



Esser
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

unter Beteiligung

1. der I. I.-Q. & Partner GmbH & Co. KG, vertreten durch die I. Geschäftsführungs- und Verwaltungs GmbH, diese vertreten durch die Geschäftsführer K. H. G. und H. G. G., L. str. 5, E.,

- Antragstellerin und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigte: U. Rechtsanwälte,
A. hof 8, E.,

2. des Betriebsrat der I. I.-Q. & Partner GmbH, vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende C. H., L. str. 5, E.,

- Antragsgegner und Beschwerdegegner -

Verfahrensbevollmächtigter: Rechtsanwalt V. W.,
L. straÙe 22, E.,

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts E.
auf die mündliche Anhörung vom 30.09.2015
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Kranz und den ehrenamtlichen Richter Hartmann

b e s c h l o s s e n :

1. Die Beschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 15.08.2014 – 1 BV 90/14 – wird zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

GRÜNDE:

A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit einer Betriebsratswahl.

Die den Antrag stellende Arbeitgeberin ist eine Architektenpartnerschaft mit Standorten u.a. in E., L., G., I., M., T., M. und N. und der Geschäftsführung in E.. An den Standorten E. und L. bestand ein Betriebsrat. Gebildet war außerdem ein Gesamtbetriebsrat. Das T. Büro der Arbeitgeberin war aus der 1995 gegründeten I. M. & Partner Planungsgesellschaft mbH hervorgegangen und im Juni 2010 – nach der damaligen Betriebsratswahl am 22.04.2010 – mit der Arbeitgeberin verschmolzen. Es handele sich um das Kompetenzzentrum der Arbeitgeberin für die Planung von Krankenhausbauten und Einrichtungen des Gesundheitswesens mit entsprechend beruflich befähigten und spezialisierten Architekten. Der Standort in M. betraf die Großbaustelle C.. Bei der Betriebsratswahl 2010 hatten die damals am Standort T. beschäftigten Arbeitnehmer an der Wahl zum E. Betriebsrat teilgenommen. Der Beteiligte zu 2) ist der am 02.04.2014 am Standort E. gewählte Betriebsrat (im Folgenden Betriebsrat).

Im September 2013 waren am Standort in T. neben dem Projektpartner C. folgende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt: Q. C., T. L., T.-Z. L., M. L., U. M., H. Q., T. X. und K. A.. Davon waren mehr als drei Arbeitnehmer länger als sechs Monate am Standort T. tätig gewesen.

Die Betriebsratswahl für den Standort E. wurde durch das Wahlausschreiben vom 18.02.2014 bekanntgemacht. Ausweislich des Wahlausschreibens hatte das Büro T. mit neun Mitarbeitern durch Abstimmung beschlossen, an der Betriebsratswahl des Hauptbetriebs in E. teilzunehmen. Die Anlage zum Wahlausschreiben enthielt die Wählerlisten A (Frauen) und B (Männer). Darauf waren zehn Mitarbeiter mit dem Beschäftigungsort T. vermerkt. Bei den übrigen Mitarbeitern war als Beschäftigungsort E. angegeben. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das zur Akte gereichte Wahlausschreiben nebst Anlagen Bezug genommen. Dem Betriebsrat war von der Arbeitgeberin zur Vorbereitung der Betriebsratswahl eine Liste der von ihr dem Standort T. zugeordneten Mitarbeitern mit dem Stand 30.01.2014 übergeben worden. Genannt waren neben dem Projektpartner C. folgende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: F.-D. C., Q. C., I.-V. K., T. L., T.-Z. L., M. L., U. M., Q. N., H. Q., N. Q., N. Q., T. X., K. A. und E. B.. Nach Rückfrage bei Frau L. stellte sich heraus, dass die Arbeitnehmer F.-D. C., Q. N., N. Q., I.-V. K. und N. Q. auf der Baustelle in M. beschäftigt waren. Sie wurden deshalb in der Wählerliste dem Standort E. zugeordnet und E. als Beschäftigungsort angegeben, weil der Wahlvorstand den zuständigen

Projektleiter in E. sah. Zur Betriebsratswahl wurde als weitere T. Mitarbeiterin auch die studentische Hilfskraft E. B. zugelassen. Mit Eintrittsdatum 17.02.2014 wurde Herr X. E. eingestellt. Dem Wahlausschuss wurde mitgeteilt, dass er in T. beschäftigt sei. Die tatsächliche Beschäftigung fand nach den Angaben des Wahlausschusses aber in M. statt. Auf der Wählerliste unterblieb eine Korrektur und T. wurde als Beschäftigungsort angegeben. Dies ergab zehn Mitarbeiter mit der Angabe des Beschäftigungsortes T.. Die Wahlunterlagen wurden dem Mitarbeiter X. E. an die Baustelle in M. übersandt. Die Arbeitgeberin teilte dem Betriebsrat mit Schreiben vom 05.03.2014 mit, dass keine Zuständigkeit des E. Betriebsrats für T. gegeben sei.

Zum Zeitpunkt der Betriebsratswahl am 02.04.2014 waren am Standort T. jedenfalls die Arbeitnehmer Q. C., T. L., T.-Z. L., M. L., U. M., H. Q., T. X. und K. A. sowie die studentische Hilfskraft E. B. beschäftigt. Auf der Wählerliste waren mit dem Standort E. auch die Arbeitnehmer O. F., C. M. und C. T. vermerkt. Es handelte sich um Mitarbeiter der I. International Planungsgesellschaft mbh, deren am Standort E. geführte Mitarbeiter grundsätzlich dem E. Betrieb angehörten. O. F. war von der Arbeitgeberin zur I. International Planungsgesellschaft mbh gewechselt und von dieser für 36 Monate vom 01.10.2012 bis zum 30.09.2015 an die türkische Gesellschaft der Arbeitgeberin als Büroleitung nach J. entsandt worden. Sie kündigte auf eigenen Wunsch zum 31.03.2015. C. M. war vom 01.04.2011 bis zum 31.03.2015 nach T. zur chinesischen Gesellschaft der I. entsandt worden. Der Betriebsrat war insoweit zunächst um Zustimmung zu einer Versetzung des zu der Zeit noch für Arbeitgeberin tätigen Herrn M. für die Zeit vom 01.04.2011 bis zum 31.03.2013 ersucht worden. Zum 01.01.2012 wurde er in die I. International Planungsgesellschaft mbh überführt, wobei die vertraglichen Bestandteile unberührt blieben. Am 24.01.2013 wurde der Betriebsrat um die Zustimmung zur Verlängerung der Entsendung bis zum 31.03.2014 ersucht, sowie unter dem 28.10.2013 bis zum 31.03.2015. Herr M. war zum 31.03.2015 bei der Arbeitgeberin ausgeschieden und komplett zur chinesischen Gesellschaft gewechselt. C. T. war von der I. International Planungsgesellschaft mbh zunächst befristet ab dem 01.01.2012 in E. eingestellt worden mit dem Ziel, ihn nach sechsmonatiger Einarbeitung nach T. zu entsenden. Entsprechend der Anhörung des Betriebsrats wurde der Vertrag zum 01.07.2012 in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt und Herr T. bis zum 30.06.2014 nach T. entsandt. Entsprechend der Anhörung an den Betriebsrat vom 11.12.2012 wurde die Entsendung bis zum 31.12.2014 verlängert. Die Entsendung wurde schließlich bis zum 30.06.2016 verlängert.

Am Standort M. – auf der Wählerliste mit dem Beschäftigungsort E. vermerkt – waren zum Zeitpunkt der Betriebsratswahl jedenfalls folgende Arbeitnehmerin-

nen und Arbeitnehmer mit dem in der Klammer angegebenem Eintrittsdatum beschäftigt: F.-D. C. (15.08.2013), Q. N. (01.01.2013), N. Q. (01.11.2013), I.-V. K. (01.01.2014) und N. Q. (01.12.2013). Außerdem tätig war der freie Mitarbeiter C. E. (08.04.2013).

Das Ergebnis der Betriebsratswahl wurde am 08.04.2014 bekanntgegeben. Von 160 Stimmberechtigten hatten 128 gültige Stimmen abgegeben. Gewählt waren danach mit in Klammern angegebenen Stimmen C. H. (104), N. T. (101), Q. M. (93), N. C. (86), E. N. (57), E. S. (51) und G. T. (46). Erstes Ersatzmitglied war T. E. mit 42 Stimmen. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichte Wahlniederschrift Bezug genommen.

