

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Beschluss vom 13. Mai 2026
- 7 ABR 7/25 -
ECLI:DE:BAG:2026:130526.B.7ABR7.25.0

I. Arbeitsgericht
Cottbus

Beschluss vom 27. Februar 2024
- 1 BV 6/23 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Beschluss vom 15. Oktober 2024
- 11 TaBV 295/24 -

Entscheidungsstichworte:

Qualifizierter Betriebsteil - ausländischer Hauptbetrieb

Leitsatz:

Die Betriebsratsfähigkeit eines als Betrieb geltenden inländischen Betriebsteils setzt nicht voraus, dass der Hauptbetrieb im Inland liegt.

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 7/25
11 TaBV 295/24
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Mai 2026

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin, Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2. ...

3. ...

4.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 13. Mai 2026 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Hamacher, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Wullenkord sowie den ehrenamtlichen Richter Steininger und die ehrenamtliche Richterin von der Stein für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 15. Oktober 2024 - 11 TaBV 295/24 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten im Rechtsbeschwerdeverfahren noch darüber, ob es sich bei dem Stationierungsort (Basis) der Arbeitgeberin am Flughafen B um eine betriebsratsfähige Organisationseinheit handelt. 1

Die zu 1. beteiligte Arbeitgeberin ist eine Fluggesellschaft mit Sitz in M. Sie führt Flüge von und zu Flughäfen in europäischen Staaten durch und unterhält hierzu an verschiedenen Flughäfen im In- und Ausland sog. Stationierungsorte, ua. am B, wo ca. 50 Cockpit- und ca. 270 Kabinenbeschäftigte stationiert sind. Bodenpersonal beschäftigt die Arbeitgeberin dort nicht. Sie hat keinen Tarifvertrag zur Bildung einer Personalvertretung nach § 117 Abs. 2 BetrVG geschlossen. 2

Für die an den einzelnen Flughäfen stationierten - ausschließlich in M registrierten - Flugzeuge besteht ein rotierendes System ohne feste Zuordnung zu einer Basis. Die Besatzung der Flugzeuge wird anhand der jeweiligen Schicht- und Besetzungspläne bestimmt; feste Teams existieren nicht. Die Arbeitgeberin hält an jeder Basis - mithin auch am Flughafen B - einen als „Airport Office“ bzw. „Flughafenbüro“ bezeichneten Raum vor. 3

Die Arbeit der Kabinenbesatzung wird im bzw. am Flugzeug aufgenommen und dort beendet. Entscheidungen über Einstellungen und Entlassungen, Beförderungen, Versetzungen, disziplinarische Maßnahmen, Einsatzpläne, deren Änderung usw. werden durch Führungspersonal in P (M) oder in D (I) getroffen. Die entsprechende Kommunikation erfolgt über eine Online-Plattform bzw. 4

per Videokonferenz oder im Ausland selbst. Für die Basis B sind ein sog. Base Captain und ein sog. Base Supervisor ernannt. Der Base Captain ist Flugkapitän und für das Cockpitpersonal zuständig; der Base Supervisor für das Kabinenpersonal. Ihre Rollen sind in einem Betriebshandbuch näher beschrieben, welches zuletzt Ende August 2023 überarbeitet wurde. Es enthält - im Vergleich zur vorherigen Fassung - Modifikationen, was die Aufgaben des Base Captains angeht, und lautet auszugsweise:

„1.3.3 Base Captains

Base Captains werden für die Stationen ernannt, an denen M A Fluggpersonal stationiert ist. Die Base Captains berichten über den DPFO [Deputy Pilot Flight Operations] an den NPFO [Nominated Person for Flight Operations] hinsichtlich aller Fragen der Einhaltung von Vorschriften, des Flugbetriebs, der Sicherheit, des FM [Fatigue Management] und der Standards. Base Captains werden alle notwendigen Informationen sammeln und dem NPFO zur Verfügung stellen, um sicherzustellen, dass der Flugbetrieb von ihrer Basis aus sicher, effizient, pünktlich und in Übereinstimmung mit den genehmigten M A Richtlinien und Verfahren durchgeführt wird. Base Captains sind ausgebildete ASR [Air Safety Report] Investigatoren und führen auf Anweisung des Sicherheitsbüros lokale Sicherheitsuntersuchungen durch.

Base Captains sind die NPFO-Vertreter für die örtliche Besatzung und treten nach Weisung des NPFO in Verbindung mit anderen/externen Stellen. Base Captains haben nicht die Befugnis, eigenständig geschäftlich zu agieren oder im Namen des Unternehmens Verträge mit Dritten zu schließen.

Base Captains unterstehen ihrem Base Manager in Bezug auf betriebliche Aktivitäten am Boden, Flughafeneinrichtungen und Verwaltungsangelegenheiten, Lieferungen usw. Base Captains arbeiten mit den Base Supervisors in allen lokalen sicherheitsrelevanten Angelegenheiten zusammen.

Die Aufgaben des Base Captains sollen normalerweise im Base Office und in den Räumlichkeiten für die Besatzung wahrgenommen werden - wodurch die Sichtbarkeit des BC und/oder die Erreichbarkeit für die Besatzung sichergestellt wird, insbesondere soll er an der Base für die zurückkehrende Besatzung der Ersten Welle und die abfliegende Besatzung der Zweiten Welle erreichbar sein. Etwaige Abweichungen müssen von dem DCPLO [Deputy Chief Pilot Line Operations] genehmigt werden.

Base Captains sind ausgebildete ASR Investigatoren und führen auf Anweisung des Sicherheitsbüros lokale Sicherheitsuntersuchungen durch.

Base Captains werden einen wöchentlichen Bericht über die Leistung an ihrer Base vorlegen.

Detaillierte Aufgabenbeschreibungen für BCs sind im FCP/RBC/BC ToR Dokument erhalten, das bei dem DCPLO verfügbar ist.“

Daneben gehört zu den Aufgaben des Base Captains, geeignete Kandidaten aus den Reihen der First Officer für Beförderungen zum Flugkapitän zu ermitteln, vorzuschlagen und zu beurteilen sowie Fortbildungen auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und die Einhaltung von Vorschriften sicherzustellen. Zusätzlich ist er lokaler Ansprechpartner für die Flugaufsichtsbehörden sowie Flughafenbetreiber und fungiert insoweit als Verbindungsperson zu dem in M ansässigen, für den Flugbetrieb verantwortlichen Chefpiloten („Nominated Person Flight Operations“ (NPFO)). Zur Erfüllung dieser administrativen, insbesondere flugaufsichtsrechtlichen Aufgaben ist dem Base Captain neben den üblichen Flugdiensten in der Regel jeweils ein Bodenarbeitstag je Woche zugewiesen, den er vom „Airport Office“ aus wahrnimmt.

