

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Beschluss vom 28. Januar 2026
- 7 ABR 26/24 -
ECLI:DE:BAG:2026:280126.B.7ABR26.24.0

I. Arbeitsgericht
Kiel

Beschluss vom 23. November 2023
- 3 BV 18 a/23 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Beschluss vom 7. August 2024
- 6 TaBV 20/23 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebsratswahl - Anfechtung - Nachweis der Vollmacht

Leitsatz:

Die Einreichung eines Wahlanfechtungsantrags nach § 19 BetrVG durch einen vollmachtlosen Vertreter kann nicht nach Ablauf der zweiwöchigen Anfechtungsfrist des § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG rückwirkend genehmigt werden. Der nach § 80 Satz 1 ZPO erforderliche Nachweis der rechtzeitig erteilten Vollmacht ist aber auch nach Ablauf der Frist so lange möglich, wie es an einer auf die fehlende Vollmacht gestützten gerichtlichen Entscheidung fehlt.

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 7 ABR 23/24 -

BUNDEARBEITSGERICHT



7 ABR 26/24
6 TaBV 20/23
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Januar 2026

BESCHLUSS

Wirth, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

Widerantragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

3.

Widerantragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom
28. Januar 2026 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht

Schmidt, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Klug und Dr. Wullenkord sowie den ehrenamtlichen Richter auf dem Brinke und die ehrenamtliche Richterin Prof. Dr. Wenckeback für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde des Beteiligten zu 2. wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 7. August 2024 - 6 TaBV 20/23 - aufgehoben, soweit es die Beschwerde des Beteiligten zu 2. gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Kiel vom 23. November 2023 - 3 BV 18 a/23 - zurückgewiesen hat.

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

Im Übrigen werden die Rechtsbeschwerden der Beteiligten zu 2. und 3. zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

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

Die zu 1. beteiligte Arbeitgeberin mit Sitz in B gehört zur „J“-Unternehmensgruppe. Sie bietet plattformbasierte Dienstleistungen im Bereich der Bestellung und Lieferung von Speisen an. Kunden können über die Webseite „L“ Speisen bei Restaurants bestellen, die entweder von Mitarbeitern der Arbeitgeberin oder des Restaurants selbst geliefert werden. 2

Am Unternehmenssitz sind Zentralfunktionen wie zB der Personalbereich (Courier HR, Recruiting, Live Operations) angesiedelt. Zudem bestehen in mehreren Städten, ua. in H und Ha, sog. Hauptumschlagbasen (HUB-Cities). Die dort in betrieblichen Räumlichkeiten tätigen Mitarbeiter führen als sog. Courier-Coordinatoren Verwaltungs- und Backoffice-Tätigkeiten aus. Sie sind ua. zustän- 3

dig für die Entgegennahme von Krankmeldungen, Urlaubsgewährung und -planung sowie die Überarbeitung der Schichtplanung der Fahrer. Zudem entscheiden sie über Abmahnungen und Entlassungen. Bei Bedarf werden sie von den Fachabteilungen in B unterstützt. Aus einer Betriebsratswahl für die HUB-City H ging der zu 3. beteiligte Betriebsrat H hervor. Diese Wahl wurde nicht angefochten.

Liefergebiete für Standorte, in denen keine HUB-City besteht, werden von der Arbeitgeberin als „Remote-Cities“ bezeichnet. In diesen werden ausschließlich Auslieferungsfahrer (Kuriere) beschäftigt. Derartige Remote-Cities bestehen ua. in K und Br. Die Courier-Coordinatoren in der HUB-City H sind ua. für die Arbeitnehmer in den Remote-Cities K und Br zuständig. 4

Die Kommunikation zwischen der Arbeitgeberin und den Mitarbeitern erfolgt hauptsächlich digital über die unternehmensweit verwendete „S“-App oder per E-Mail. 5

Am 7. Juli 2022 wurde ein Wahlvorstand „K“ bestellt. Dieser forderte die Arbeitgeberin mit E-Mail vom 2. September 2022 auf, „eine aktuelle Personalliste für den Betrieb K zur Verfügung zu stellen“. Die Arbeitgeberin teilte dem Wahlvorstand die im Liefergebiet K beschäftigten Auslieferungsfahrer mit. Aus der am 28. März 2023 durchgeführten Wahl ging der zu 2. beteiligte Betriebsrat K hervor. Das Wahlergebnis wurde am selben Tag bekannt gegeben. 6

Die Arbeitgeberin hat mit Schriftsatz vom 24. März 2023 ein Verfahren beim Arbeitsgericht Hamburg ua. mit dem Antrag, „festzustellen, dass die Organisationseinheit K, die aus den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der ... [Arbeitgeberin] besteht, die ihre Tätigkeit für die ... [Arbeitgeberin] im Liefergebiet K ausüben, als unselbständige - nicht selbständig betriebsratsfähige - betriebsverfassungsrechtliche Organisationseinheit der Organisationseinheit H zuzuordnen ist“, eingeleitet. Das Arbeitsgericht Hamburg hat dem Antrag mit Beschluss vom 22. November 2023 stattgegeben. Das Verfahren über die hiergegen gerichtete Beschwerde ist vor dem Landesarbeitsgericht Hamburg unter dem Aktenzeichen - 1 TaBV 2/24 - anhängig. 7

Die Arbeitgeberin hat die Wahl des Betriebsrats K mit am 6. April 2023 im sog. E-Mail-to-Fax-Verfahren an das Arbeitsgericht Hamburg übermittelt, mit einer eingescannten Unterschrift ihres Mitarbeiters T M versehenem Schriftsatz angefochten. Dieser hatte den Schriftsatz zunächst in Papierform erstellt, unterschrieben und sodann eingescannt. Im Laufe des Verfahrens hat die Arbeitgeberin eine Kopie einer auf den 19. Juli 2023 datierenden Vollmacht für Herrn M für das vorliegende Verfahren vorgelegt. Im Rechtsbeschwerdeverfahren hat sie eine „Bestätigung der Vertretungsbefugnis“ sowie eine „vorsorgliche Genehmigung der Antragstellung durch Herrn T M“, datierend jeweils auf den 27. Januar 2026, überreicht. 8

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, die Betriebsratswahl für die Remote-City K sei wegen Verkennung des Betriebsbegriffs unwirksam. Diese stelle keine betriebsratsfähige Organisationseinheit dar. 9

Die Arbeitgeberin hat - soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung - beantragt, 10

die am 28. März 2023 im Liefergebiet K bei der Arbeitgeberin durchgeführte Betriebsratswahl für unwirksam zu erklären.

