. 1 Satz 2 ArbGG mit Zustellung des in vollständiger Form abgefassten erstinstanzlichen Beschlusses, spätestens jedoch mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Das gilt trotz § 9 Abs. 5 Satz 4 ArbGG auch dann, wenn innerhalb dieser Frist keine Zustellung eines vollständig abgefassten Beschlusses mit einer Rechtsmittelbelehrung erfolgt ist. § 9 Abs. 5 ArbGG ist neben der Fünfmonatsfrist des § 66 Abs. 1 Satz 2 ArbGG nicht anwendbar (*vgl. zum Urteilsverfahren: BAG 28. Oktober 2004 - 8 AZR 492/03 - zu B IV der Gründe, BAGE 112, 286; 16. Dezember 2004 - 2 AZR 611/03 - zu I der Gründe*). Danach hätte der Beteiligte zu 19. spätestens bis zum 14. Mai 2019 gegen den am 14. November 2018 71

verkündeten erstinstanzlichen Beschluss Beschwerde einlegen müssen. Die Beschwerdeschrift ist erst am 7. Oktober 2019 beim Landesarbeitsgericht eingegangen und wahrt deshalb diese Frist nicht.

bb) Der Versäumung der Beschwerdefrist steht nicht entgegen, dass der Beteiligte zu 19. innerhalb der Beschwerdefrist noch nicht am Beschlussverfahren beteiligt war. Selbst dann, wenn ein Verfahrensbeteiligter aufgrund einer verfahrensfehlerhaft unterbliebenen Beteiligung und Zustellung des erstinstanzlichen Beschlusses keine Kenntnis von diesem und dem Ablauf der Beschwerdefrist haben konnte, erwächst die erstinstanzliche Entscheidung diesem gegenüber mit Ablauf von sechs Monaten seit der Verkündung in formelle Rechtskraft (*vgl. BAG 26. November 1968 - 1 ABR 7/68 - zu II 5 der Gründe, BAGE 21, 210; GK-ArbGG/Ahrendt Stand Dezember 2018 § 83 Rn. 87; GMP/Spinner ArbGG 9. Aufl. § 83 Rn. 31*). Nichts Anderes gilt, wenn die fehlende Zustellung der erstinstanzlichen Entscheidung innerhalb von sechs Monaten nach Verkündung seinen Grund darin hat, dass der Beteiligte erst nach Ablauf der Beschwerdefrist aufgrund einer erst zu diesem Zeitpunkt eingetretenen Betroffenheit in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsposition seine Beteiligtenstellung erlangt hat. Dadurch entstehen keine unzumutbaren Rechtsschutzlücken. Im Hinblick auf eine bis dahin eingetretene formelle Rechtskraft erwächst die erstinstanzliche Entscheidung im Verhältnis zu dem nicht Beteiligten nicht in materielle Rechtskraft (*GK-ArbGG/Ahrendt Stand Dezember 2018 § 83 Rn. 87*). Hat - wie hier der Beteiligte zu 18. - ein anderer Beteiligter Beschwerde eingelegt und wird der bis dahin nicht Beteiligte im Beschwerdeverfahren nachbeteiligt, ist er mit all seinen Ausführungen und Einwendungen anzuhören und kann damit den weiteren Verlauf des Verfahrens maßgeblich beeinflussen.

72

2. Ebenfalls unbegründet ist die Rechtsbeschwerde des Beteiligten zu 19., soweit er seinen im Rahmen einer zulässigen Anschlussbeschwerde angebrachten Antrag festzustellen, dass bei der Beteiligten zu 15. keine unternehmenseinheitliche betriebsratsfähige Organisationseinheit besteht, weiterverfolgt.

73

- a) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hat der Beteiligte zu 19. mit diesem Antrag nicht lediglich die teilweise Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts und die Abweisung des Feststellungsantrags des Beteiligten zu 14. begehrt, sondern einen eigenständigen (negativen) Feststellungsantrag gestellt. In seiner Rechtsbeschwerdebegründung hat der Beteiligte zu 19. ausdrücklich auf seine eigenständige Antragstellung hingewiesen und ein eigenes rechtliches Interesse an der negativen Feststellung geltend gemacht. Eine Auslegung der prozessualen Erklärungen des Beteiligten zu 19. gegen dessen ausdrücklich erklärten Willen kommt nicht in Betracht. 74
- b) Der Antrag des in erster Instanz noch nicht am Verfahren beteiligten Beteiligten zu 19. konnte in zweiter Instanz im Rahmen einer nach § 87 Abs. 2 Satz 1, § 64 Abs. 6 ArbGG, § 524 Abs. 1 und Abs. 3 ZPO zulässigen Anschlussbeschwerde erfolgen. Mangels Fristsetzung zur Beschwerdeerwidern nach § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO iVm. § 87 Abs. 2 Satz 1, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG durch das Landesarbeitsgericht war eine Anschließung bis zum Schluss des Termins zur Anhörung möglich (vgl. BAG 29. Januar 2020 - 4 ABR 26/19 - Rn. 20, BAGE 169, 351; 17. Februar 2015 - 1 ABR 45/13 - Rn. 17, BAGE 151, 27). Vorliegend ist die Anschließung mit dem Schriftsatz des Beteiligten zu 19. vom 4. Oktober 2019 nicht verfristet. Sie ist vor dem Schluss des Termins zur Anhörung erfolgt. 75
- c) Der negative Feststellungsantrag des Beteiligten zu 19. ist jedoch nach § 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO iVm. § 80 Abs. 2 ArbGG unzulässig. Danach hat die Rechtshängigkeit eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens 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 (ganz hM, vgl. MüKoZPO/Becker-Eberhard 6. Aufl. § 261 Rn. 66; Musielak/Voit/Foerste ZPO 17. Aufl. § 256 Rn. 37, § 261 Rn. 11, jeweils mwN). Mit dem negativen Feststellungsantrag des Beteiligten zu 19. soll lediglich 76

das Gegenteil dessen festgestellt werden, was mit dem bereits zuvor rechtshängigen Feststellungsantrag des Beteiligten zu 14. festgestellt werden soll. Der Streitgegenstand der beiden Anträge ist daher identisch.

3. Die Rechtsbeschwerde des Beteiligten zu 19. hat Erfolg, soweit das Landesarbeitsgericht dessen ebenfalls im Rahmen einer zulässigen Anschlussbeschwerde angebrachten Antrag festzustellen, dass keine betriebsverfassungsrechtliche Zuständigkeit des Beteiligten zu 14. für den Betrieb des Beteiligten zu 19. besteht, abgewiesen hat. Das Landesarbeitsgericht hat die Abweisung dieses Antrags - aus seiner Sicht konsequent - damit begründet, dass der im Jahr 2002 gefasste Belegschaftsbeschluss nach § 3 Abs. 3 BetrVG nach wie vor Wirkung entfaltet. Über die Richtigkeit dieser Annahme kann der Senat nicht abschließend entscheiden, weshalb die Sache insoweit ebenfalls an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen ist.

77

Gräfl

Klose

Waskow

Schuh

Merten