5

Hinsichtlich der Aufgaben des Base Supervisors bestimmt das Betriebs- handbuch:

6

„1.3.7 Base Supervisors

Der Base Supervisor (BS) ist für die Sicherheit gegenüber dem Leiter der Flugsicherheitsabteilung verantwortlich. Jede m Air Base verfügt über mindestens einen Base Supervisor und eine ausreichende Anzahl von Deputy Base Supervisors, um die Aufsicht über das Kabinenpersonal auf dieser Base zu gewährleisten. Bei Abwesenheit des Base Supervisors wird ein Deputy Base Supervisor ernannt. Dem Deputy Base Supervisors werden die Aufgaben des Base-Betreuers übertragen, um die Kontinuität des Managementsystems zu gewährleisten. Zu den Aufgaben und Zuständigkeiten des Base Supervisors gehören die Überwachung von Zwischenfällen mit der Kabinenbesatzung und die Meldung aller sicherheitsrelevanten Zwischenfälle an das NPFO über den Leiter der Abteilung Flugsicherheit und Luftsicherheit.

Besondere Aufgaben in diesem Zusammenhang sind die:

- Nachbesprechung der Kabinenbesatzung über alle Sicherheits- und Ermüdungsprobleme während des Dienstes
- Überprüfung der eingereichten Inflight-Berichte
- Sicherstellung, dass alle Unfälle und Zwischenfälle unverzüglich über das elektronische Meldesystem für Zwischenfälle und Ereignisse auf C gemeldet werden
- Sicherstellung, dass die Kabinenbesatzung mit dem M A FTSS [Flight Time Specification Scheme] vertraut ist, und Überprüfung, ob die zugewiesenen Aufgaben der Kabinenbesatzung mit dem M A FTSS übereinstimmen.
- Der Base Supervisor muss Informationen an das Inflight Management weiterleiten, das sich mit der Besatzung im Zusammenhang mit Verspätungen, Nichterscheinen, Tausch von Dienstplänen, Jahresurlaub oder allgemeiner Leistung befasst, die nicht mit der Sicherheit an Bord zusammenhängen. Alle Leistungsprobleme im Zusammenhang mit der Sicherheit sollten über das C-System gemeldet werden.
- Sicherstellung, dass nach Möglichkeit zwei Sicherheitsaudits pro Woche bei der Besatzung durchgeführt werden. Diese Audits sollten auch bei nicht an Bord befindlichen Besatzungsmitgliedern durchgeführt werden, sofern dies aus betrieblichen Gründen möglich ist.
- Zusammenarbeit mit der Ausbildungsabteilung in Bezug auf neue Auszubildende der Kabinenbesatzung und größtmögliche Unterstützung bei ihrer Eingliederung an der Base und
- Teilnahme an regelmäßigen Besprechungen/Konferenzen, um betriebliche und sicherheitsrelevante Fragen zu erörtern und aktuelle Informationen zu wichtigen Themen zu erhalten.“

Nachdem die - von den Instanzen zu 3. beteiligte - Gewerkschaft V
Initiativen für die Wahl eines Betriebsrats an der Basis B ergriffen hatte, hat die
Arbeitgeberin das vorliegende Verfahren eingeleitet. Am 7. März 2023 bildete
sich der vormals zu 2. beteiligte Wahlvorstand an der Basis B. Am 5. Mai 2025
wurde der nunmehr zu 4. beteiligte Betriebsrat gewählt.

7

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, es handle sich bei der Basis B weder um einen Betrieb noch um einen Betriebsteil iSd. BetrVG. Letzteres setze einen in Deutschland gelegenen Hauptbetrieb voraus. An einem solchen fehle es, denn ihr gesamter Leitungsapparat sowie die Personalabteilung seien in M angesiedelt. In Deutschland beschäftige sie keine Personen, die Leitungsbefugnisse in personellen, sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten hätten und entsprechende Entscheidungen treffen könnten. Auch der Base Captain und der Base Supervisor hätten keine Weisungsbefugnisse, sondern unterbreiteten lediglich Vorschläge und erteilten unverbindliche Hinweise zur Einhaltung der - ohnehin verbindlich geltenden - Regelungen. Inzwischen sei der Base Captain für den Stationierungsort am B auch zurückgetreten. Die Stelle werde nicht neu besetzt und die Basis von N aus mitbetreut.

8

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

9

festzustellen, dass der Stationierungsort (Basis) der Antragstellerin am Flughafen B keine betriebsratsfähige Organisationseinheit im Sinne des BetrVG darstellt.

Der vormals zu 2. am Verfahren beteiligte Wahlvorstand, dessen Vorbringen sich der nunmehr zu 4. beteiligte Betriebsrat zu eigen gemacht hat, hat die Auffassung vertreten, die Basis B sei ein eigenständiger Betrieb iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Ein einheitlicher Leitungsapparat vor Ort sei dafür nicht erforderlich. Die für den Betriebsbegriff maßgebliche Leitung könne bei digitalen Strukturen unter Zuhilfenahme der modernen Informations- und Kommunikationsmittel auch aus dem Ausland erfolgen. Dem stehe das Territorialitätsprinzip nicht entgegen. Jedenfalls sei die Basis B ein qualifizierter Betriebsteil nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG. Der Base Captain sowie der Base Supervisor nähmen vor Ort Leitungsfunktionen wahr, wie das Betriebshandbuch der Arbeitgeberin verdeutliche.

10

- Das Arbeitsgericht hat - soweit für das Rechtsbeschwerdeverfahren zuletzt noch von Bedeutung - den Antrag der Arbeitgeberin abgewiesen und einen von der vormals zu 3. beteiligten Gewerkschaft angebrachten, auf die Feststellung des Vorliegens einer betriebsratsfähigen Organisationseinheit am Stationierungsort B gerichteten Antrag rechtskräftig als unzulässig abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat nach Anhörung auch der vormals zu 3. Beteiligten die Beschwerde der Arbeitgeberin - soweit für das Rechtsbeschwerdeverfahren von Bedeutung - zurückgewiesen. Mit ihrer Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihr Feststellungsbegehren weiter. 11
- B. Die zulässige Rechtsbeschwerde hat keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat - soweit in der Rechtsbeschwerde noch von Bedeutung - die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen die ihren Feststellungsantrag abweisende arbeitsgerichtliche Entscheidung zu Recht zurückgewiesen. 12
- I. Im Rechtsbeschwerdeverfahren zuletzt noch anhängig ist die von der Arbeitgeberin erstrebte Feststellung, dass die Basis B keine betriebsratsfähige Organisationseinheit ist. Zu diesem Antrag war (zuletzt) nur noch der zu 4. beteiligte Betriebsrat zu hören. 13
1. Nach § 83 Abs. 3 ArbGG haben in einem Beschlussverfahren neben dem Antragsteller diejenigen Stellen ein Recht auf Anhörung, die nach dem BetrVG im einzelnen Fall beteiligt sind. Beteiligte in Angelegenheiten des BetrVG ist jede Stelle, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung unmittelbar betroffen ist. Die Beteiligtenbefugnis ist vom Gericht in jeder Lage des Verfahrens - auch noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz - von Amts wegen zu prüfen und zu berücksichtigen (*vgl. ausf. zum Ganzen BAG 27. November 2024 - 7 ABR 30/23 - Rn. 8; 9. Februar 2023 - 7 ABR 6/22 - Rn. 18, BAGE 180, 149*). 14
2. In Anwendung dieser Grundsätze war neben der antragstellenden Arbeitgeberin zuletzt nur der Betriebsrat zu hören. Der Wahlvorstand und V haben keine Beteiligtenstellung mehr. 15