Ausweislich einer Stellenausschreibung für das T. Büro vom 17.02.2015 waren die Bewerbungsunterlagen an die Personalabteilung der Arbeitgeberin in E. zu senden.

Die Arbeitgeberin hat gemeint, die Betriebsratswahl vom 02.04.2014 sei unter Verkennung des Betriebsbegriffs durchgeführt worden. Zu Unrecht hätten Arbeitnehmer von den Standorten T. und M. mitgewählt. Bei beiden Standorten handele es sich um eigenständige Betriebe mit einer ausreichenden Anzahl aktiv und passiv wahlberechtigter Arbeitnehmer.

Die Organisationseinheit in T. sei betriebsratsfähig. Diese sei organisatorisch vom E. Standort abgrenzbar und eigenständig. Der Standort sei zunächst von seinem Betriebszweck her vom E. Büro abgrenzbar, Das Wissen und die Qualifikation der dortigen Mitarbeiter im Krankenhaus- bzw. Gesundheitsbereich stellten ein solitäres Betriebsmittel dar. Der Standort T. werde von dem Projektpartner C. geführt, der dort die eigenständige organisatorische Leitungsmacht inne habe. Er sei für die Planung und Strategie sowie für die Entscheidungen in personellen und sozialen Angelegenheiten zuständig. Er sei verantwortlich für Einstellungen und Entlassungen und fungiere als Ansprechpartner in allen sonstigen personellen Angelegenheiten der T. Arbeitnehmer wie Arbeitszeiten, Urlaubsgewährung, Vertretungsregeln, Arbeitsmittel, etc. Zunächst habe es auch eigenständige Regelungen gegeben. Erst ab August 2013 habe Herr C. nach Erläuterung durch die I. Service GmbH beschlossen, die Betriebsvereinbarungen aus E. zur Anwendung kommen zu lassen. Herr C. könne und habe Überstunden angeordnet. Diese seien lediglich ab August 2013 von der I. Service GmbH in den Lohn- und Gehaltsabrechnungen sichtbar gemacht worden. Soweit Herr C. Arbeitsverträge der Gruppe verwandte, sei es darum gegangen, die Mitarbeiter an allen Standorten möglichst gleichmäßig zu behandeln. Die Geschäftsleitung in E. wisse nichts vom Arbeitsanfall vor Ort und Stelle deshalb auch keine Mitarbeiter in T. ein oder entlasse sie. Betreffend die EDV fungiere

die I. Service GmbH lediglich als zentraler Dienstleister. Außerdem habe das T. Büro auch noch mit einer von einem anderen lokalen Anbieter erbrachten EDV-Software gearbeitet. Erst 2013 sei die Einbindung des Standortes T. in I.-E. und den I. Exchangeserver erfolgt, was Herr C. entschieden habe. Richtig sei, dass Herr G. die Anschaffung der Diensthandys zentral freigebe. Eine zentrale Steuerung im Personalwesen und in der Buchhaltung habe es nicht gegeben. Für die Reisekosten bestehe für Herrn C. aus Sicherheitsgründen auf der Kreditkarte ein Limit von 5.000,00 Euro.

Die Arbeitgeberin hat zunächst gemeint, dass es neben dem Standort T. in M. einen weiteren eigenständigen und betriebsratsfähigen Betrieb mit eigener Leitungsmacht gegeben habe, der ausschließlich im Bereich der Objektüberwachung tätig gewesen sei. Die Einheit M. sei eigenständig von dem Bauleitungsplaner T. geleitet worden. Dieser habe vor Ort die wesentlichen Entscheidungen in personellen und sozialen Angelegenheiten getroffen und sei an zwei bis drei Tagen vor Ort in M. anwesend gewesen. Herrn T. sei kein E. Mitarbeiter zugeordnet gewesen. Mit dem Betrieb in T. gebe es keine fachlichen und organisatorischen Überschneidungen. Die Arbeitgeberin hat dann die Ansicht vertreten, dass seit jeher die Zuordnung der Baustellenbüros zu der nächstgelegenen Niederlassung erfolge. Der Standort M. werde nicht als betriebsratsfähiger Teil angesehen. Er zähle zum Standort T..

Unabhängig von der Verkennung des Betriebsbegriffs sei die Wahl unwirksam, weil gegen wesentliche Wahlvorschriften verstoßen worden sei.

Es habe keine ordnungsgemäße Abstimmung gemäß § 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG der T. Arbeitnehmer über eine Teilnahme an der E. Betriebsratswahl gegeben. Eine solche ordnungsgemäße Abstimmung werde mit Nichtwissen bestritten. Die vom Betriebsrat diesbezüglich vorgelegte E-Mail vom 03.09.2013 sei nicht vollständig. Die Abstimmung sei nicht von den Mitarbeitern in T., sondern von dem Betriebsrat in E. ausgegangen. Mit Nichtwissen bestritten werde die Mitteilung eines solchen Beschlusses zehn Wochen vor Ablauf der Amtszeit an den Betriebsrat des Hauptbetriebs. Entsprechendes gelte für M.. Und selbst wenn es einen solchen Beschluss gäbe, wäre Hauptbetrieb für T. nicht E. sondern L. als räumlich näherer Betrieb. Für M. sei dies T..

Zudem sei die Wählerliste fehlerhaft, weil mehrere Arbeitnehmer mit Beschäftigungsort E. aufgeführt seien, obwohl sie in M. tätig waren. Auch trenne die Wählerliste nicht zwischen Mitarbeitern in T. und M..

Die Arbeitgeberin hat mit am 22.04.2014 bei dem Arbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen und dem Betriebsrat am 25.04.2014 zugestellten Schriftsatz beantragt,

festzustellen, dass die bei der I. I.-Q. & Partner GmbH & Co. KG in E. am 02.04.2014 durchgeführte Betriebsratswahl unwirksam ist.

Der Betriebsrat hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Er hat gemeint, die Betriebsratswahl sei wirksam.

Die Arbeitnehmer des T. Standortes hätten zu Recht an der Betriebsratswahl teilgenommen. Im Vorfeld der Betriebsratswahl hätte die am Standort T. beschäftigte Mitarbeiterin L. im August 2013 die Betriebsratsvorsitzende am Standort E. angerufen und gefragt, ob dieser für den Standort T. zuständig sei. Sie sei per Mail der Betriebsratsvorsitzenden H. vom 22.08.2013 um 16.17 Uhr auf die Situation 2010 und auf § 4 BetrVG hingewiesen worden. Es habe die Möglichkeit bestanden, einen eigenen Betriebsrat zu gründen oder aber sich dem E. Betriebsrat anzuschließen. Die acht Mitarbeiter des Standortes T. hätten die Angelegenheit intern besprochen und sich einstimmig dafür entschieden, sich dem Standort E. anzuschließen. Mit E-Mail vom 03.09.2013 habe dies Frau L. dem Betriebsrat E. mitgeteilt, wobei sämtliche anderen an der Abstimmung beteiligten Mitarbeiter diese E-Mail per cc: erhalten hätten.

Der Standort in T. habe keine eigenständige Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten. Die Entscheidungsbefugnisse von Herrn C. bezögen sich im Kern auf die fachlich-inhaltlichen Bereiche. Dies zeige sich schon daran, dass die Arbeitsverträge der T. Mitarbeiter eine Klausel enthielten, wonach an Standorten ohne Betriebsrat die Betriebsvereinbarungen des E. Betriebsrats zur Geltung kämen. Dies schließe ein eigenständiges Entscheidungsrecht des Herrn C. z.B. in Arbeitszeitfragen aus. Zur Projektsteuerung, Buchhaltung, Ausstattung und IT gebe es zentrale Vorgaben aus E.. Selbst die Beschaffung der Diensthandys erfolge nicht an den einzelnen Standorten, sondern von E. aus und bedürfe der Genehmigung des Geschäftsführers G.. Reisekosten über 500,00 Euro bedürften der Genehmigung und Abrechnung über die Zentrale. Die Letztentscheidung zur Einstellung liege beim Geschäftsführer, der auch die Arbeitsverträge unterzeichne.