Der Betriebsrat K und der Betriebsrat H haben Antragsabweisung und im Wege von Wideranträgen beantragt 11

1. festzustellen, dass die aus den Kurierfahrer*innen der Arbeitgeberin im Liefergebiet K bestehende Einheit einen Betrieb gemäß § 1 Abs. 1 BetrVG darstellt,
2. hilfsweise festzustellen, dass die aus den Kurierfahrer*innen der Arbeitgeberin im Liefergebiet K bestehende Einheit als selbstständiger Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 BetrVG gilt.

Die Arbeitgeberin hat die Abweisung der Wideranträge beantragt. 12

Der Betriebsrat K hat die Auffassung vertreten, die Anfechtung der Betriebsratswahl sei nicht frist- und formgerecht erfolgt. Es fehle sowohl an einem ordnungsgemäßen Antrag als auch einer ausreichenden Bevollmächtigung von Herrn M. Die Anfechtung sei zudem nach § 19 Abs. 3 Satz 3 BetrVG ausge- 13

schlossen. Beide Betriebsräte haben die Auffassung vertreten, es handele sich bei der Remote-City K um einen Betrieb iSv. § 1 BetrVG, jedenfalls aber um einen selbstständigen Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG.

Das Arbeitsgericht Hamburg hat sich für örtlich unzuständig erklärt und das Verfahren an das Arbeitsgericht Kiel verwiesen. Dieses hat dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Beschwerde der Betriebsräte K und H zurück- sowie die zweitinstanzlich erhobenen Wideranträge abgewiesen. Mit ihren Rechtsbeschwerden verfolgen der Betriebsrat K und der Betriebsrat H ihre Begehren weiter. 14

B. Die Rechtsbeschwerden haben nur teilweise Erfolg. Die des Betriebsrats H ist unzulässig, soweit sie den Antrag der Arbeitgeberin betrifft. Im Übrigen sind die Rechtsbeschwerden zulässig, aber nur diejenige des Betriebsrats K hinsichtlich der Wahlanfechtung ist begründet. Bezüglich der Wideranträge sind sie unbegründet. 15

I. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats H ist hinsichtlich des Antrags der Arbeitgeberin unzulässig. Insoweit ist der Betriebsrat H nicht rechtsbeschwerdebefugt. 16

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

verfahren mehrere selbstständige Anträge zur Entscheidung gestellt, so ist hinsichtlich eines jeden Antrags gesondert zu prüfen, welche Personen und Stellen als Beteiligte im Verfahren über diesen Antrag zu hören sind. Es gilt insoweit nichts anderes, als wenn die mehreren selbstständigen Anträge in getrennten Verfahren anhängig gemacht worden wären (*BAG 31. Januar 1989 - 1 ABR 60/87 - zu B I 2 der Gründe*).

2. Der Betriebsrat H ist durch die Anfechtung der Wahl für die Remote-City K nicht unmittelbar in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung betroffen, daher nicht beteiligt und dem folgend nicht rechtsbeschwerdebefugt. 18

II. Im Übrigen sind die Rechtsbeschwerden des Betriebsrats K und des Betriebsrats H zulässig. 19

1. Die Rechtsbeschwerdeführer sind rechtsbeschwerdebefugt. 20

a) Der Betriebsrat K ist hinsichtlich des Wahlanfechtungsantrags unmittelbar betroffen und damit rechtsbeschwerdebefugt. Durch die Anfechtung ist sein Fortbestand in Frage gestellt. 21

b) Darüber hinaus sind der Betriebsrat K und der Betriebsrat H hinsichtlich der Wideranträge rechtsbeschwerdebefugt. Durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag nach § 18 Abs. 2 BetrVG soll die Zuständigkeit der betriebsverfassungsrechtlichen Gremien für die Remote-City K geklärt werden. Die Zuordnung zum Betrieb H ist zwar nicht Teil des Begehrens, steht aber aufgrund des Vorbringens der Arbeitgeberin im Raum, so dass auch der Betriebsrat H in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Stellung unmittelbar betroffen ist. 22

2. Die Rechtsbeschwerden sind entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin auch ausreichend begründet. 23

a) Nach § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG muss die Rechtsbeschwerdebegründung angeben, welche rechtliche Bestimmung durch den angefochtenen Beschluss verletzt sein soll und worin diese Verletzung bestehen soll. Für eine Sachrüge hat sie den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzuzeigen, 24

dass Gegenstand und Richtung ihres Angriffs erkennbar sind. Das erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen des angefochtenen Beschlusses. Der Rechtsbeschwerdeführer muss darlegen, warum er die tragenden Erwägungen des Beschwerdegerichts für unrichtig hält. Die bloße Darstellung anderer Rechtsansichten ohne erkennbare Auseinandersetzung mit den Gründen des Beschlusses des Landesarbeitsgerichts genügt den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Rechtsbeschwerdebegründung ebenso wenig wie die Wiedergabe des bisherigen Vorbringens. Es reicht auch nicht aus, wenn der Rechtsbeschwerdeführer die Würdigungen des Beschwerdegerichts lediglich mit formelhaften Wendungen rügt. Die Rechtsmittelbegründung muss - im Falle ihrer Berechtigung - geeignet sein, die gesamte Entscheidung in Frage zu stellen. Das prozessuale Gebot einer inhaltlichen Auseinandersetzung mit der angegriffenen Entscheidung reicht aber nicht weiter als von deren Gründen vorgegeben. Vom Rechtsmittelführer kann nicht mehr an Begründung verlangt werden als vom Gericht seinerseits aufgewendet worden war (*BAG 24. April 2024 - 7 ABR 20/23 - Rn. 12; 24. Mai 2023 - 7 ABR 8/22 - Rn. 10*).