- a) Der im Laufe des Rechtsbeschwerdeverfahrens errichtete Betriebsrat ist 16
- zu 4. - beteiligt. Die Frage, ob er in einer betriebsratsfähigen Organisationseinheit gewählt worden ist, betrifft ihn unmittelbar in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung. Das gilt unabhängig davon, ob seine Wahl angefochten worden ist und auch unabhängig davon, dass eine Verkennung des Betriebsbegriffs in der Regel nicht die Nichtigkeit, sondern nur die Anfechtbarkeit der darauf beruhenden Betriebsratswahl zur Folge hat (*vgl. zu Letzterem BAG 13. März 2013 - 7 ABR 70/11 - Rn. 17, BAGE 144, 290*). Mit der Errichtung des Beteiligten zu 4. endete das Amt des vormals zu 2. beteiligten Wahlvorstands. Er ist keine beteiligtenfähige Stelle iSv. § 83 Abs. 3 ArbGG mehr (*vgl. BAG 14. November 1975 - 1 ABR 61/75 - zu II der Gründe*).
- b) Die vom Landesarbeitsgericht noch als - zu 3. - beteiligt angesehene Gewerkschaft ist im Verfahren nicht (mehr) zu hören. 17
- aa) Die Grundsätze zur Beteiligtenstellung von Gewerkschaften im Verfahren 18
der Anfechtung einer Betriebsratswahl, wonach deren nicht fristgemäß wahrgenommene Anfechtungsbefugnis des § 19 Abs. 2 Satz 1 BetrVG in einem anderweitig eingeleiteten Wahlanfechtungsverfahren keine Rechtsposition verleiht, gelten entsprechend für das Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG. Die Gewerkschaften haben zwar ein Interesse daran zu wissen, ob in einer betrieblichen Organisationseinheit, in der sie vertreten sind, ein Betriebsrat oder mehrere Betriebsräte zu wählen sind. Deshalb kommt ihnen nach § 18 Abs. 2 BetrVG ein Antragsrecht zu. Aus einer nicht wahrgenommenen Antragsbefugnis folgt aber nicht notwendigerweise die Beteiligtenstellung in einem nach § 18 Abs. 2 BetrVG von anderen Antragsberechtigten eingeleiteten Beschlussverfahren. Vielmehr bedarf es auch in diesem Fall einer betriebsverfassungsrechtlichen Betroffenheit. Eine solche liegt nur vor, wenn gewerkschaftliche Interessen aufgrund der konkreten, den Sachverhalt regelnden Norm geschützt werden sollen und gewerkschaftliche Rechte durch die Entscheidung geregelt werden. Das ist im Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG ebenso wenig wie in einem Anfechtungsverfahren nach § 19 Abs. 1 BetrVG der Fall (*vgl. zum Ganzen BAG 27. November 2024 - 7 ABR*

30/23 - Rn. 12 mwN; 25. September 1986 - 6 ABR 68/84 - zu II 2 c der Gründe, BAGE 53, 119).

bb) Danach ist V im Verfahren nicht (mehr) zu hören. Sie ist von dem Antrag der Arbeitgeberin nach § 18 Abs. 2 BetrVG nicht in ihrer gewerkschaftlich-betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung unmittelbar betroffen. 19

(1) Hinsichtlich des in die Beschwerde- und nunmehr Rechtsbeschwerdeinstanz gelangten, auf § 18 Abs. 2 BetrVG gestützten Feststellungsbegehrens der Arbeitgeberin mangelt es V an einer unmittelbaren Betroffenheit. Der durch V selbst gestellte Antrag nach § 18 Abs. 2 BetrVG ist vom Arbeitsgericht - wenn auch ggf. rechtsfehlerhaft - rechtskräftig (als unzulässig) abgewiesen worden. 20

(2) Eine unmittelbare Betroffenheit folgt nicht aus dem Umstand, dass V die Betriebsratswahlen an der Basis B eingeleitet hat und ihr nach dem BetrVG sowie der Ersten Verordnung zu dessen Durchführung (Wahlordnung - WO) eine Vielzahl an Beteiligungsrechten bis zum Abschluss des Wahlverfahrens zustanden. Im Übrigen hätte sich die Ausübung von gewerkschaftlichen Wahlbeteiligungsrechten jedenfalls in der Rechtsbeschwerdeinstanz überholt, nachdem die Betriebsratswahl durchgeführt worden ist. 21

II. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass das auf § 18 Abs. 2 BetrVG gestützte Feststellungsbegehren der Arbeitgeberin zwar zulässig, aber unbegründet ist. 22

1. Der Antrag ist zulässig. 23

a) Er ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Zwischen den Beteiligten bestehen keine Unklarheiten, welche konkrete Einheit mit der im Antrag benannten Organisationseinheit gemeint ist und welchen Umfang diese hat. 24

b) Das Begehren hat - auch wenn es darauf gerichtet ist festzustellen, dass der in ihm benannte Stationierungsort keine betriebsratsfähige Organisationseinheit „im Sinne des BetrVG“ darstellt - ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis 25

iSv. § 256 Abs. 1 ZPO zum Gegenstand (*ausf. hierzu BAG 27. November 2024 - 7 ABR 30/23 - Rn. 17 mwN*).

c) Das erforderliche besondere Feststellungsinteresse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO liegt vor. Zwischen den Beteiligten besteht Streit darüber, ob die Basis B eine betriebsratsfähige Organisationseinheit ist (*vgl. - als Abgrenzung - zum besonderen Feststellungsinteresse für das Begehren eines Arbeitgebers nach § 18 Abs. 2 BetrVG ohne weitere Verfahrensbeteiligte ausf. BAG 27. November 2024 - 7 ABR 30/23 - Rn. 18 ff. mwN*). 26