Das Baustellenbüro M. sei bereits kein qualifizierter Betriebsteil. Seit jeher würden die Mitarbeiter der Baustellenbüros dem Standort zugeordnet, der das Projekt plant bzw. an dem der Projektleiter tätig ist. Für das Bauvorhaben in M. sei dies der Standort E. gewesen. Herr T. sei insoweit für die Mitarbeiter auf der Baustelle nur fachlich Vorgesetzter gewesen. Die wesentlichen Fragen in personeller und sozialer Hinsicht würden nicht am Ort des Bauvorhabens, sondern im Betrieb, dem der Projektleiter angehört, entschieden. Es sei deshalb auch

richtig, dass die M. Mitarbeiter auf der Wählerliste mit dem Beschäftigungsort E. angegeben worden seien.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Gegen den ihr am 11.09.2014 zugestellten Beschluss hat die Arbeitgeberin am 10.10.2014 Beschwerde eingelegt und diese – nach Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist bis zum 11.12.2014 – am 11.12.2014 begründet.

Die Arbeitgeberin meint, das Arbeitsgericht habe nicht berücksichtigt, dass sie zu der Eigenständigkeit des T. Betriebs ausreichend vorgetragen habe. Soweit das Arbeitsgericht auf die Geltung der E. Betriebsvereinbarungen abgestellt habe, habe es verkannt, dass deren Anwendung durch Herrn C. entschieden worden sei. Dies belege seine Leitungsmacht. In sein Aufgabengebiet und seine Entscheidungskompetenz fielen Entscheidungen über: Einstellungen, Eingruppierungen und Beförderungen; Festlegung von Gehältern; Einsatz von freien Mitarbeitern und Subunternehmern, Kündigungen; Versetzungen, Arbeitszeit; Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsverfahren; Mieträumlichkeiten vor Ort; Unfallverhütung und Arbeitsschutz. Er sei außerdem Ansprechpartner für soziale Angelegenheiten der Mitarbeiter, Beschwerden sowie Fort- und Weiterbildung. Es sei insoweit unschädlich, wenn der Leiter des Betriebs sich in seinen Entscheidungen durch die zentrale Personalverwaltung beraten lasse. Es sei deshalb unschädlich, wenn lediglich die formelle Zeichnung der Arbeitsverträge durch die Geschäftsleitung erfolge. Die Entscheidungen in personellen und sozialen Angelegenheiten treffe Herr C. am Standort T. autark. Dies habe die Beweisaufnahme ergeben.

Die Arbeitgeberin bestreitet weiter einen ordnungsgemäßen Beschluss der Arbeitnehmer des T. Betriebs, an der Betriebswahl in E. teilzunehmen. Das E-Mail-Schreiben der Betriebsratsvorsitzenden vom 22.08.2013 um 16.17 Uhr suggeriere außerdem fälschlich, dass sich durch die Teilnahme des T. Büros an der Wahl in E. nichts ändere. Außerdem sei fehlerhaft nicht erwähnt worden, dass in T. auch kein Betriebsrat hätte gewählt werden können. Mangels Beschluss des Betriebsrats sei das Wahlverfahren gemäß § 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nicht ordnungsgemäß eingeleitet worden. Die Initiative zur Teilnahme an der Wahl sei auch nicht aus T. gekommen. Die Abstimmung sei nicht von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern veranlasst worden, sondern allenfalls alleine von der Mitarbeiterin L.. Auch hätten die Zeugen drei verschiedene Arten der nicht förmlichen Abstimmung geschildert.

Die Problematik des Standortes M. habe das Arbeitsgericht übersehen. Dort übe Herr T. die Leitungsmacht in gleicher Weise und Intensität wie Herr C. am Standort T. aus. Es handele sich indes um einen Bauleitungsstandort, der nach Fertigstellung aufgelöst werde. Dieser werde deshalb dem räumlich nächsten

Betrieb, nämlich T. zugeschlagen. Sie hat weiter behauptet, Herr T. sei zum Zeitpunkt der streitigen Betriebsratswahl am 02.04.2014 Mitarbeiter des Standortes M. gewesen.

Auf der Wählerliste seien auch Mitarbeiter, die langfristig ins Ausland entsandt und deshalb nicht wahlberechtigt seien. Dies seien gewesen: O. F., C. M. und C. T..

Die Arbeitgeberin beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 15.08.2014 – 1 BV 90/14 – abzuändern und die bei ihr am 02.04.2014 durchgeführte Betriebsratswahl für unwirksam zu erklären.

Der Betriebsrat beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Er meint, die Betriebsratswahl sei wirksam. Zum Standort M. habe es keiner Ausführungen bedurft, weil die Arbeitgeberin inzwischen selbst davon ausgehe, dass es sich um keine betriebsratsfähige Einheit handle. Es treffe nicht zu, dass Herr T. bereits am 02.04.2014 Mitarbeiter des Standortes M. gewesen sei. Ausweislich der Beweisaufnahme sei eine erhöhte Präsenz erst ab dem Pfingststurm im Juni 2014 erforderlich gewesen. Außerdem habe die Arbeitgeberin ihn selbst in der ihm – dem Betriebsrat – übermittelten Wählerliste (Anlage BF 2) dem Standort E. zugeordnet.

Die ergänzte Darstellung der angeblichen Befugnisse des Herrn C. in T. sei unzutreffend. Grundlegende Fragen über Bestand und Vergütung des Arbeitsverhältnisses treffe die Geschäftsführung in E.. Den Projektpartnern stehe nur ein Vorschlagsrecht zu. Die Frage der Arbeitszeitgestaltung unterläge nicht der Kompetenz der Projektpartner, sondern sei durch Betriebsvereinbarung geregelt, und zwar die E.. EDV-Geräte und EDV-Programme unterlägen ebenfalls nicht der Entscheidungskompetenz der Projektleiter, sondern auf deren Vorschlag der Geschäftsführung. Auch ein Schreiben der Arbeitgeberin vom 01.02.2010 zur Stellung der Projektpartner lasse keine Zuständigkeiten in personellen und sozialen Angelegenheiten außerhalb der Fachebene erkennen.

Der Beschluss zur Teilnahme an der E. Betriebsratswahl sei durch die acht T. Arbeitnehmer formlos erfolgt. Er sei auch durch drei wahlberechtigte Arbeitnehmer formlos veranlasst, weil die Durchführung der Abstimmung auf dem Willen aller Arbeitnehmer des T. Betriebs beruht habe. Dass dies nicht falsch sei, ergebe sich auch daraus, dass von keinem Mitarbeiter auf die Email vom 03.09.2013 ein Einwand gekommen sei, in der sie ins cc: gesetzt waren.

Soweit Mitarbeiter im Auslandseinsatz waren, sei dieser befristet gewesen, so dass mit der Rückkehr zu rechnen gewesen sei. Dies sei ein ausreichender Bezug zum inländischen Betrieb. Diese seien deshalb zutreffend auf der Wählerliste verblieben.

Die Kammer hat am 29.09.2015 und 30.09.2015 Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeuginnen und Zeugen W. C., D. C.-L., N. K., K. N., V. F., O. S., T. L., H. Q., K. A., M. L., T.-Z. L., T. X., U. M., Q. C. und N. T.. Die Kammer hat über die zu treffende Entscheidung am 12.01.2016 unter Berücksichtigung der nach dem 30.09.2015 eingegangenen Schriftsätze abschließend beraten.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle in beiden Instanzen Bezug genommen.

B. Die zulässige Beschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet, weil der zulässige Wahlanfechtungsantrag unbegründet ist. Die Betriebsratswahl vom 02.04.2014 ist wirksam.

I. Die Wahlanfechtung ist zulässig. Ihre förmlichen Voraussetzungen sind erfüllt. Die Arbeitgeberin ist gemäß § 19 Abs. 2 Satz 1 BetrVG anfechtungsbe-rechtigt. Sie hat die Wahl, deren Ergebnis am 08.04.2014 bekannt gemacht worden ist, mit ihrer am 22.04.2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen An-tragsschrift fristgerecht innerhalb der zweiwöchigen Anfechtungsfrist gemäß § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG angefochten. Der gestellte Antrag konnte ohne weite-res dahingehend ausgelegt werden, dass begehrt wird, die Betriebsratswahl vom 02.04.2014 für unwirksam zu erklären, was die Arbeitgeberin zudem im Termin am 11.02.2015 klargestellt hat.