- b) Diesen Grundsätzen genügen die Rechtsbeschwerdebegründungen. 25
- aa) Das Landesarbeitsgericht hat die Stattgabe des Antrags der Arbeitgeberrin ebenso wie die Abweisung der Wideranträge im Wesentlichen damit begründet, es handele sich bei der Remote-City K weder um einen Betrieb iSv. § 1 Abs. 1 BetrVG noch um einen selbstständigen Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 BetrVG. Für diese existiere kein Leitungsapparat. Selbst unter Einbeziehung einer an einem anderen Ort als K institutionalisierten Leitung lasse sich keine auch nur relative Verselbstständigung feststellen. Die Courier-Coordinatoren seien für sämtliche Auslieferungsfahrer in den Liefergebieten H, K und Br zuständig. Es sei nicht erkennbar, dass ein Courier-Coordinator für einen einzelnen Auslieferungsfahrer oder eine Gruppe von Auslieferungsfahrern zuständig sei. 26
- bb) Hiermit setzen sich der Betriebsrat K und der Betriebsrat H ausreichend auseinander, indem sie die Auffassung vertreten, der durch das Landesarbeitsgericht seiner Entscheidung zugrunde gelegte „klassische Betriebsteilbegriff“ müsse einer Überprüfung unterzogen und mit Blick auf die Veränderungen in der 27

Arbeitswelt „zeitgerecht“ angewendet werden. Danach sei für die Annahme eines Betriebsteils iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ausreichend, wenn - wie vorliegend für die Remote-City K - eine Interessengemeinschaft der zur Erledigung eines arbeitstechnischen Zwecks zusammengefassten Arbeitnehmer bestehe. Würde dies zutreffen, wäre der Angriff geeignet, die (gesamte) Entscheidung des Landesarbeitsgerichts in Frage zu stellen.

III. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats K ist hinsichtlich des Wahlanfechtungsantrags der Arbeitgeberin begründet. Mit der gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht die Betriebsratswahl vom 28. März 2023 nicht für unwirksam erklären. Dies führt, da es an den erforderlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts fehlt, insoweit zur Aufhebung der Entscheidung und zur Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht. 28

1. Nach § 19 BetrVG können mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber die Betriebsratswahl anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Die Wahlanfechtung muss innerhalb von zwei Wochen ab der Bekanntgabe des Wahlergebnisses beim Arbeitsgericht erfolgen. 29

2. Das Landesarbeitsgericht ist rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, die formellen Voraussetzungen der Wahlanfechtung seien erfüllt. 30

a) Die Arbeitgeberin ist zwar zur Wahlanfechtung befugt. Das Anfechtungsrecht ist nicht ausgeschlossen, weil die Arbeitgeberin die Betriebsratswahl für H nicht angefochten hat. 31

aa) Die Zulässigkeit der Anfechtung einer Betriebsratswahl wegen Verken- nung des Betriebsbegriffs ist nicht davon abhängig, ob weitere mit der Zuordnung der fraglichen Organisationseinheit in Verbindung stehende Betriebsratswahlen angefochten werden. Dies würde die in § 19 Abs. 1 BetrVG vorgesehene und 32

gewährleistete Möglichkeit der Anfechtung von Betriebsratswahlen in unzumutbarer Weise einschränken und erschweren. Insbesondere wäre es bei einer Anfechtung durch drei Wahlberechtigte diesen nicht möglich, weitere Betriebsratswahlen in anderen Organisationseinheiten anzufechten (*vgl. BAG 21. September 2011 - 7 ABR 54/10 - Rn. 21, BAGE 139, 197 zur Anfechtung einer Betriebsratswahl in einer nach einem Zuordnungstarifvertrag iSv. § 3 Abs. 1 BetrVG gebildeten betriebsorganisatorischen Einheit*). Zudem wäre, da der Umfang des (Haupt-)Betriebs gerade im Streit steht, nicht ohne weiteres feststellbar, welche weitere(n) Betriebsratswahl(en) angefochten werden müsste(n).

bb) Soweit der Senat früher vertreten hat, eine isolierte Anfechtung der Betriebsratswahl in einem unselbstständigen Betriebsteil eines Gemeinschaftsbetriebs sei unzulässig (*BAG 31. Mai 2000 - 7 ABR 78/98 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 95, 15; 7. Dezember 1988 - 7 ABR 10/88 - zu B der Gründe, BAGE 60, 276*), hat er diese Rechtsprechung ausdrücklich aufgegeben (*BAG 22. November 2017 - 7 ABR 40/16 - Rn. 21, BAGE 161, 101*). 33

b) Das Landesarbeitsgericht ist auch zutreffend davon ausgegangen, die Anfechtung sei formgerecht erfolgt. 34

aa) Der Antrag ist nach § 81 Abs. 1 Halbs. 2, § 80 Abs. 2 Satz 1, § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG iVm. § 253 Abs. 4, § 130 Nr. 6 Alt. 2 ZPO schriftlich beim Arbeitsgericht einzureichen oder bei seiner Geschäftsstelle mündlich zu Protokoll anzubringen (*BAG 22. Januar 2025 - 7 ABR 23/23 - Rn. 31*). 35

bb) Die durch den Mitarbeiter der Arbeitgeberin T M übersandte Antragschrift, die dessen Unterschrift enthielt, wahrt diese Formvorgaben. Hierfür ist die Übermittlung im sog. E-Mail-to-Fax-Verfahren mit der eingescannten Unterschrift des Bevollmächtigten ausreichend (*vgl. zur Form der Berufungsbegründung im Urteilsverfahren mit ausführlicher Begründung BAG 17. Januar 2023 - 3 AZR 158/22 - Rn. 7 ff., BAGE 180, 17; ferner zur Übermittlung der Berufungsschrift durch Computerfax im Zivilprozess BGH 26. Januar 2021 - VI ZB 46/20 - Rn. 8*). 36