2. Der Antrag ist aber unbegründet. Die Basis B ist ein als selbstständiger Betrieb geltender Betriebsteil und damit betriebsratsfähig. Das folgt, insoweit anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen, nicht aus einer „jedenfalls analogen“, sondern aus der unmittelbaren Anwendung von § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG. Das Landesarbeitsgericht hat vernachlässigt, dass die analoge Normanwendung kein „gleichrangiger“ Anwendungsweg ist. Sie kommt erst in Betracht, wenn eine Regelungslücke vorliegt, deren Bestehen nicht, wie das Landesarbeitsgericht argumentiert hat, offenbleiben kann. 27

a) Das Landesarbeitsgericht ist zunächst zutreffend davon ausgegangen, dass das BetrVG nach dessen § 117 Abs. 1 Satz 2 anwendbar ist. Hiernach ist das BetrVG auf im Flugbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer von Luftfahrtunternehmen nur anzuwenden, wenn keine Vertretung durch Tarifvertrag nach § 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG errichtet ist. Die Arbeitgeberin ist ein Luftfahrtunternehmen; am Flughafen B ist ausschließlich deren „fliegendes Personal“ stationiert. Für dieses ist keine Vertretung durch Tarifvertrag nach § 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG errichtet. 28

b) Die Basis B ist betriebsratsfähig. Sie ist zwar kein Betrieb iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG; sie ist aber ein als Betrieb geltender selbstständiger Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG. 29

aa) Betriebsratsfähige Organisationseinheiten liegen vor, wenn es sich bei den Einrichtungen um Betriebe iSv. § 1 Abs. 1 BetrVG oder um selbstständige 30

Betriebsteile nach § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG handelt. Die Begriffe des Betriebs iSv. § 1 BetrVG und des als selbstständig geltenden Betriebs iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sind unbestimmte Rechtsbegriffe. Bei der Beurteilung, ob es sich bei einer Organisationseinheit um einen Betrieb iSv. § 1 BetrVG oder um einen selbstständigen oder unselbstständigen Betriebsteil handelt, steht dem Gericht der Tatsacheninstanz ein Beurteilungsspielraum zu. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist in der Rechtsbeschwerde nur daraufhin überprüfbar, ob es vom zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen ist und diesen bei der Subsumtion beibehalten hat, ob es gegen Denkgesetze, anerkannte Auslegungs- und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Umstände außer Acht gelassen hat (*zum Ganzen BAG 28. Januar 2026 - 7 ABR 23/24 - Rn. 70 mwN*).

bb) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Betrieb iSd. BetrVG eine organisatorische Einheit, innerhalb derer die Arbeitgeberin zusammen mit den von ihr beschäftigten Arbeitnehmern bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt. Dazu müssen die in der Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt und die menschliche Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert werden. Ein Betriebsteil ist dagegen auf den Zweck des Hauptbetriebs ausgerichtet und in dessen Organisation eingegliedert, ihm gegenüber aber organisatorisch abgrenzbar und relativ verselbstständigt. Für die Abgrenzung von Betrieb und Betriebsteil ist der Grad der Verselbstständigung entscheidend, der im Umfang der Leitungsmacht zum Ausdruck kommt. Erstreckt sich die in der organisatorischen Einheit ausgeübte Leitungsmacht auf alle wesentlichen Funktionen der Arbeitgeberin in personellen und sozialen Angelegenheiten, handelt es sich um einen eigenständigen Betrieb iSv. § 1 BetrVG. Für das Vorliegen eines Betriebsteils iSv. § 4 Abs. 1 BetrVG genügt ein Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit gegenüber dem Hauptbetrieb. 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 der zusätzlichen Voraussetzung von § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG (räumlich weite Entfernung vom Haupt-

31

betrieb) oder Nr. 2 (Eigenständigkeit durch Aufgabenbereich und Organisation) (zum Ganzen BAG 28. Januar 2026 - 7 ABR 23/24 - Rn. 72 mwN).

cc) Ausgehend von diesen Maßgaben hat das Landesarbeitsgericht - unter 32
Zugrundelegung des zutreffenden Betriebsbegriffs sowie unter Würdigung aller
maßgeblichen Umstände - zunächst das Vorliegen eines Betriebs iSv. § 1 Abs. 1
Satz 1 BetrVG mit der zutreffenden Begründung verneint, dass die wesentlichen
Arbeitgeberfunktionen in personellen und sozialen Angelegenheiten für die Ba-
sis B nicht von einer (nur diesbezüglich zuständigen) einheitlichen Leitung aus-
geübt werden, sondern von M bzw. D aus.

dd) Die Basis B ist aber ein selbstständiger Betriebsteil nach § 4 Abs. 1 33
Satz 1 Nr. 1 BetrVG.

(1) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die Basis B 34
aufgrund der Anzahl (ca. 320) und des notwendigen Alters der dort stationierten
Beschäftigten die Voraussetzung der Betriebsratsfähigkeit nach § 1 Abs. 1
Satz 1 BetrVG - iSv. mindestens fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern, von de-
nen drei wählbar sind - erfüllt. Hierüber streiten die Beteiligten auch nicht. Der
Verweis in § 4 Abs. 1 Satz 1 Eingangssatz BetrVG auf § 1 Abs. 1 Satz 1
BetrVG bezieht sich auf die dortigen Größenangaben (vgl. etwa BeckOGK/
Bonanni Stand 1. Juli 2024 BetrVG § 4 Rn. 22; Fitting BetrVG 33. Aufl. § 4
Rn. 10; GK-BetrVG/Franzen 12. Aufl. § 4 Rn. 3).

(2) Das Vorliegen eines selbstständigen Betriebsteils iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 35
BetrVG setzt keinen unter den räumlichen Geltungsbereich des BetrVG fallen-
den, also im Inland belegenen Hauptbetrieb als Bezugspunkt voraus. Das ergibt
die Auslegung der Norm (vgl. zu den allgemeinen Auslegungsgrundsätzen etwa
BAG 1. Oktober 2025 - 4 AZR 285/24 - Rn. 48 f. mwN).

(a) Der Wortlaut der Vorschrift verhält sich hierzu nicht explizit; vor allem un- 36
terliegen die Begriffe „Betriebsteile“ und „Hauptbetrieb“ des § 4 BetrVG - ebenso
wie der betriebsverfassungsrechtliche Betriebsbegriff - keiner ausdrücklichen Le-
galdefinition. Damit gibt der Normwortlaut aber auch nicht zwingend vor, dass der

für die Bestimmung eines Betriebsteils nach § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG maßgebliche „Hauptbetrieb“ nur ein im Inland gelegener sein kann.

(b) Gesetzessystematische und -historische Erwägungen deuten gleichfalls auf kein solches Erfordernis. Vielmehr sprechen sie dafür, dass die Betriebsratsfähigkeit eines Betriebsteils ebenso wenig von der inländischen Belegenheit des Hauptbetriebs abhängt, wie das für die Betriebsratsfähigkeit eines in Deutschland gelegenen Betriebs eines Unternehmens mit Sitz im Ausland der Fall ist. 37

(aa) Zwar muss die betriebsratsfähige Einheit selbst, also der Betrieb iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG oder der als Betrieb geltende Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, wegen des Territorialitätsprinzips im Inland liegen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts richtet sich der räumliche Anwendungsbereich des BetrVG nach dem Territorialitätsprinzip (*zB BAG 22. März 2000 - 7 ABR 34/98 - zu B II 2 a ee der Gründe, BAGE 94, 144*). Anknüpfungspunkt für die Anwendung des BetrVG ist hiernach der im Inland gelegene Betrieb. Gerade die in § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG angeordnete Betriebsfiktion erfordert damit aber auch nur die Belegenheit des Betriebsteils im räumlichen Geltungsbereich des BetrVG. 38