II. Die Wahlanfechtung ist unbegründet, weil keine Gründe für eine Anfech-tung der Betriebsratswahl vom 02.04.2014 gegeben sind. Nach § 19 Abs. 1 BetrVG kann die Wahl eines Betriebsrats angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahl-verfahren verstoßen wurde und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, durch den Verstoß konnte das Wahlergebnis nicht verändert oder beeinflusst werden. Diese Voraussetzungen sind nicht gegeben. Die Mitarbeiter des T. Bü-ros haben zu Recht an der Betriebsratswahl teilgenommen. Dies gilt auch für die Mitarbeiter am Standort M.. Unschädlich ist, dass bei denjenigen Mitarbei-tern, die am Standort M. eingesetzt waren, im Wahlausschreiben als Beschäfti-gungsort E. angegeben ist. Die Wählerliste führte die Mitarbeiter O. F., C. M. und C. T. zu Recht als Mitarbeiter des E. Betriebs auf. Die Auslandsentsendung stand dem nicht entgegen.

1. Die Mitarbeiter des T. Büros haben zu Recht an der Betriebsratswahl teilgenommen. Auf der Grundlage der durchgeführten Beweisaufnahme ist die Kammer der Überzeugung, dass es sich bei dem Standort in T. nicht um einen eigenständigen Betrieb, sondern um einen selbständigen Betriebsteil gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG handelt, der dem E. Betrieb zuzuordnen ist. Die Arbeitnehmer des T. Betriebsteils haben wirksam formlos beschlossen, an der Wahl des E. Betriebsrats teilzunehmen (§ 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).

a) Bei dem Standort in T. handelt es sich um einen selbständigen Betriebsteil gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und nicht um einen eigenständigen Betrieb.

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Betrieb i.S.d. Betriebsverfassungsgesetzes eine organisatorische Einheit, innerhalb derer der Unternehmer zusammen mit den von ihm beschäftigten Arbeitnehmern bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt. Dazu müssen die an der Betriebsstelle vorhandenen materiellen oder immateriellen Betriebsmittel für den oder die verfolgten arbeitstechnischen Zwecke zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt und die menschliche Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert werden. Demgegenüber ist ein Betriebsteil zwar auf den Zweck des Hauptbetriebs ausgerichtet und in dessen Organisation eingegliedert, ihm gegenüber aber organisatorisch abgrenzbar und relativ verselbständigt (BAG 19.02.2002 – 1 ABR 26/01, AP Nr. 13 zu § 4 BetrVG 1972 Rn. 16; BAG 21.07.2004 – 7 ABR 57/03, AP Nr. 15 zu § 4 BetrVG 1972 Rn. 22; BAG 17.01.2007 – 7 ABR 63/05, AP Nr. 18 zu § 4 BetrVG 1972 Rn. 15; BAG 09.12.2009 – 7 ABR 38/08, DB 2010, 1409 Rn. 22 f.).

bb) Für die Differenzierung zwischen Betrieb und Betriebsteil ist entscheidend der Grad der Verselbständigung, der im Umfang der Leitungsmacht zum Ausdruck kommt. Erstreckt sich die in der organisatorischen Einheit ausgeübte Leitungsmacht auf alle wesentlichen Funktionen des Arbeitgebers in den sozialen und personellen Angelegenheiten, handelt es sich um einen Betrieb im Sinne des § 1 Abs. 1 BetrVG. Demgegenüber genügt für das Vorliegen eines Betriebsteils im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ein Mindestmaß an organisatorischer Selbständigkeit gegenüber dem Hauptbetrieb. Diese liegt vor, wenn in der Einheit wenigstens eine Person mit Leitungsmacht vorhanden ist, die überhaupt Weisungsrechte des Arbeitgebers ausübt (BAG 19.02.2002 a.a.O. Rn. 17; BAG 21.07.2004 a.a.O. Rn. 22; BAG 17.01.2007 a.a.O. Rn. 15; BAG 09.12.2009 a.a.O. Rn. 23). Zu einer eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Einheit wird ein solcher Betriebsteil aber erst unter der zusätzlichen Vorausset-

zung, dass er räumlich weit entfernt vom Hauptbetrieb gelegen oder bei räumlicher Nähe zum Hauptbetrieb weitgehend eigenständig in Organisation und Aufgabenbereich ist (BAG 19.02.2002 a.a.O. Rn. 17).

Ein Betrieb und kein Betriebsteil kann dabei auch dann vorliegen, wenn die Leitung vor Ort an generalisierende Vorgaben und Richtlinien des Arbeitgebers gebunden ist. Maßgeblich ist, wer trotz der Auferlegung von Konsultationspflichten über die wesentlichen Funktionen in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten entscheidet, wie z.B. Einstellungen, Befristungen, Abmahnungen und Kündigungen, und damit der betriebsverfassungsrechtliche Ansprechpartner ist (vgl. dazu BAG 09.12.2009 a.a.O. Rn. 28). Zumindest die für einen selbständigen Betriebsteil erforderliche organisatorische Eigenständigkeit kann dabei auch gegeben sein, wenn die Geschäftsführung sich die Letztentscheidung vorbehält, dies aber nur auf eine Kontrolle der auf der darunter liegenden Ebene getroffenen Entscheidungen hinausläuft (BAG 21.07.2004 a.a.O. Rn. 26). Entscheidend ist letztlich, wo bei Würdigung aller Umstände die organisatorische Leitungsmacht angesiedelt ist.

cc) In Anwendung der genannten Grundsätze handelt es sich bei dem Standort T. der Arbeitgeberin nicht um einen eigenständigen Betrieb, sondern um einen selbständigen Betriebsteil. Unstreitig ist der Standort T. zunächst von seinem Zweck her verselbständigt. Er ist darauf ausgerichtet, Architekturdienstleistungen im Bereich des Krankenhausbaus und Gesundheitswesens anzubieten. Der Standort ist aber von seiner Organisation her nicht in dem Maße selbständig, dass er eigenständig ist, d.h. dass dort alle wesentlichen Funktionen des Arbeitgebers in den sozialen und personellen Angelegenheiten getroffen werden. Das ist nicht der Fall. Dies ergibt sich zur Überzeugung der Kammer nach der durchgeführten Beweisaufnahme.

(1) Nach dem in § 286 ZPO verankerten Grundsatz der freien Beweiswürdigung, der auch im Beschlussverfahren gilt (BAG 25.09.1986 – 6 ABR 68/84, DB 1987, 1202 Rn. 25), hat das Gericht unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlungen und des Ergebnisses einer etwaigen Beweisaufnahme nach freier Überzeugung zu entscheiden, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr oder für nicht wahr zu erachten sei. Angesichts der Unzulänglichkeit der menschlichen Erkenntnismöglichkeiten ist eine jeden Zweifel ausschließende Gewissheit kaum je erreichbar; sie kann daher auch nicht gefordert werden. Es kommt auf die persönliche Überzeugung des entscheidenden Richters an, der sich jedoch in zweifelhaften Fällen mit einem für das praktische Leben brauchbaren Grad von Gewissheit begnügen muss. Die Bestimmung des § 286 Abs. 1 ZPO verlangt einen Grad an Überzeugung, der Zweifeln Schweigen gebietet,

ohne sie völlig auszuschließen (BAG 25.02.1998 – 2 AZR 327/97, juris Rn. 18; BAG 25.06.2014 – 7 AZR 847/12, DB 2014, 246 Rn. 40; BGH 13.09.2012 – I ZR 14/11, MDR 2013, 616 Rn. 13). § 286 Abs. 1 ZPO gebietet die Berücksichtigung des gesamten Streitstoffes (BGH 15.11.1976 – VIII ZR 125/75, DB 1977, 1181 Rn. 12; BAG 20.08.2014 – 7 AZR 924/12, DB 2014, 2973 Rn. 37). Zu würdigen sind auch die prozessualen und vorprozessualen Handlungen, Erklärungen und Unterlassungen der Parteien und ihrer Vertreter. In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass der Richter u.U. auch bestrittene Parteibehauptungen mittels Schlussfolgerungen aus anderen unbestrittenen oder bereits festgestellten Tatsachen ohne Beweiserhebung für wahr halten kann, wenn kein zulässiger Beweisantritt vorliegt. Der Richter kann im Einzelfall auch allein aufgrund von Indizien, sogar trotz anderslautender Zeugenaussagen, zu einer bestimmten Überzeugung gelangen (BAG 25.02.1998 a.a.O. Rn. 19).