- cc) Die Unterschrift genügt der Schriftform des § 126 Abs. 1 BGB. 37
- (1) Als Unterschrift genügt ein Schriftzug, der individuellen Charakter aufweist und einem Dritten, der den Namen des Unterzeichnenden kennt, ermöglicht, diesen Namen aus dem Schriftbild noch herauszulesen, der Unterzeichnende also erkennbar bleibt. Die Unterschrift muss zwar nicht unbedingt lesbar sein, mindestens einzelne Buchstaben müssen aber - wenn auch nur andeutungsweise - zu erkennen sein, weil es sonst an dem Merkmal einer Schrift fehlt. Anzulegen ist ein großzügiger Maßstab, wenn im Übrigen an der Autorenschaft und der Absicht, eine volle Unterschrift zu leisten, keine Zweifel bestehen. Dagegen stellt ein Schriftzug, der als bewusste und gewollte Namensabkürzung erscheint (Handzeichen, Paraphe), keine formgültige Unterschrift dar. Ob ein Schriftzeichen eine Unterschrift oder lediglich eine Abkürzung (Handzeichen, Paraphe) darstellt, beurteilt sich nach dem äußeren Erscheinungsbild (*BAG 6. September 2012 - 2 AZR 858/11 - Rn. 17 f., BAGE 143, 84; BGH 10. Februar 2021 - XII ZR 26/20 - Rn. 22*). 38
- (2) Diesen Anforderungen wird die Unterschrift gerecht. Bei der Prüfung ist ein großzügiger Maßstab anzulegen, da das Schriftstück aufgrund der Namensangabe im Kopfteil hinreichend deutlich den Aussteller erkennen lässt. Die Unterschrift lässt die Anfangsbuchstaben „T“ und „M“ des Vor- und Nachnamens erkennen und enthält in der auf das „M“ folgenden geschwungenen Linie Anhaltspunkte auf die weiteren Buchstaben. Damit wird - unter Berücksichtigung der Kürze des Namens - hinreichend deutlich, dass es sich nicht lediglich um ein Handzeichen handelt. 39
- c) Mit der gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht aber nicht annehmen, die Wahlanfechtung sei fristgerecht iSv. § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgt. 40
- aa) Die Wahrung der nach § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG einzuhaltenden Frist ist notwendige Voraussetzung der Anfechtung einer Betriebsratswahl. Der Antrag ist nach § 81 Abs. 1 Halbs. 2 ArbGG beim Arbeitsgericht schriftlich einzureichen 41

oder bei seiner Geschäftsstelle mündlich zu Protokoll anzubringen (*BAG 22. Januar 2025 - 7 ABR 23/23 - Rn. 31*).

bb) Der Antrag ist am 6. April 2023 innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses beim Arbeitsgericht Hamburg eingegangen. Die Anfechtungsfrist des § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG wird auch durch einen Antrag bei einem örtlich unzuständigen Arbeitsgericht gewahrt (*BAG 13. März 2013 - 7 ABR 70/11 - Rn. 23, BAGE 144, 290*).

cc) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts war eine Prüfung der ausreichenden Bevollmächtigung des den Antrag einreichenden Mitarbeiters T M nicht mangels (in zweiter Instanz aufrechterhaltener) Rüge entbehrlich.

(1) Nach § 80 Satz 1 ZPO ist die Vollmacht schriftlich zu den Gerichtsakten zu reichen und so dem Gericht nachzuweisen. Eine Erleichterung ist lediglich für den Fall der Vertretung durch Rechtsanwälte in § 88 Abs. 2 ZPO vorgesehen, wonach der Nachweis erst auf Rüge geführt werden muss. Mangels weiterer Ausnahmen ist bei der nichtanwaltlichen Vertretung der Nachweis nicht nur dann zu führen, wenn das Bestehen einer Vollmacht zweifelhaft ist oder in Frage gestellt wird (*vgl. BGH 4. Mai 2022 - VII ZB 18/18 - Rn. 15 f. mwN*). Auch mit Einverständnis des Gegners kann nicht auf die Amtsprüfung verzichtet werden (*Smid/Hartmann in Wieczorek/Schütze ZPO 5. Aufl. § 88 Rn. 5*). Das Gericht muss daher, wenn nicht ein Rechtsanwalt als Bevollmächtigter auftritt, von Amts wegen die Vorlage einer schriftlichen Vollmachtsurkunde (§ 126 BGB) verlangen, weil es die Überzeugung vom Bestand der Vollmacht auf andere Weise nicht ordnungsgemäß gewinnen kann (*BGH 29. September 2021 - VII ZB 25/20 - Rn. 15*).