(bb) Dieses Verständnis verbietet sich nicht vor dem Hintergrund, dass die Belegschaft eines qualifizierten Betriebsteils, dessen zugehöriger Hauptbetrieb im Ausland liegt und daher nicht dem Geltungsbereich des BetrVG unterfällt, faktisch nicht von der in § 4 Abs. 1 Sätze 2 bis 4 BetrVG vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch machen kann, an der Betriebsratswahl im Hauptbetrieb teilzunehmen. Diese Wahlmöglichkeit tritt, wie sowohl die Entstehungsgeschichte als auch die Systematik des § 4 Abs. 1 BetrVG zeigen, ergänzend zu der in § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG angeordneten Betriebsratsfähigkeit des qualifizierten Betriebsteils hinzu. Sie prägt nicht deren Verständnis oder definiert deren Voraussetzungen. 39

(aaa) Die in § 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG vorgesehene Wahlmöglichkeit hinsichtlich der Teilnahme an der Betriebsratswahl im Hauptbetrieb kommt zwar in Fällen mit Auslandsbezug nicht in Betracht, weil der Hauptbetrieb nach dem Territorialitätsprinzip nicht dem deutschen BetrVG unterfällt. Sie bezweckt aber nicht den 40

Wegfall der betrieblichen Mitbestimmung. Dementsprechend kann sie auch nicht als Argument für die „betriebsteil-definitorische“ Voraussetzung eines im Inland gelegenen Hauptbetriebs herangezogen werden. Sie eröffnet den Arbeitnehmern (lediglich) die Wahl, eine eigene Arbeitnehmervertretung zu wählen oder die Arbeitnehmervertretung beim Hauptbetrieb mitzuwählen. Damit setzt allenfalls Satz 2 von § 4 Abs. 1 BetrVG einen im Inland gelegenen Hauptbetrieb voraus, nicht aber dessen Satz 1. Konsequenz ist die teleologische Reduktion des § 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, wenn der Hauptbetrieb im Ausland gelegen ist (*so auch Schubert Betriebliche Mitbestimmung in Unternehmen und Konzernen mit Matrixorganisation S. 48*).

(bbb) Für ein von der Belegenheit des Hauptbetriebs im Inland unabhängiges Verständnis der Betriebsratsfähigkeit eines selbstständigen Betriebsteils - und nicht dagegen - spricht im Übrigen die weiter zurückgehende Historie des § 4 BetrVG bzw. seiner Vorgängernorm § 3 BetrVG 1952. Der Anwendungsbereich der Vorschrift wurde sukzessive erweitert. Während § 3 BetrVG 1952 noch lautete „Nebenbetriebe und Betriebsteile gelten nur dann als selbstständige Betriebe, wenn sie räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind.“ (*BGBI. 1952 I S. 681*), entfiel das „nur“ im Zuge der BetrVG-Reform von 1972 (*vgl. BGBI. 1972 I S. 15*). Die Sätze 2 bis 5 von § 4 Abs. 1 BetrVG wurden im Zuge der BetrVerf-Reform 2001 eingeführt, weil der Gesetzgeber erkannt hatte, dass sich § 4 Satz 1 BetrVG (aF) in der Praxis nicht selten nachteilig auswirkte (*BT-Drs. 14/5741 S. 35*). Wenn in den die Voraussetzungen der Norm erfüllenden Betriebsteilen kein Betriebsrat gewählt wurde, konnten die dort beschäftigten Arbeitnehmer nicht vom Betriebsrat des Hauptbetriebs mitvertreten werden, weil diese Betriebsteile als selbstständige Betriebe galten. Hier sollte Satz 2 Abhilfe schaffen, indem es den Arbeitnehmern in selbstständigen Betriebsteilen, in denen ein Betriebsrat nicht besteht, freigestellt wird, ob sie einen eigenen Betriebsrat wählen oder an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb teilnehmen wollen (*BT-Drs. 14/5741 S. 35*). Aus diesem verlautbarten gesetzgeberischen Willen folgt, dass mit der Schaffung der Wahlmöglichkeit der Anwendungsbereich von § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gerade nicht verkleinert werden sollte. Vielmehr sollte umgekehrt mit der Schaffung von

41

§ 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG die Möglichkeit der Vertretung der Arbeitnehmerschaft durch eine betriebliche Interessenvertretung erweitert werden. Mit der sukzessiven Erweiterung des Anwendungsbereichs der Vorschrift verlor sie - entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin - folglich ihren Ausnahmecharakter.

(cc) Soweit die Arbeitgeberin darauf abstellt, dass auch die Zuordnungsregelung in § 4 Abs. 2 BetrVG für solche Betriebe, die die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht erfüllen, die Betriebsratsfähigkeit des Hauptbetriebs und damit dessen Belegenheit im Inland voraussetze, trifft dies zu. Daraus lässt sich aber kein zwingender Rückschluss auf die in § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG angeordnete Fiktionswirkung (Geltung von Betriebsteilen als Betriebe) ziehen. Die Vorschrift gilt für (Kleinst-)Betriebe und nicht für Betriebsteile (*vgl. hierzu Fitting BetrVG 33. Aufl. § 4 Rn. 44 f.*). 42

(dd) Gesamtsystematische Erwägungen - unter Hinzuziehung der Regelungstechnik - stützen ein Normverständnis von § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, dass die Annahme eines Betriebsteils keinen im Inland gelegenen Hauptbetrieb voraussetzt. 43

(aaa) Allerdings verfährt der vom Landesarbeitsgericht - bei seiner Annahme der analogen Anwendung von § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG - angeführte normübergreifend-systematische Aspekt mit Blick auf die Neuregelung des § 117 Abs. 1 Satz 2 BetrVG mit Wirkung vom 1. Mai 2019 (*Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung vom 18. Dezember 2018, BGBl. I S. 2651*) nicht. Er lässt lediglich den Befund zu, dass das BetrVG für die Luftfahrt ohne weitere branchenspezifische Besonderheiten gelten soll, sofern kein Tarifvertrag nach § 117 Abs. 2 BetrVG geschlossen wurde. Es handelt sich damit um eine Auffangregelung, die jedoch mit dem Begriff des „Flugbetriebs“ kein von § 4 BetrVG abweichendes Verständnis des Betriebsbegriffs für die Luftfahrt bezweckt (*vgl. BAG 21. Januar 2020 - 1 AZR 149/19 - Rn. 38, BAGE 169, 243*). Geklärt ist damit allein die bis dahin in Schrifttum und Rechtsprechung umstrittene bzw. ungelöste Frage, ob die im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer einen Betriebsrat nach den Voraussetzungen des Betriebsverfassungsrechts wählen können, wenn sie nicht durch eine kraft Tarifver- 44

trags errichtete Personalvertretung vertreten sind. Dass § 117 BetrVG gerade deshalb geändert wurde, weil der Gesetzgeber eine (vorher nicht anzunehmende) Anwendbarkeit des BetrVG auf Betriebsteile von im Ausland gelegenen Hauptbetrieben bestimmen wollte, kann den Gesetzgebungsmaterialien nicht entnommen werden (*vgl. zum Ganzen BT-Drs. 19/6146 S. 30 f.*). Mit der Anwendbarkeit des BetrVG sollte vielmehr für die im Flugbetrieb Beschäftigten eine Auffanglösung für den Fall des Scheiterns tarifvertraglicher Lösungen geschaffen, nicht aber ein von den allgemeinen betriebsverfassungsrechtlichen Regeln abweichendes Vertretungssystem etabliert werden. § 117 BetrVG - insbesondere dessen „neuer“ Abs. 1 Satz 2 - ist mithin lediglich für die Frage der Anwendbarkeit (ua.) von § 4 BetrVG von Bedeutung, nicht jedoch für dessen inhaltliches Verständnis. Ungeachtet dessen ist die verfahrensentscheidende Rechtsfrage nicht luftfahrtspezifisch.