(2) Unter Beachtung dieser Grundsätze ist die erkennende Kammer der Überzeugung, dass der Standort T. zwar einen eigenständigen Leitungsapparat hat, der auch eine Reihe von Arbeitgeberfunktionen in wesentlichen Bereichen wahrnimmt. Die in T. ausgeübte Leitungsmacht erstreckt sich aber nicht auf alle wesentlichen Funktionen der Arbeitgeberin in personellen und sozialen Angelegenheiten. Es verbleibt nur die relative Eigenständigkeit eines Betriebsteils. Im Einzelnen ergibt sich dies aus Folgendem:

Übereinstimmend haben die vernommenen Zeugen und Zeuginnen bekundet, dass in bestimmten Bereichen alleine Herr C. die Entscheidungen trifft und zwar ohne dass es der Rücksprache bzw. Rückkoppelung mit der Geschäftsführung bedarf. Dies hat Herr C. zunächst für die Urlaubsplanung und Urlaubsbewilligung in T. bekundet. Herr C. hat ebenfalls bekundet, dass er die Fragen der Arbeitszeit wie den Arbeitsbeginn und den Pausenbeginn selbst für sein Team in T. regelt und dass er auch die Überstunden selbst anordnet. Jedenfalls bis zur Betriebsratswahl habe er die Überstunden selbst angeordnet. Erst jetzt – nach der Betriebsratswahl – müsse er sie in E. von der Geschäftsführung genehmigen lassen. Auf diesen Zeitraum kommt es für die Anfechtung indes nicht an. Allerdings hat Herr C. eingeräumt, dass in den Arbeitsverträgen auf die E. Betriebsvereinbarungen Bezug genommen wird und er so keine Entscheidungsbefugnis im Hinblick auf die Arbeitszeit mehr habe. Insoweit hat Frau C.-L. bekundet, dass die I. Service GmbH das E. Arbeitszeitmodell Herrn C. vorgestellt und dieser sich entschieden habe, es zu übernehmen, weil zuvor die in T. angeordneten Überstunden nur über eine Excel-Tabelle erfasst worden waren. Soweit die E. Betriebsvereinbarungen in T. angewandt worden seien, hat Frau C.-L. dies als einen Fehler dargestellt, der inzwischen korrigiert worden sei. Allerdings habe Herr C. selbst die Entscheidung zur Anwendung der Be-

etriebsvereinbarungen getroffen, ohne dazu von der I. Service GmbH beeinflusst worden zu sein. Eine gewisse Verschränkung mit E. ist allerdings vor der Betriebsratswahl an dieser Stelle bereits entstanden, dann aber wieder beseitigt worden, wobei es nach Aussage von Frau C.-L. keine Zusatzentscheidung der Geschäftsführung gegeben hat. Auch die täglichen Arbeitsmittel verwaltet der T. Standort nach der Aussage von Herrn C. selbst. Dies alles ist letztlich von den Arbeitnehmern in T. bestätigt worden. So hat z.B. Frau L. ausgesagt, dass in der Zeit vor Ende März 2014, d.h. bis vor der Betriebsratswahl, Ansprechpartner in den täglichen Dingen, wie z.B. der Arbeitszeit Herr C. war. Und auch den Urlaub habe Herr C. bewilligt. Sie hat außerdem klar bekundet, dass es Herr C. war, der die Überstunden genehmigt hat. Es habe nur irgendwann ein neues System zur Aufzeichnung der Überstunden gegeben. Auch die Anwendung der Betriebsvereinbarung hat die Zeugin bestätigt, die aber zum Glück nicht so streng angewandt worden sei, was an dieser Stelle für eine eigenständige Leitung in Arbeitszeitfragen in T. spricht. Auch Herr Q. hat bekundet, dass die Urlaubsplanung intern in T. geregelt worden sei. Die Überstunden seien letztlich durch die Arbeit bestimmt worden. Die Kammer hat keinen Anlass, an der Glaubwürdigkeit der Zeugen oder der Glaubhaftigkeit der Aussagen zu zweifeln.

Es gab mit Herrn C. in T. eine eigenständige Leitung, die auch eine Reihe von personellen und sozialen Angelegenheiten alleine entschied. Nicht alle wesentlichen Funktionen in dieser Hinsicht wurden aber von T. aus entschieden, so dass nicht von einem eigenständigen Betrieb ausgegangen werden kann. Letztlich stellt sich die Sachlage zur Überzeugung der Kammer so dar, wie es der Zeuge Q. als Grund dafür beschrieben hat, warum er bei der Arbeitgeberin angefangen habe. Aus seiner Sicht war es nämlich so, dass die Mutter in E. die Grunddinge und die Richtung steuert. Dies trifft zur Überzeugung der Kammer aufgrund der durchgeführten Beweisaufnahme zu.

Richtig ist zwar zunächst, dass der Zeuge C. betreffend Einstellungen mitgeteilt hat, dass er den Bedarf ermittele, das Stellenprofil entwerfe und dann unter Einschaltung der I. Service GmbH einen Bewerber suche. Er führe die Vorstellungsgespräche und entscheide auch über die Einstellung. Allerdings wird der Arbeitsvertrag nicht von ihm sondern von der Geschäftsführung unterzeichnet. Dies hat Herr C. allerdings als lediglich formalen Akt bezeichnet. Er habe zwar noch keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie z.B. eine Kündigung ausgesprochen. Er schätze es aber so ein, dass er ein Entscheidungsrecht und nicht nur ein Vorschlagsrecht habe. Andererseits hat er dann erläutert, dass er nach außen zum Abschluss von Arbeitsverträgen und Entlassungen nicht berechtigt sei. Bereits dies belegt, dass es letztlich immer von der Unterschrift der Geschäfts-

führung abhing, ob ein Mitarbeiter eingestellt oder entlassen wird. Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass es nach der Bekundung des Zeugen C. bislang eben keinen Konflikt mit der Geschäftsführung betreffend eine Einstellung gegeben hat. Letztlich verblieb durch das Unterschriftserfordernis die Kontrolle immer bei der Geschäftsführung. Dies zeigt sich auch an Folgendem: So hat Herr C. bekundet, das Münchener Büro mit Kollegen unterstützt zu haben. Dies sei zwar kein formeller Akt, bei welchem die Geschäftsführung unterzeichnen muss. Er habe aber natürlich Rücksprache mit dieser gehalten. Dies heißt nichts anderes, als dass es der Abstimmung mit der Geschäftsführung bedurfte, was zeigt, dass Herr C. insoweit nicht die Letztentscheidung hatte. Und auch durch das Unterschriftserfordernis betreffend Einstellungen, d.h. den Arbeitsverträgen, und Entlassungen ist dies letztlich so. Deutlich wird dies durch die Bekundung der Zeugin C.-L., wenn diese erläutert, aus welchem Grund es dabei geblieben ist, dass die Geschäftsführung zeichnet. Sie hat zwar das Einstellungsverfahren ebenso wie Herr C. beschrieben mit der Zeichnung der Arbeitsverträge durch die Geschäftsführung. Man könne es anders regeln, und zwar so, dass auch die Partner die Befugnis zur Unterschrift der Arbeitsverträge hätten. Dies sei derzeit aber nicht der Fall. Es mache Sinn, dass die Unterschriftsvollmacht bei der Geschäftsführung liege, damit diese einen Überblick über die Verbindlichkeiten der Gesellschaften habe. Es sei außerdem sinnvoll gewesen, dass es eine Gesamteinheit gibt, welche eine zentrale Kontrolle über das Unternehmen hat. Die Geschäftsführung habe einen besseren Überblick. So könne diese z.B. feststellen, ob an einer Stelle Mitarbeiterüberkapazitäten bestehen. Dann mache es mehr Sinn, diese zu nutzen, als Neueinstellungen vorzunehmen. Dies legt den Sinn der Zeichnung durch die Geschäftsführung offen. Es geht um abschließende Kontrolle und den Vorbehalt der Letztentscheidung. Dies wird auch daran deutlich, dass Herr C. z.B. selbst dann Rücksprache mit der Geschäftsführung gehalten hat, als es um die Verstärkung in N. ging, auch wenn es insofern gar keiner zusätzlichen Unterschrift der Geschäftsleitung bedurfte. Im Übrigen ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass es eben für Herrn C. keinen Konflikt mit der Geschäftsführung gab und er auch bekundet hat, dass er der Geschäftsführung natürlich keine Anweisungen erteilen könne.