(2) Nach diesen Grundsätzen hatte das Landesarbeitsgericht unabhängig von einer Rüge des Betriebsrats K die Vorlage einer Vollmacht, gegebenenfalls unter Fristsetzung (§ 80 Satz 2 ZPO), zu verlangen. Bei dem Mitarbeiter T M handelt es sich nicht um einen Rechtsanwalt.

dd) Die Prüfung war auch nicht entbehrlich, weil die Arbeitgeberin die Verfahrenseinleitung durch den Mitarbeiter T M jedenfalls nach § 89 Abs. 2 ZPO genehmigt hätte. Eine solche rückwirkende Genehmigung scheidet bei einem Antrag nach § 19 BetrVG im Hinblick auf Sinn und Zweck der gesetzlichen Fristenregelung in § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG aus. 46

(1) Grundsätzlich können rechtsgeschäftliche Erklärungen eines vollmachtlosen Vertreters rückwirkend genehmigt werden (§ 184 Abs. 1 BGB). Ebenso kann der Mangel der Vollmacht bei Prozesshandlungen durch die Genehmigung des Vertretenen grundsätzlich rückwirkend geheilt werden (§ 89 Abs. 2 ZPO). Die Rückwirkung von Genehmigungen einer vollmachtlosen Vertretung unterliegt allerdings Grenzen, und zwar sowohl im Verfahrensrecht als auch bei rechtsgeschäftlichen Willenserklärungen (vgl. ausdrücklich § 184 Abs. 1 BGB aE). Materiell-rechtlich kann die Rückwirkung einer Genehmigung durch den entgegenstehenden Gesetzeszweck ausgeschlossen sein, was insbesondere für gesetzliche Ausschlussfristen anzunehmen ist (vgl. BVerwG 27. Februar 2020 - 8 C 13.19 - Rn. 14; ausf. BVerwG 24. Juni 1999 - 7 C 20.98 - zu 2 der Gründe, BVerwGE 109, 169). Zudem kann der Mangel der Vollmacht bei Einlegung eines Rechtsmittels nur so lange mit rückwirkender Kraft geheilt werden, bis eine das Rechtsmittel als unzulässig verwerfende Prozessentscheidung vorliegt. Bis zu diesem Zeitpunkt ist das Rechtsmittel schwebend unwirksam, weil das Gericht den vollmachtlosen Vertreter einstweilen zulassen und der Vertretene die Prozessführung nach § 89 Abs. 2 ZPO genehmigen kann. Die schwebende Unwirksamkeit wird aber mit Erlass des Prozessurteils beendet (Gemeinsamer Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes 17. April 1984 - GmS-OGB 2/83 - zu II 2 der Gründe, BGHZ 91, 111). 47

(2) Die Antragsfrist des § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG ist als materiell-rechtliche Voraussetzung verfahrensmäßiger Art ausgestaltet (BAG 22. Januar 2025 - 7 ABR 23/23 - Rn. 33). § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG gibt den Anfechtungsberechtigten einerseits das Recht, die Wahl innerhalb dieser Frist anzufechten, bestimmt aber andererseits, dass mit dem Ablauf der Anfechtungsfrist das Anfechtungsrecht erlischt. Die Wahl wird nach Fristablauf trotz etwaiger Mängel unan- 48

fechtbar (*BAG 22. November 2017 - 7 ABR 40/16 - Rn. 22, BAGE 161, 101*). Die Frist dient damit der Rechtssicherheit. Dadurch soll gewährleistet werden, dass möglichst rasch nach Abschluss der Wahl Klarheit darüber geschaffen wird, ob die Wahl angefochten wird oder nicht (*BAG 23. Juli 2014 - 7 ABR 23/12 - Rn. 37; 20. April 2005 - 7 ABR 44/04 - zu B III 2 a der Gründe, BAGE 114, 228*). Dem hat der Gesetzgeber auch dadurch Rechnung getragen, dass weder eine nachträgliche Zulassung oder eine Wiedereinsetzung in die Frist möglich noch eine schwebende Unwirksamkeit des Antrags im Gesetz angelegt ist (*vgl. BAG 22. Januar 2025 - 7 ABR 23/23 - Rn. 38*).

(3) Daher ist auch die rückwirkende Genehmigung einer Wahlanfechtung nach § 19 Abs. 2 BetrVG ausgeschlossen. Die Genehmigung würde das aufgrund Fristablaufs bereits erloschene Anfechtungsrecht wiederaufleben lassen. Die Möglichkeit hierzu würde den gesetzgeberischen Zweck konterkarieren. Die beabsichtigte Rechtssicherheit würde nicht erreicht (*vgl. LAG Düsseldorf 22. März 2023 - 12 TaBV 29/22 - zu B II 2 d der Gründe*). Rechtssicherheit ist aber bei einer Betriebsratswahl, deren Wirksamkeit sich nicht nur auf das Gremium selbst, sondern auf den gesamten Betrieb und alle dort Beschäftigten auswirkt, von besonderer Bedeutung. Sie kann daher nicht durch den verfahrensrechtlichen Grundsatz, dass die Rechtsmittelvoraussetzungen erst am Schluss der mündlichen Verhandlung der letzten Tatsacheninstanz gegeben sein müssen, ausgehebelt werden. Insoweit besteht eine andere Situation als bei Stellung eines Auflösungsantrags nach § 78a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BetrVG, der lediglich individualrechtlich wirkt, und für den der Senat eine rückwirkende Genehmigung der Vollmacht für zulässig erachtet hat (*vgl. hierzu BAG 18. September 2019 - 7 ABR 44/17 - Rn. 25 ff.*). 49

3. Der Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts bedingt insoweit die Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und die Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Eine eigene Sachentscheidung ist dem Senat verwehrt. 50

a) Das Landesarbeitsgericht hat - aus seiner Sicht konsequent - keine Feststellungen zu der Frage getroffen, ob der Mitarbeiter T M bis zum Ablauf der An- 51

fechtungsfrist zur Anfechtung der Betriebsratswahl bevollmächtigt war. Ein ausreichender Nachweis liegt bislang nicht vor. Die vorgelegte Vollmacht vom 19. Juli 2023 ist erst nach Ablauf der Frist erstellt worden. Eine (rechtzeitige) Originalvollmacht hat die Arbeitgeberin auch nicht im Rechtsbeschwerdeverfahren vorgelegt.