(bbb) Vorschriften außerhalb des BetrVG sind nicht maßgebend für die Auslegung von § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. 45

(aaaa) Der Umstand, dass § 24 Abs. 2 KSchG für Luftverkehrsbetriebe einen eigenständigen Betriebsbegriff enthält (*dazu ErfK/Kiel 26. Aufl. KSchG § 24 Rn. 2 ff.*), erlaubt keine Rückschlüsse auf die Auslegung des BetrVG. Zwar orientiert sich der allgemeine Betriebsbegriff des KSchG grundsätzlich an § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG (*vgl. ErfK/Kiel 26. Aufl. KSchG § 23 Rn. 3*). Für die Betriebsverfassung hat der Gesetzgeber jedoch eine § 24 Abs. 2 KSchG entsprechende Sonderregelung gerade nicht geschaffen, sondern nur für den Kündigungsschutz („im Sinne dieses Gesetzes“) einen eigenständigen Betriebsbegriff zur Abgrenzung von Land- und Bodenbetrieben eingeführt. Anders als für Seebetriebe (§ 114 Abs. 3 BetrVG) fehlt eine vergleichbare Regelung im BetrVG (*vgl. zum Ganzen auch BeckOGK/Müller Stand 1. Januar 2026 BetrVG § 117 Rn. 18 mwN; GK-BetrVG/Franzen 12. Aufl. § 117 Rn. 12 unter Bezugnahme auf BAG 21. Januar 2020 - 1 AZR 149/19 - BAGE 169, 243*). 46

(bbbb) Auch § 97 SGB III trägt zum Verständnis des Betriebsteils iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nichts bei. Nach Satz 2 dieser Norm gilt für die Vorschriften über das Kurzarbeitergeld auch eine Betriebsabteilung als Betrieb. Der Begriff der Be- 47

triebsabteilung ist dem Betriebsverfassungsrecht jedoch, von § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG abgesehen, fremd; zudem verfolgen BetrVG und SGB III unterschiedliche Schutzzwecke (*hierzu etwa BeckOGK/Bieback Stand 1. Mai 2026 SGB III § 97 Rn. 7, 10 mwN*). Gleiches gilt für § 15 Abs. 5 Satz 1 KSchG, der ebenfalls auf die Betriebsabteilung abstellt (*vgl. zur diesbezüglichen Begriffsbestimmung etwa BAG 23. Februar 2010 - 2 AZR 656/08 - Rn. 29, BAGE 133, 226*). Allenfalls ließe sich - insoweit aber gerade entgegen der Argumentation der Arbeitgeberin - aus der sowohl in § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG als auch in § 97 Satz 2 SGB III verwendeten Gleichstellungsfiktion („gilt als“) schließen, dass der betriebsverfassungsrechtliche Begriff „Betriebsteil“ keinen im Inland gelegenen Bezugspunkt (Hauptbetrieb) voraussetzt, weil auch der sozialversicherungsrechtliche Begriff „Betriebsabteilung“ (dort mit dem Bezugspunkt „Betrieb“) keine solche Bedingung aufstellt (*so jedenfalls für die Kurzarbeit inländischer Mitarbeiter einer ausländischen Fluggesellschaft - allerdings ohne Problematisierung der Belegenheit des Betriebs im Ausland - BSG 12. März 2025 - B 11 AL 1/24 R - Rn. 25 ff.*).

(ccc) Jedenfalls aber „gilt“ ein Betriebsteil, der die Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erfüllt, als selbstständiger Betrieb. Diese Anordnung entspricht in ihrem Wortlaut derjenigen des § 3 Abs. 5 Satz 1 BetrVG („gelten“). Das Bestehen eines Betriebs iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG wird jeweils fingiert. Maßgeblich für die (räumliche) Anwendbarkeit des BetrVG iRd. Territorialitätsprinzips ist mithin, ob der als Betrieb fingierte Betriebsteil im Inland liegt und nicht (auch) der zugehörige Hauptbetrieb. Es geht um die Betriebsratsfähigkeit von Ersterem und nicht von Letzterem. 48

(c) Der Normzweck spricht entscheidend dafür, dass der Betriebsteilbegriff nicht voraussetzt, dass der Hauptbetrieb im Inland gelegen ist. Der Gesetzgeber hat mit dem BetrVG festgelegt, dass „in Betrieben“ (mit der in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bestimmten Mindestgröße) Betriebsräte errichtet „werden“ (*vgl. zu der hierin ausgedrückten Gesetzesintention ausf. BAG 24. April 2024 - 7 ABR 26/23 - Rn. 38, BAGE 183, 208*). Für Betriebsteile hat er in § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG angeordnet, dass diese - unter bestimmten Voraussetzungen - als Be- 49

triebe gelten, also betriebsratsfähig sind. Das verfolgt - allgemein - den Zweck, Arbeitnehmern in Betriebsteilen, die entweder vom Hauptbetrieb räumlich weit entfernt sind oder über eine gewisse Eigenständigkeit verfügen, zu ermöglichen, eigene Betriebsräte zu wählen und damit ortsnahe Interessenvertretungen zu errichten (*BT-Drs. 14/5741 S. 35; ausf. zur gesetzgeberischen Konzeption der Norm BAG 24. April 2024 - 7 ABR 26/23 - Rn. 38 f., aaO*). Es verfolgt aber ebenso den Zweck, dass nach Möglichkeit alle Arbeitnehmer einer (inländischen) Organisationseinheit durch einen Betriebsrat nach dem BetrVG vertreten sind (*vgl. DKW/Trümner BetrVG 20. Aufl. § 4 Rn. 5; Fitting BetrVG 33. Aufl. § 4 Rn. 1; Vogt Betrieb und Betriebsteil als zweiteiliges Puzzle S. 65*). Diese Interessenlage besteht auch, soweit im Hauptbetrieb wegen dessen räumlicher Belegenheit kein Betriebsrat gewählt werden kann. Zudem hat der Gesetzgeber im Rahmen von grundlegenden Reformen des BetrVG stets seine Intention zur Förderung der Bildung von Betriebsräten betont (*vgl. zuletzt etwa BT-Drs. 14/5741 S. 23 ff.*).