Deutlicher wird der Entscheidungsvorbehalt seitens der Geschäftsführung bei der Vergütung. Es existieren bei der Arbeitgeberin, wie die Zeugin C.-L. mitgeteilt hat, zentrale Gehaltsbänder. Schon dies macht deutlich, dass eine wichtige Vergütungsfrage, nämlich die Aufstellung eines solchen mitbestimmungspflichtigen Schemas zentral in E. angesiedelt ist. Insoweit wird das Gehalt nach der Aussage von Herrn C. u.a. nach Berufserfahrung und Qualifikation bestimmt. Allerdings hatte er insoweit bislang ebenfalls keinen Konflikt mit der Geschäftsführung. Er verhandle das Gehalt selbst. Dieses werde aber von der Geschäfts-

führung genehmigt. Dies hat die Zeugin C.-L. bestätigt. Es werde nämlich bei einer Einstellung von Herrn C. nachgefragt, wie bestimmte Berufsgruppen mit bestimmten Qualifikationen und Berufserfahrungen bei der Arbeitgeberin bezahlt würden. Dabei gebe es eine Excel-Tabelle und es würden Herrn C. dann bestimmte Gehaltsbänder mitgeteilt. Allerdings entscheide dann Herr C., ob jemand mehr Geld bekommen solle. Das entsprechende Gehaltserhöhungsschreiben werde aber durch die Geschäftsführung unterzeichnet. Gerade diesbezüglich hat die Zeugin C.-L. den Zweck des Unterschriftserfordernisses durch die Geschäftsführung beschrieben, der eben dafür spricht, dass es doch um eine Letztkontrolle im Sinne eines Entscheidungsvorbehalts geht, der sich bei Herrn C. – mangels Konflikts – bislang nicht realisiert hat. Dem entspricht, dass Herr Q. bekundet hat, dass er zwar mit Herrn C. über Gehaltserhöhungen gesprochen hat, die Kommunikation dazu aber gewesen sei, dass er diesbezüglich Rücksprache mit E. halten müsse.

Dass die Geschäftsführung sich in wesentlichen Fragen, die eben auch die personellen und sozialen Angelegenheiten betreffen, durch das Unterschriftserfordernis bei Arbeitsverträgen und Kündigungen die Letztkontrolle und damit auch die Letztentscheidung vorbehalten hat, wird dadurch bestätigt, dass dies auch bei anderen Angelegenheiten der Fall ist. Dies betrifft z.B. die Neuanschaffung im Bereich der EDV, die je nach z.B. Softwareprogrammauswahl ebenfalls in den Bereich der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten fallen kann. Zwar hat Herr C. bekundet, dass er den Bedarf an EDV selbst feststelle, diesen aber bei der I. Service GmbH beantrage. Insoweit hat der Zeuge K. einen Anmeldevordruck zu den Akten gereicht für einen Bestellwert über 100,00 Euro. Herr C. hat bekundet, er habe bei der Anmeldung keine Begrenzung. Zur Frage der Bewilligung ist damit aber noch nichts gesagt. Allerdings hat Herr K. bekundet, dass es so sei, dass die Anmeldung der Arbeitsauftrag an die EDV sei. Einer Rücksprache mit der Geschäftsführung bedürfe es grundsätzlich nicht. Ab einer bestimmten Größenordnung trete man aber in einen Dialog mit der Geschäftsführung ein, z.B., wenn ein neuer Server gekauft werden muss. Es gebe zwar keine feste Vorgabe. Er mache das aber ab einer Größenordnung von ca. 10.000,00 Euro. Dies belegt zur Überzeugung der Kammer, dass ab einer bestimmten Größenordnung, d.h. dann wenn es wesentlich wird, eben die Geschäftsführung und nicht alleine der Projektpartner vor Ort entscheidet, auch wenn – wie der Zeuge bekundet hat – mit der Bedarfsanmeldung auch die entsprechenden Mittel durch den Partner freigegeben werden. Ab einer bestimmten Größenordnung bedarf es eben doch der Abstimmung mit der Geschäftsführung. Dies wird betreffend die EDV durch die Aussage von Herrn N. bestätigt, der lange Zeit Leiter des EDV-Services in E. war. Zwar sei T. anders aufgestellt und benutze jetzt auf Initiative von Herrn C. eine neue 3D-Software.

Insoweit war es aber auch – so der Zeuge – der Wunsch der Geschäftsführung, dieses Programm längerfristig einzuführen, auch wenn der Auftrag auf einer Anfrage aus T. resultierte. Nach mehrfacher Befragung hat der Zeuge seine Aussage klarstellend so gefasst, dass er die inhaltliche Entscheidung, das Programm einzuführen, nicht mit der Geschäftsführung habe besprechen müssen. Anders sei dies aber bei dem Kauf der Lizenzen gewesen, weil es dabei um finanzielle Angelegenheiten ging. Auch dies belegt zur Überzeugung der Kammer die gelebte und ausgeübte Einbindung und Kontrolle der Geschäftsleitung in diesem Punkt, wie sie letztlich auch vom Zeugen K. bekundet worden ist.

Nicht anders ist es bei der Beschaffung von Diensthandys. Herr C. hat zwar bekundet, dass er den Bedarf in T. ermittle. Die Genehmigung erteile aber letztlich die Geschäftsführung. Auch Frau F. hat bekundet, dass die Geschäftsführung genehmigen muss, ob ein Mitarbeiter ein neues Diensthandy bekommt. Betreffend die Reisekosten hat Herr C. mitgeteilt, dass diese sich im Rahmen der in einem Projekt vereinbarten Nebenkosten halten müssen. Den Erstattungsantrag zeichne er ab. Die Erstattung nehme die I. Service GmbH vor. Die Zeichnung des Erstattungsantrags durch Herrn C. hat Frau S. bestätigt. Sie hat zunächst auch mitgeteilt, dass die Geschäftsführung damit nichts zu tun habe. Wenn aber ein Hotel z.B. aufgrund eines Messetermins teurer sei als sonst, frage sie der Einfachheit halber die Geschäftsführung. Dies belegt ebenfalls die in wesentlichen Fragen eben in E. bei der Geschäftsführung angesiedelte Entscheidungsmacht. Die Neuvermietung in T. hat Herr C. initiiert. Er hat den Bedarf festgestellt, die Räumlichkeiten gesucht und den Mietvertrag verhandelt. Unterzeichnet hat diesen aber ebenfalls die Geschäftsführung. Zwar hat sich die Geschäftsführung die Räume nicht angeschaut. Herr C. habe aber die Pläne und den Mietpreis übermittelt, welche die Geschäftsführung genehmigt habe. Insoweit hat Herr C. ausdrücklich ausgeführt, dass die Entscheidung über die Anmietung letztlich von der Geschäftsführung getroffen worden ist. Entschieden hat mithin auch in diesem Punkt letztlich die Geschäftsführung. Dies hat Frau C.-L. bestätigt, die ausgesagt hat, dass Herr C. den Mietvertrag zunächst selbst unterzeichnet hatte, dies aber nach entsprechendem Hinweis dann durch die Geschäftsführung erfolgt ist. Insgesamt werden eben nicht alle wesentlichen Angelegenheiten in personellen und sozialen Angelegenheiten in T. entschieden.

dd) Die Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1, 2 BetrVG sind erfüllt. Der Standort T. ist räumlich von E. weit entfernt. Dies ist in der Anhörung den Beteiligten mitgeteilt worden. Einwände sind nicht erhoben worden. Der Standort ist auch durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig. Die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 BetrVG waren in T. gegeben. Es waren dort mindes-

tens fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer, von denen drei wählbar sind, beschäftigt. Hierüber bestand auch kein Streit.

b) Der Standort T. ist dem E. Betrieb als Hauptbetrieb zuzuordnen. Hauptbetrieb i.S.v. § 4 Abs. 1 BetrVG ist der Betrieb, in dem Leitungsfunktionen des Arbeitgebers für den Betriebsteil wahrgenommen werden. Dies entspricht dem Grundsatz, dass Mitbestimmung dort ausgeübt werden soll, wo die mitbestimmungsrelevanten unternehmerischen Entscheidungen getroffen werden (BAG 07.05.2008 – 7 ABR 15/07, NZA 2009, 328 Rn. 22). Dies ist nach den obigen Feststellungen E. und nicht etwa L. als nur näher gelegener Betrieb.

c) Die Arbeitnehmer des T. Betriebsteils haben wirksam formlos beschlossen, an der Wahl des E. Betriebsrats teilzunehmen (§ 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).