b) Sollte eine ordnungsgemäße Bevollmächtigung erfolgt sein, könnte diese im fortgesetzten Verfahren noch durch die Arbeitgeberin nachgewiesen werden. Anders als die Genehmigung der Vertretung ist der Nachweis der Vollmacht nach den auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren gemäß § 80 Abs. 2 Satz 1 iVm. § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG anwendbaren §§ 80 ff. ZPO bei einem Antrag nach § 19 Abs. 2 BetrVG auch nach Ablauf der Anfechtungsfrist möglich. 52

aa) Ein Vollmangelmangel iSv. § 88 ZPO liegt nicht nur vor, wenn überhaupt keine Vollmacht erteilt wurde, sondern auch dann, wenn die Vollmacht zwar besteht, aber nicht beigebracht wird (*BAG 18. September 2019 - 7 ABR 44/17 - Rn. 26; BGH 4. Mai 2022 - VII ZB 18/18 - Rn. 16*). Tritt als Bevollmächtigter kein Rechtsanwalt auf, ist das Gericht nach § 88 Abs. 2 ZPO zur Prüfung der Vollmacht von Amts wegen verpflichtet. Diese ist nach § 80 Satz 1 ZPO schriftlich zu den Gerichtsakten einzureichen. Der Nachweis der schriftlichen Vollmacht kann nur durch Einreichung der Originalurkunde - gegebenenfalls in beglaubigter Form (§§ 415, 435 ZPO) - geführt werden, die Vorlage von Kopien oder ein urkundlicher Nachweis irgendwelcher Art genügen nicht (*BGH 23. Januar 2024 - VI ZB 16/22 - Rn. 7, 9; 31. Oktober 2019 - IX ZR 37/19 - Rn. 1 ff.*). 53

bb) Die Bevollmächtigung ist bereits bei Antragstellung nachzuweisen, § 80 Satz 1 ZPO. Der Nachweis der Vollmacht ist aber so lange möglich, wie es an einer auf die fehlende Vollmacht gestützten gerichtlichen Entscheidung fehlt, § 89 Abs. 2 ZPO (*vgl. Rn. 47 sowie Gemeinsamer Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes 17. April 1984 - GmS-OGB 2/83 - zu II 2 der Gründe, BGHZ 91, 111*). Dies gilt auch, wenn - wie vorliegend - die ordnungsgemäße Bevollmächtigung nicht lediglich Zulässigkeitsvoraussetzung, sondern auch zur Wahrung der Antragsfrist nach § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG erforderlich ist. Die verfahrensrecht- 54

lichen Regelungen der §§ 80 ff. ZPO bedürfen insoweit mit Blick auf den Gesetzeszweck des § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG keiner Einschränkung.

(1) Nach § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG ist die Wahlanfechtung nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, zulässig. Damit enthält der Wortlaut der Regelung keine Vorgaben zum Nachweis einer Vollmacht desjenigen, der den Antrag beim Arbeitsgericht einreicht. 55

(2) Auch Sinn und Zweck der Antragsfrist gebieten nicht, die Vorlage einer Vollmachtsurkunde innerhalb dieser zu verlangen (*vgl. zum Zweck bereits Rn. 48*). Dieser ist bereits durch die fristgerechte Antragseinreichung ohne Vollmachtsnachweis gewährleistet. Jedenfalls soweit die Einreichung durch eine ausreichend bevollmächtigte Person erfolgt, ist damit hinreichend geklärt, dass eine Anfechtung erfolgt; allein der fehlende Nachweis der Vollmacht führt (materiell-rechtlich) nicht zur schwebenden Unwirksamkeit der Anfechtung. Dem steht nicht entgegen, dass nicht unmittelbar Rechtssicherheit über den Erfolg der Anfechtung besteht. Diese besteht vor Rechtskraft einer gerichtlichen Entscheidung ohnehin nicht. 56

c) Das Landesarbeitsgericht wird daher - nachdem es insbesondere der Arbeitgeberin Gelegenheit zu ergänzendem Vorbringen gegeben hat - zunächst zu prüfen haben, ob der Mitarbeiter T M innerhalb der Anfechtungsfrist ausreichend bevollmächtigt war und die Arbeitgeberin dies im vorliegenden Verfahren ordnungsgemäß nachgewiesen hat. Nur dann käme es auf die Frage an, ob auch die materiellen Voraussetzungen einer Wahlanfechtung nach § 19 Abs. 1 BetrVG erfüllt sind. 57

IV. Im Übrigen sind die Rechtsbeschwerden des Betriebsrats K und des Betriebsrats H unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Wideranträge zutreffend abgewiesen. 58

1. Der Betriebsrat K und der Betriebsrat H haben die Wideranträge im zweiten Rechtszug im Wege einer zulässigen Antragserweiterung in das Verfahren 59

eingeführt. Die Zulässigkeit einer solchen bestimmt sich nach § 81 Abs. 3 ArbGG iVm. § 533 ZPO. Sie setzt damit voraus, dass die anderen Beteiligten der Antragsänderung zustimmen oder das Gericht die Änderung für sachdienlich hält. Die Arbeitgeberin hat zwar der Antragsweiterung widersprochen, das Landesarbeitsgericht hat jedoch über sie entschieden und die Sachdienlichkeit der Antragserweiterung ausdrücklich bejaht. Daran ist der Senat gemäß § 87 Abs. 2 Satz 3 Halbs. 2, § 81 Abs. 3 Satz 3 ArbGG gebunden (*vgl. BAG 20. Februar 2019 - 7 ABR 40/17 - Rn. 28 f.; 17. Mai 2011 - 1 ABR 121/09 - Rn. 11*).