(d) Dieses Verständnis des Betriebsteilbegriffs verstößt nicht seinerseits gegen das Territorialitätsprinzip (*im Ergebnis ebenso Jungbauer Betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung und Mitwirkung bei Entscheidungszentrum und Informationsmonopol im Ausland S. 149 ff.; wohl auch Linsenmaier FS Preis 2021 S. 759, 765; aA BeckOGK/Bonanni Stand 1. Juli 2024 BetrVG § 4 Rn. 124; iE auch Tiedemann ArbRB 2019, 157, 158 f.*). 50

(aa) Anknüpfungspunkt für die Anwendung des BetrVG ist der im Inland gelegene, als Betrieb geltende Betriebsteil. Ebenso wie die Vorschriften des BetrVG für die im Bundesgebiet liegenden Betriebe von Unternehmen mit Sitz im Ausland gelten, sind in Deutschland gelegene Betriebsteile ausländischer Unternehmen betriebsratsfähig; auch § 4 BetrVG ist - ebenso wie § 1 BetrVG - gerade Teil der territorialen Sozialordnung Deutschlands. Entsprechend gilt auch etwa für Zweigniederlassungen ausländischer Unternehmen, welche im Inland einen Betrieb iSv. §§ 1 und 4 BetrVG haben, das BetrVG (*so bereits BAG 20. April 2005 - 7 ABR 20/04 - zu B II 2 d aa (2) der Gründe mwN*). 51

(bb) Der von der Arbeitgeberin vorgebrachte Einwand, es sei den deutschen Gerichten für Arbeitssachen untersagt, die betriebliche Mitbestimmung an eine 52

im Ausland bestehende Leitungsmacht anzuknüpfen und deutsche Betriebsräte mangels eines inländischen Gegenspielers zu ermächtigen, Mitbestimmungsrechte im Ausland einzufordern, gerichtlich durchzusetzen und nötigenfalls zu vollstrecken (*vgl. auch Jacobs/Frieling FS 100 Jahre BetrVR 2020 S. 243, 253, 255, dort allerdings differenziert gerade für die einzelfallabhängig zu beurteilende Konstellation, dass sich eine „ausreichend selbstständige Organisation“ im Inland ergibt*), verfängt in der Sache nicht. Ein Verstoß gegen das Territorialitätsprinzip liegt nicht etwa darin, dass durch die Anwendung von § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG in der streitgegenständlichen Konstellation eine im Ausland ansässige Betriebsleitung der deutschen Betriebsverfassung unterworfen würde. Maßgebender Anknüpfungspunkt für das Territorialitätsprinzip ist der Belegenheitsort der als Betrieb geltenden Einheit und nicht der seiner Leitung. Der Hauptbetrieb dient lediglich als begriffsbestimmendes Merkmal des (inländischen) Betriebsteils. Dass eine im Ausland angesiedelte Betriebsleitung „an einen inländischen Verhandlungstisch gezwungen wird“, stellt keine Verletzung des Territorialitätsgrundsatzes dar, sondern ist Folge der unternehmerischen Entscheidung innerhalb grenzüberschreitender betrieblicher Strukturen tätig zu werden (*vgl. zur Bildung eines Wirtschaftsausschusses bei im Geltungsbereich des BetrVG liegenden Betrieben eines ausländischen Unternehmens BAG 31. Oktober 1975 - 1 ABR 4/74 -*). Der im Ausland gelegene (Haupt-)Betrieb bleibt dem Anwendungsbereich des deutschen BetrVG entzogen (*vgl. hierzu auch Schaub ArbR-HdB/Koch 21. Aufl. § 213 Rn. 1*). Dass die „eigentliche (gesamt-)betriebliche“ Leitung beim Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht „vor Ort“ ist, ist bereits der Normkonzeption immanent und ergibt sich im Grundsatz ebenso bei rein inlandsbezogenen Sachverhalten.

(cc) Soweit die Arbeitgeberin ferner auf die Rechtsprechung des Senats zur Bildung eines Konzernbetriebsrats bei ausländischer Konzernspitze (*BAG 23. Mai 2018 - 7 ABR 60/16 -*) verweist, verfängt dies gleichfalls nicht. Die Arbeitgeberin verkennet, dass diese Senatsrechtsprechung maßgeblich an die definitive Verweisung des § 54 Abs. 1 Satz 1 BetrVG auf den Konzerntatbestand des § 18 Abs. 1 AktG anknüpft (*vgl. GK-BetrVG/Franzen 12. Aufl. § 54 Rn. 13*). 53

- (3) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass es sich bei der Basis B um eine - iSe. Betriebsteils - hinreichend verselbstständigte Einheit handelt. Seine diesbezügliche - rechtsbeschwerderechtlich nur eingeschränkt überprüfbare (vgl. etwa BAG 17. Mai 2017 - 7 ABR 21/15 - Rn. 21 mwN) - Würdigung mit dem Ergebnis, es bestehe ein Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit, ist nicht zu beanstanden. Die hiergegen erhobenen Angriffe der Rechtsbeschwerde erschöpfen sich im Wesentlichen darin, die eigene Würdigung an die Stelle derjenigen des Landesarbeitsgerichts zu setzen. 54
- (a) Das gilt schon für die von der Arbeitgeberin (mehrfach) erhobene Beanstandung, bestimmte Aufgaben sowohl des Base Captains wie auch des Base Supervisors stellten keine Ausübung eines Weisungsrechts iSv. § 106 GewO dar. Das übersieht, dass der betriebsverfassungsrechtliche Betriebsteilbegriff an eine funktionale Leitungsmacht und an Weisungsrechte als Ausdruck einer relativen organisatorischen Selbstständigkeit anknüpft, ohne diese ausdrücklich über § 106 GewO zu definieren oder gar ein umfänglich ausgeübtes Direktionsrecht iSv. § 106 GewO im Betriebsteil zu verlangen. Ausreichend ist vielmehr, dass in der organisatorischen Einheit überhaupt eine den Einsatz der Arbeitnehmer bestimmende Leitung institutionalisiert ist, die Weisungsrechte des Arbeitgebers ausübt. 55
- (b) Soweit die Arbeitgeberin im Hinblick auf den Base Captain rügt, das Landesarbeitsgericht habe dessen „Hinweise“ zur Einhaltung der Bekleidungsvorschriften fehlerhaft als Weisung gewürdigt, weil sich die entsprechende Pflicht bereits aus den einschlägigen bestehenden Bekleidungsvorschriften ergebe und ein Hinweis auf deren Einhaltung folglich keine Weisung iSe. Konkretisierung der Arbeitsleistung darstellen könne, erschließt sich nicht, inwieweit die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Würdigung widersprüchlich sein bzw. gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen soll. Die Rechtsbeschwerde will die mögliche tatrichterliche Würdigung durch ihre abweichende Würdigung ersetzen („Hinweis“ statt Weisung); das ist rechtsbeschwerderechtlich unerheblich. Im Übrigen kann gerade im Hinblick auf die vom Landesarbeitsgericht aufgegriffene Äußerung des Base Captains gegenüber einem Piloten, 56

keine privaten Wintermäntel zu tragen, nicht nur auf eine bloße Ansprache einer konkreten Person auf eine Bekleidungsvorschrift geschlossen werden, sondern zugleich auf eine Weisung, das aktuelle Erscheinungsbild zu ändern und die Vorschriften zu befolgen.