aa) Im Falle eines selbständigen Betriebsteils können die Arbeitnehmer des Betriebsteils formlos und mit Stimmenmehrheit beschließen, an der Wahl des Hauptbetriebs teilzunehmen. Fehler bei diesem Verfahren, welche das Abstimmungsergebnis und damit auch die Betriebsratswahl beeinflussen, führen zur Anfechtbarkeit der Betriebsratswahl (Fitting et al., BetrVG 27. Aufl. 2014 § 3 Rn. 34; GK-BetrVG/Franzen, 10. Aufl. 2014 § 4 Rn. 21). Wie genau diese Abstimmung durchgeführt werden soll, ist dem Gesetz nicht zu entnehmen. Allerdings sind die Anforderungen nicht hoch. Die Abstimmung soll ohne ein bestimmtes förmliches Verfahren sogar im Umlaufverfahren erfolgen können, ohne dass es einer Versammlung bedarf (BT-Drs. 14/6352 S. 54; LAG Schleswig-Holstein 17.12.2013 – 1 TaBV 35/12, NZA-RR 2014, 242 Rn. 96; Fitting a.a.O. Rn. 29; a.A. Richardi, BetrVG 14. Aufl. 2014, § 4 Rn. 39). Allerdings müssen zur Überzeugung der Kammer bestimmte rechtsstaatliche Mindeststandards eingehalten werden. Erforderlich ist deshalb eine rechtzeitige Aufforderung an alle Wahlberechtigten zur Abstimmung, die indes nicht geheim zu sein braucht (GK-BetrVG/Franzen, a.a.O. Rn. 21; BT-Drs. 14/5741 S. 34). Zu berücksichtigen ist weiter, dass § 3 Abs. 3 Satz 2 BetrVG entsprechend gilt, d.h. dass die Abstimmung von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern veranlasst werden muss oder aber von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. Gemäß § 4 Abs. 1 Satz 3 BetrVG kann die Abstimmung auch vom Betriebsrat des Hauptbetriebs veranlasst werden, was indes einen entsprechenden Betriebsratsbeschluss erfordert (LAG Schleswig-Holstein 17.12.2013 a.a.O. Rn. 102 ff.). Einen solchen Beschluss des Betriebsrats in E. vor der hier streitigen Abstimmung gibt es nicht. Im Hinblick auf die wenig strengen Anforderungen wird es aber ausreichen müssen, wenn sich die anderen Arbeitnehmer des Betriebsteils die Initiative eines Mitarbeiters zu eigen machen und an einem formlosen Abstimmungspro-

zess in einer gemeinsamen formlosen Versammlung anlässlich des wöchentlichen Frühstücks teilnehmen.

bb) So liegt es hier. Nach der durchgeführten Beweisaufnahme haben die damaligen acht Mitarbeiter des Standortes T. in einer Frühstückspause einstimmig beschlossen, an der Wahl des Hauptbetriebs in E. teilzunehmen. Sämtliche acht befragte Mitarbeiter haben die streitige Abstimmung bekundet und ausgesagt, dass das Ergebnis einstimmig gewesen sei. Richtig ist, dass sich dabei Unterschiede im Detail und auch in der bekundeten Abstimmungsart ergeben haben. Frau L. hat bekundet, dass es einen Anruf aus E. von Frau H. gegeben habe, die das Thema der Betriebsratswahl in T. angesprochen habe. Sie habe dann alle damaligen Mitarbeiter zusammengetrommelt. Zwar habe man nicht schriftlich oder förmlich abgestimmt. Aber man sei sich einig gewesen. Es habe sich eben niemand geäußert, der einen eigenen Betriebsrat wollte. Herr Q. hat hingegen bekundet, dass durch Handheben abgestimmt worden sei, ob man einen eigenen Betriebsrat bildet oder aber sich E. anschließt. Man habe sich wohl einstimmig entschieden, zu E. zu gehören. Herr A. konnte sich an die Abstimmung erinnern, aber nicht daran, ob es Handzeichen gab. Es seien aber alle in dem Gespräch einverstanden gewesen. Auch Herr L. hat bestätigt, dass man einstimmig der Meinung gewesen sei, keinen eigenen Betriebsrat zu bilden, sondern sich E. anzuschließen. Ob es ein Handzeichen gegeben habe, wisse er nicht mehr, man habe das einfach mündlich festgestellt. Frau L. hat ebenfalls von der Abstimmung in der Kaffeerunde berichtet. Es sei gefragt worden, ob wir zu E. gehören wollen. Einige hätten gesagt, wir wollen zu E.. Es sei dann gefragt worden, ob jemand dagegen sei, aber niemand habe „Nein“ gesagt. Der Zeuge X. hat die Abstimmung ebenfalls bestätigt. Es habe aber kein Handzeichen gegeben. Der Konsens sei von der Sekretärin konkretisiert worden. Der Zeuge M. hat hingegen mitgeteilt, dass es eine Abstimmung per Handzeichen gegeben habe. Es sei niemand dagegen gewesen, sich E. anzuschließen. Eine Enthaltung habe es nicht gegeben. Allerdings sei Herr L. nicht anwesend gewesen. Der Zeuge hat dies dann aber dahin konkretisiert, dass er sich nicht erinnern könne. Auch Frau C. hat mitgeteilt, dass man sich einstimmig entschieden habe, an der E. Wahl teilzunehmen. An den genauen Ablauf könne sie sich nicht erinnern. Es habe eine Abstimmung aber ohne Handzeichen gegeben.

Trotz der Unterschiede in den Details bestehen für die Kammer keine Zweifel, dass diese Abstimmung mit dem Ergebnis, sich E. anzuschließen stattgefunden hat. Aufgrund des langen Zeitablaufs ist es verständlich, dass die Erinnerung verblasst ist und z.B. ein Mitarbeiter zunächst meinte, dass Herr L. nicht anwesend war, obwohl dieser dies zuvor selbst bekundet hatte. Soweit die Abstim-

mungsmodalitäten verschieden geschildert werden, lässt sich auch dies zur Überzeugung der Kammer mit dem Zeitablauf und damit, dass die Abstimmung in ihren Einzelheiten als solches kein Geschehen ist, dass so wichtig ist, dass sich in allen Details gemerkt wird, erklären. Die Aussagen der Zeuginnen und Zeugen sind glaubhaft und die Zeuginnen und Zeugen glaubwürdig. Dies wird auch dadurch bestätigt, dass es Realkennzeichen gibt, welche die Abstimmung und das Ergebnis stützen. Dies ist die E-Mail vom 03.09.2013, mit der Frau L. das Ergebnis an den E. Betriebsrat – im Übrigen rechtzeitig gemäß § 4 Abs. 1 Satz 4 BetrVG – mitteilt. Dies spricht dafür, dass das Ergebnis auch tatsächlich so gewesen ist, auch wenn Frau L. ausgesagt hat, dass sie selbst dann nicht protestiert hätte, wenn etwas Falsches mitgeteilt worden sei. Anderen Zeugen wäre dies wichtiger gewesen und von einem Widerspruch hat kein Zeuge berichtet. Es ist nachvollziehbar, dass einige Mitarbeiter sich angesichts des Zeitablaufs an die Mail nicht mehr erinnerten. Sie ist aber z.B. vom Mitarbeiter L. bestätigt worden und auch Frau L. als Verfasserin hat sie in ihrer Aussage ohne weiteres vorausgesetzt. Ob und wie letztlich der Abstimmungsprozess im Vorfeld in Gang gesetzt worden ist, ist unerheblich, weil alle acht Mitarbeiter des T. Standortes teilgenommen haben und sich die Wahl als solche zu eigen gemacht haben. Bei der von der Kammer festgestellten Sachlage kann nicht davon ausgegangen werden, dass den T. die Abstimmung vom E. Betriebsrat „aufgedrückt“ worden ist (vgl. dazu Däubler et al., BetrVG 14. Aufl. 2014, § 4 Rn. 112).

cc) Dass letztlich nicht auch darüber abgestimmt worden ist, keinen Betriebsrat zu wählen, ist unschädlich, weil § 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nur eine Abstimmung zu einer Frage vorsieht, nämlich an der Betriebsratswahl des Hauptbetriebs teilzunehmen. Es kann aber nicht ausgeschlossen werden, dass die studentische Hilfskraft B. zu Unrecht von der Abstimmung nicht informiert worden ist und an dieser nicht teilgenommen hat. Zwar sind beide Beteiligten von den gleichen acht T. Mitarbeitern ausgegangen, die auch vernommen worden sind. Ausweislich der Anlage 1 zum Schriftsatz vom 11.03.2015 des Betriebsrats war Frau B. indes bereits ab dem 30.07.2012 betriebszugehörig. Der Betriebsrat hat sie zur späteren Betriebsratswahl auch ohne weiteres zu Recht zugelassen, was schriftsätzlich nach diesem Vortrag von der Arbeitgeberin nicht mehr bestritten worden ist. Die Kammer geht deshalb davon aus und hat dies mangels anderer Anhaltspunkte auch festgestellt, dass im Zeitpunkt der Betriebsratswahl Frau B. betriebszugehörig für die E. Betriebsratswahl mit tatsächlichem Einsatz am Standort T. war. Es spricht einiges dafür, dass sie nach der Angabe in der Anlage 1 zum Schriftsatz vom 11.03.2015 bereits im August und September 2013 in T. Arbeitnehmerin war. Dann hätte sie auch zu der Abstimmung gemäß § 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG aufgefordert werden müssen. Ange-

sichts des im Übrigen einstimmigen Abstimmungsergebnisses ist dieses indes unschädlich und hätte nicht zu einem anderen Abstimmungsergebnis geführt. Auch wenn sie sich enthalten oder gegen die Teilnahme an der E. Betriebsratswahl gestimmt hätte, hätte es eine einfache Stimmenmehrheit zur Teilnahme an der Wahl des E. Betriebsrats gegeben.