2. Die Anträge sind nach gebotener Auslegung zulässig. 60
 - a) Sie sind auf die (positive) Feststellung gerichtet, dass es sich bei der Remote-City K um eine betriebsratsfähige Organisationseinheit handelt. Hierbei handelt es sich um ein einheitliches Begehren, welches sowohl begründet wäre, wenn es sich bei der Remote-City K um einen eigenständigen Betrieb iSv. § 1 Abs. 1 BetrVG handeln würde, als auch, wenn (lediglich) ein selbstständiger Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vorliegen würde. Der Hilfsantrag ist daher bereits im Hauptantrag als „Minus“ enthalten und entbehrlich. 61
 - b) Mit diesem Verständnis ist der Antrag zulässig. 62
 - aa) Er ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Zwischen den Beteiligten steht nicht im Streit, was unter dem „Liefergebiet K“ zu verstehen ist; fraglich ist lediglich, ob es sich dabei um einen eigenständigen Betrieb iSv. § 1 BetrVG oder einen selbstständigen Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 BetrVG handelt. 63
 - bb) Die Betriebsratsfähigkeit einer Organisationseinheit ist nach § 18 Abs. 2 BetrVG ein Rechtsverhältnis, das gerichtlich gesondert festgestellt werden kann. Dabei kann die Feststellung sowohl auf die Beantwortung der Frage der (richtigen) Betriebsabgrenzung als auch darauf gerichtet sein, ob eine betriebsratsfähige Organisationseinheit vorliegt (*BAG 27. November 2024 - 7 ABR 30/23 - Rn. 17*). 64
 - cc) Für den Antrag besteht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse (*vgl. BAG 27. November 2024 - 7 ABR 30/23 - Rn. 20*). Durch 65

die erstrebte Feststellung wird die streitige betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung der Remote-City K abschließend geklärt.

dd) Es besteht auch keine Unzulässigkeit wegen anderweitiger Rechtshängigkeit nach § 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO iVm. § 80 Abs. 2 ArbGG. 66

(1) Die Rechtshängigkeit eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens hat ua. die Wirkung, dass während seiner Dauer die Streitsache nicht anderweitig anhängig gemacht werden kann. Diese Sperre erfasst auch das kontradiktorische Gegenteil des rechtshängigen Anspruchs, zB negativer Feststellungsantrag nach positivem Feststellungsantrag (*BAG 24. März 2021 - 7 ABR 16/20 - Rn. 76 mwN, BAGE 174, 269*). Unzulässig wäre daher, im Verhältnis derselben Beteiligten mit einem auf (negative) Feststellung gerichteten Antrag nach § 18 Abs. 2 BetrVG das Gegenteil der bereits zuvor begehrten (positiven) Feststellung zu begehren (*vgl. zu einer solchen Konstellation BAG 24. März 2021 - 7 ABR 16/20 - Rn. 76, aaO*). 67

(2) Vorliegend ist der Antrag der Betriebsräte K und H allerdings nicht allein auf das kontradiktorische Gegenteil des Antrags der Arbeitgeberin im vor dem Landesarbeitsgericht Hamburg geführten Verfahren gerichtet. Der Antrag der Arbeitgeberin umfasst über die (inzidente) Feststellung der fehlenden Betriebsratsfähigkeit der Remote-City K hinaus die positive Zuordnung dieser zum Betrieb H. Damit handelt es sich sowohl bei dem Begehren der Arbeitgeberin als auch dem der Betriebsräte K und H um positive Feststellungsanträge, mit denen nicht jeweils deren kontradiktorisches Gegenteil begehrt wird. Würde dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben, stünde damit zwar zugleich fest, dass es sich bei der Remote-City K weder um einen Betrieb iSv. § 1 Abs. 1 BetrVG noch um einen selbstständigen Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG handelt. Anderenfalls könnte die Zuordnung zum Betrieb H nicht erfolgen. Die Abweisung des Antrags der Arbeitgeberin würde aber nicht notwendigerweise die durch die Betriebsräte K und H begehrte Feststellung voraussetzen. Sie könnte auch erfolgen, wenn es sich bei der HUB-City H nicht um einen Betrieb handeln oder von diesem aus nicht die wesentlichen Leitungsfunktionen für die in der Remote-City K tätigen Arbeitnehmer ausgeübt würden. Damit wäre nur dann von anderweitiger 68

Rechtshängigkeit auszugehen, wenn dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben würde. Dies ließe sich aber bei Beginn des Verfahrens nicht zweifelsfrei absehen, so dass insgesamt keine anderweitige Rechtshängigkeit angenommen werden kann (*vgl. zu zwei positiven Feststellungsklagen Assmann in Wieczorek/Schütze ZPO 5. Aufl. § 261 Rn. 98; MüKoZPO/Becker-Eberhard 7. Aufl. § 261 Rn. 66*).

3. Bezüglich des (Wider-)Antrags sind der Betriebsrat K und der Betriebsrat H als Antragsteller und die Arbeitgeberin als Beteiligte zu hören (§ 83 Abs. 3 ArbGG). 69

4. Der Antrag ist aber unbegründet. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, bei der Remote-City K handele es sich weder um einen Betrieb iSv. § 1 Abs. 1 BetrVG noch um einen selbstständigen Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, ist rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden. 70

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

aa) 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 72

genügt ein Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit gegenüber dem Hauptbetrieb. Dazu reicht es aus, dass in der organisatorischen Einheit überhaupt eine den Einsatz der Arbeitnehmer bestimmende Leitung institutionalisiert ist, die Weisungsrechte der Arbeitgeberin ausübt. Zu einer eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Einheit wird ein derartiger Betriebsteil jedoch erst unter den zusätzlichen Voraussetzungen von § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG (räumlich weite Entfernung vom Hauptbetrieb) oder Nr. 2 (Eigenständigkeit durch Aufgabenbereich und Organisation) (*BAG 21. Juni 2023 - 7 ABR 19/22 - Rn. 33; 26. Mai 2021 - 7 ABR 17/20 - Rn. 33 mwN, BAGE 175, 104*).