(c) Soweit die Arbeitgeberin meint, es sei richtig, dass der Base Captain geeignete Piloten für eine Beförderung vorschläge, hierin sei aber keine Weisung zu sehen, übersieht sie, dass das Landesarbeitsgericht zur Bejahung einer Weisung gerade nicht maßgeblich auf diese Vorschläge abgestellt hat. Es hat vielmehr darauf abgehoben, dass der Base Captain Piloten auf Defizite beim Fliegen anspreche und empfehle, ggf. ein Training durchzuführen, um diese zu beheben. Hierin sieht es die Anweisung, zukünftig keine „harten Landungen“ mehr durchzuführen. Dagegen wendet die Rechtsbeschwerde (nur) ein, dass dies keine Konkretisierung einer Arbeitspflicht darstelle. Auch insoweit setzt sie damit aber letztlich lediglich ihre eigene Würdigung an diejenige des Landesarbeitsgerichts. Soweit sie hierzu noch anführt, dem Base Captain stehe in einem solchen Fall als „Maßnahme“ nur die Meldung an den NPFO zur Verfügung, tragen dies die - mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen - Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht. 57

(d) Ebenso wenig lässt die auf tatgerichtlichem Gebiet liegende Beurteilung Rechtsfehler erkennen, was die Würdigung einer E-Mail des Base Captains mit dem Betreff „Managing your time and travel to work“ betrifft. Ungeachtet dessen handelt es sich hierbei ganz offensichtlich um eine Weisung, die nicht nur das pünktliche Erscheinen zum Dienst zum Gegenstand hat, sondern ebenso das Vorgehen bei absehbarer Verspätung. Auch wenn hierzu bereits betriebliche Regelungen vorhanden sein mögen, auf die hingewiesen wird, ist sie verbindlich und Ausdruck einer Leitungsmacht. 58

(e) Gleiches gilt im Ergebnis für die von der Rechtsbeschwerde monierte Bewertung des Landesarbeitsgerichts, was weitere E-Mails des Base Captains betreffend den Weg zum Flugzeug wegen einer Baustelle sowie zu Vorgaben zum Umgang mit der Grenzpolizei angeht sowie eine E-Mail mit einer Einladung zum Gespräch, um den Fortschritt des anstehenden CU Assessment zu besprechen. 59

Vor allem ist es rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht trotz zT höflicher Formulierungen eine Ausübung von Leitungsmacht in Form von Weisungen angenommen hat.

(f) Schließlich geht die Rüge der Arbeitgeberin fehl, das Landesarbeitsgericht verkenne den Inhalt einer E-Mail zum Thema E-Learning. In dieser E-Mail wurde ein Mitarbeiter konkret aufgefordert, sein Nichtabschließen zu erklären und das Training zu vollenden. Soweit die Arbeitgeberin einwendet, Planung und Steuerung des E-Learnings seien nicht durch den Base Captain erfolgt und betreffen sämtliche Piloten, nicht nur die am B stationierten, mag dies zutreffen. Es ändert jedoch nichts daran, dass in der E-Mail ein bestimmter Pilot wegen eines konkreten Verhaltens angesprochen und ihm eine konkrete Verhaltensanweisung erteilt wird. Hinzu kommt, dass die E-Mail auf eine durch den Base Captain gesetzte Frist zur Absolvierung des E-Learnings Bezug nimmt. 60

(g) Auch die von der Arbeitgeberin angeführte zwischenzeitliche Änderung des Betriebshandbuchs führt zu keinem anderen Ergebnis. Die Arbeitgeberin führt insoweit zusammengefasst an, dem Base Captain komme seit der Änderung zum 31. August 2023 keine eigene Verantwortung für den Flugbetrieb mehr zu, während sie zuvor dafür verantwortlich gewesen seien, dass der Flugbetrieb sicher, effizient, pünktlich und in Übereinstimmung mit den Richtlinien durchgeführt werde. Daraus erschließt sich jedoch nicht, weshalb dem Base Captain nach der Änderung die Befugnis fehlen sollte, Anweisungen im Zusammenhang mit erforderlichen E-Learnings zu erteilen. Dem von der Arbeitgeberin angeführten Umstand, dass der Base Captain für die Basis am B zurückgetreten sei und diese nunmehr von N aus mitbetreut werde, hat das Landesarbeitsgericht zutreffend entgegengehalten, dass sie sich insoweit an den Vorgaben ihres eigenen Betriebshandbuchs festhalten lassen muss. Dieses sieht die Ernennung eines Base Captains an jeder Base vor. Diesen Gesichtspunkt greift die Rechtsbeschwerde nicht weiter auf. 61

(h) Für den Base Supervisor gilt nichts anderes. Die Arbeitgeberin setzt auch insoweit im Wesentlichen nur ihre eigene Bewertung an die Stelle derjenigen des Landesarbeitsgerichts. Ihr Einwand, der Base Supervisor erteile lediglich unver- 62

bindliche Hinweise und verfüge über keinen Handlungsspielraum, trägt schon nach ihrem eigenen Vorbringen nicht. Danach kann er bei einem Regelverstoß von einer Meldung an die Personalabteilung absehen und den Kollegen lediglich auf den Verstoß sowie Verbesserungsmöglichkeiten hinweisen. Dies setzt notwendig eine Entscheidung des Base Supervisors voraus, ob er den Verstoß meldet oder hiervon absieht.

(4) Schließlich ist das Landesarbeitsgericht zutreffend von einer räumlich weiten Entfernung der Basis B vom Hauptbetrieb ausgegangen und hat damit die für die Annahme eines als selbstständigen Betrieb geltenden Betriebsteils notwendige weitere Voraussetzung iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG zu Recht bejaht. Es kann offenbleiben, ob der Hauptbetrieb (iSe. Bezugspunktes zum Betriebsteil) im Streitfall in P (M) oder D (I) angesiedelt ist. Die tatbestandliche Voraussetzung des § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG ist bereits deshalb erfüllt, weil der Hauptbetrieb im Ausland liegt. Ihn aufzusuchen erforderte einen Grenzübertritt, was seiner einfachen Erreichbarkeit - ungeachtet der tatsächlichen geografischen Entfernung des Betriebsteils - regelmäßig entgegensteht (*so auch Jungbauer Betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung und Mitwirkung bei Entscheidungszentrum und Informationsmonopol im Ausland S. 151*).

Schmidt

Hamacher

Wullenkord

A. von der Stein

Steininger