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

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

82; 24. Februar 1976 - 1 ABR 62/75 - zu III 1 der Gründe; 29. März 1977 - 1 ABR 31/76 - zu III 1 der Gründe; vgl. auch *Witzel/Franz ArbRAktuell 2024, 350, 352*). Dies erfordert einerseits sowohl eine möglichst arbeitnehmersnahe Repräsentation der Belegschaft als auch - hierzu häufig gegenläufig - eine Nähe zum Entscheidungsträger (*GK-BetrVG/Franzen 12. Aufl. BetrVG § 1 Rn. 36; Preis/Povedano Peramato FS 100 Jahre Betriebsverfassungsrecht 2020 S. 571, 574 ff.*). Andererseits kann effektive Betriebsratsarbeit ohne klar abgrenzbare betriebsratsfähige Einheiten nicht erreicht werden (*BAG 1. Februar 1963 - 1 ABR 1/62 - zu II 2 g und h der Gründe, aaO*).

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

(3) Demgegenüber würde die (größere) Gewichtung der rein örtlichen Zuordnung von Arbeitnehmern dem Gesetzeszweck nicht in gleicher Weise gerecht. Es bliebe unklar, wem gegenüber Mitbestimmungsrechte ausgeübt werden können; ein „Ansprechpartner“ für den Betriebsrat wäre nicht gewährleistet. Besondere Bedeutung erlangen die räumlichen Verhältnisse vielmehr erst für die

Frage, ob ein Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt ist.

(4) Gleiches gilt - entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerdeführer (*in diese Richtung auch Krause KJ 2024, 466, 478; Trümner AuR 2025, 389, 391; Vogt Betrieb und Betriebsteil als zweiteiliges Puzzle S. 136 ff.*) - für eine Bestimmung eines Betriebsteils anhand des Merkmals einer „Interessengemeinschaft“ der Arbeitnehmer. Unabhängig davon, dass bei einer Gruppe von Arbeitnehmern nicht zwangsläufig alle Interessen übereinstimmen und daher eine rechtssichere Bestimmung einer Interessengemeinschaft im Einzelfall nicht vorgenommen werden könnte (*vgl. Henssler FS Kittner 2021 S. 146, 150; Hensel DIAS 2025, 11, 14: Repräsentationsdilemma*), würde dieses Kriterium bedingen, dass die Arbeitnehmer über die Zusammensetzung des Betriebs(teils) entscheiden würden. Je nachdem, ob sich bei allen oder Teilen der zu einer Interessengemeinschaft zusammengefassten Arbeitnehmer deren Auffassung und Bedürfnisse ändern, würde sich gegebenenfalls auch die Struktur der betriebsratsfähigen Organisationseinheiten im Unternehmen ändern. Die Feststellung der Interessengemeinschaft wäre lediglich eine Momentaufnahme, die für die Annahme einer betriebsratsfähigen Organisationseinheit nicht ausreichen kann. 77

(5) Gegen dieses Verständnis sprechen - entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerdeführer - weder verfassungsrechtliche noch unionsrechtliche Wertungen. 78

(a) Die Betriebsräte können sich nicht auf das Grundrecht der Koalitionsfreiheit berufen. Nach Art. 9 Abs. 3 GG ist dieses Bürgern, Koalitionen und ihren Mitgliedern vorbehalten, nicht aber für Betriebsräte gewährleistet (*GK-BetrVG/Wiese 12. Aufl. BetrVG Einl. Rn. 74; vgl. für den Personalrat BVerfG 26. Mai 1970 - 2 BvR 311/67 - zu II 3 der Gründe, BVerfGE 28, 314*). 79

(b) Die von den Betriebsräten darüber hinaus zitierten Entscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) betreffen den Betriebsbegriff der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen und sind daher für die 80

Bestimmung des Betriebsbegriffs iSd. BetrVG nicht heranzuziehen (vgl. Krause KJ 2024, 466, 472).

b) Auch die konkrete Würdigung des Landesarbeitsgerichts lässt keine rechtsbeschwerderechtlich relevanten Rechtsfehler erkennen. 81

aa) Das Landesarbeitsgericht hat - unter teilweiser Bezugnahme auf den arbeitsgerichtlichen Beschluss - seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, es handele sich bei der Remote-City K weder um einen Betrieb iSv. § 1 Abs. 1 BetrVG noch um einen selbstständigen Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 BetrVG. Für diese existiere kein Leitungsapparat. Selbst unter Einbeziehung einer an einem anderen Ort als K institutionalisierten Leitung lasse sich keine auch nur relative Verselbstständigung feststellen. Die Courier-Coordinatoren seien für sämtliche Auslieferungsfahrer in den Liefergebieten H, K und Br zuständig. Es sei nicht erkennbar, dass ein Courier-Coordinator für einen einzelnen Auslieferungsfahrer oder eine Gruppe von Auslieferungsfahrern zuständig sei. 82

bb) Dies ist rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden. 83

(1) Bei dem Liefergebiet K handelt es sich mangels eigenen arbeitstechnischen Zwecks nicht um einen eigenständigen Betrieb. Auch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, eine - für die Annahme eines Betriebsteils notwendige - relative Verselbstständigung erfordere eine allein auf das Liefergebiet ausgerichtete Ausübung von Leitungsmacht, lässt keinen Rechtsfehler erkennen. Die hiergegen erhobenen Rügen greifen nicht durch. Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerdeführer hat das Landesarbeitsgericht insbesondere nicht als Voraussetzung für eine zumindest relative Verselbstständigung angesehen, dass „vor“ Ort in K Leitungsmacht ausgeübt werden müsse. Es ist ausdrücklich davon ausgegangen, dass auch an einem anderen Ort als K keine institutionalisierte Leitung allein für diese Remote-City bestehe, so dass es an einer relativen Verselbstständigung fehle. Dies ist nicht zu beanstanden. 84

(2) Verfahrensrügen haben die Rechtsbeschwerdeführer nicht erhoben. Auf die von ihnen aufgeworfene Frage, ob die Remote-City K einem Betrieb in H 85

oder B zuzuordnen wäre, kommt es vorliegend nicht an. Diese ist nicht verfahrensgegenständlich.

Schmidt

Wullenkord

Klug

A. auf dem Brinke

Wenckebach