2. Die Mitarbeiter der Baustelle C. in M. haben zu Recht an der Betriebsratswahl teilgenommen. Es handelte sich nicht um selbständigen Betrieb, sondern ebenfalls um einen selbständigen Betriebsteil, der dem E. Betrieb als Hauptbetrieb zuzuordnen ist.

a) Es handelte sich bei der Baustelle in M. um einen selbständigen Betriebsteil und nicht um einen eigenständigen Betrieb. Dies ergibt sich zur Überzeugung der Kammer nach der durchgeführten Beweisaufnahme durch Vernehmung des Zeugen T., der Organisation und Zuständigkeiten am Standort M. nachvollziehbar geschildert hat.

Zunächst handelte es sich am Standort M. um ein eigenständiges Projekt im Bereich der Objektüberwachung, das auf mehrere Jahre angelegt war. Leitung für diesen selbständig abgrenzbaren Teil war in bestimmten Dingen Herr T.. Dies betraf z.B. die Urlaubsbewilligung. Diese hat Herr T. bewilligt. Auch Reisekosten hat er freigegeben. Er hat auch selbständig die Erweiterung der Containeranlage in M. veranlasst, ohne dies mit der Geschäftsleitung abzustimmen. Er hat zwar die Überstunden angeordnet. Diese sind dann aber noch einmal von der Geschäftsführung abgezeichnet worden. Ebenso wie am Standort T. war Herr T. aber letztlich in den wesentlichen Dingen der Letztentscheidung der Geschäftsführung unterworfen, wobei die Anbindung an die Geschäftsführung in E. hier noch stärker war. So hat Herr T. zwar die Vorstellungsgespräche geführt und Ablehnungen von Bewerbern eigenständig veranlasst. Abgesehen – so hat er es formuliert – wurden die Einstellungen aber von der Geschäftsleitung. Auch konnte Herr T. in Abstimmung mit der Geschäftsleitung keine unbefristeten Arbeitsverträge für den Standort M. abschließen. Auch wenn es um die Beendigung oder Aufhebung von Arbeitsverhältnissen ging, hat er diese empfohlen. Zwar hat Herr T. ausgeführt, dass er entschieden habe, dass eine Probezeit nicht erfolgreich war. Er hat dann aber weiter bekundet, dass er dies Herrn G. vorgetragen habe, der dann sein Einverständnis erklärt habe. Eine Gehaltserhöhung hat er ebenfalls im Einvernehmen mit der Geschäftsleitung verhandelt. Die Diensthändys wurden zentral bewilligt.

b) Der selbständige Betriebsteil war gemäß § 4 Abs. 2 BetrVG dem E. Hauptbetrieb zuzuordnen, weil die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1

BetrVG nicht erfüllt sind. Zwar waren in M. mindestens fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt. Von diesen waren aber nicht mindestens drei wählbar. Die Kammer und der Betriebsrat sind zunächst im Anschluss an die Beweisaufnahme von fünf Mitarbeitern in M. ausgegangen (C., N., Q., K. und Q.), von denen nur die Mitarbeiterinnen C. und N. wählbar waren. Aufgrund der Eintrittsdaten 01.11.2013, 01.01.2014 und 01.12.2013 waren die anderen drei Mitarbeiter nicht gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 BetrVG wählbar. Soweit die Arbeitgeberin nunmehr Herrn T. als Mitarbeiter M. nennt, ändert dies nichts. Es erfolgt dazu zunächst überhaupt keine Erläuterung, denn die nachgelassene Schriftsatzfrist diente dazu, weitere Mitarbeiter zu benennen. Herr T. war aber von Anfang an in diesem Verfahren Gegenstand und ist auch als Zeuge vernommen worden. Er hat bekundet, in seinem Arbeitsvertrag E. als Arbeitsort zu haben. Außerdem war er bis zum Pfingststurm Ela, d.h. bis nach dem Termin der Betriebsratswahl am 02.04.2014 überwiegend in E. tätig, wo er auch den ihm zugeteilten Arbeitsplatz hatte. Er sei in den Anfängen des Projekts in M. nur zwei bis drei Tage die Woche vor Ort gewesen. Erst im zweiten Halbjahr 2014 sei dies nicht mehr möglich gewesen. Die Arbeitgeberin selbst ist betreffend den Zeitpunkt der Betriebsratswahl auch davon ausgegangen, dass Herr T. E. zuzuordnen ist. Dies entspricht der Angabe in der Anlage BF2 zur Beschwerdeschrift. Anhaltspunkte für eine Zuordnung zum Standort M. im Zeitpunkt der Betriebsratswahl bestehen nicht. Auf den genannten freien Mitarbeiter, der als Nichtarbeitnehmer nicht wählbar ist, kommt es nicht an. Sollten die Beteiligten Herrn E. in M. übersehen haben, änderte dies nichts, denn dieser ist erst zum 17.02.2014 eingestellt worden.

3. Der Wirksamkeit der Wahl steht nicht entgegen, dass bei denjenigen Mitarbeitern, die am Standort M. eingesetzt waren, im Wahlausschreiben als Beschäftigungsort E. angegeben ist. Weder § 22 Abs. 1 WO noch § 2 Abs. 4 WO sehen die Angabe des Beschäftigungsortes vor. Angesichts der genannten Namen ist die Identifizierbarkeit der Arbeitnehmer gewährleistet, zumal im Wahlausschreiben darauf hingewiesen wird, dass die Mitarbeiter der Baustellenbüros E. zugewiesen sind. Ohnehin sind die Mitarbeiter des Baustellenbüros M. – wie bereits ausgeführt – dem Betrieb in E. zugeordnet, so dass keine Falschbezeichnung vorliegt.

4. Die Wählerliste führte die Mitarbeiter O. F., C. M. und C. T. zu Recht als Mitarbeiter des E. Betriebs auf. Die Auslandsentsendung stand dem nicht entgegen.

a) Die für einen Arbeitnehmer einmal begründeten persönlichen Wirkungen des Betriebsverfassungsgesetzes bestehen grundsätzlich auch dann weiter, wenn er vom inländischen Betrieb nur vorübergehend ins Ausland entsandt wird (BAG 25.04.1978 – 6 ABR 2/77, DB 1978, 1840 Rn. 14; BAG 21.10.1980 – 6 AZR 640/97, NJW 1981, 1175 Rn. 20; BAG 27.05.1982 – 6 ABR 28/80, NJW 1983, 413 Rn. 12; BAG 30.04.1987 – 2 AZR 192/86, NJW 1987, 2766 Rn. 23; BAG 07.12.1989 – 2 AZR 228/89, DB 1990, 52 Rn. 23 ff. zu Rn. 28 offen lassend, ob zwingend zunächst eine Inlandstätigkeit erforderlich ist). Das gilt u.a. für das Wahlrecht zum Betriebsrat, aber z.B. auch für Beteiligungsrechte des Betriebsrats, die sich auf personelle Angelegenheiten vorübergehend im Ausland tätiger Arbeitnehmer und deren Arbeitsverhältnis erstrecken. Dem Arbeitnehmer bleibt somit die Vertretung seiner Interessen durch den Betriebsrat auch dann erhalten, wenn er zwar im Ausland tätig ist, aber noch zum inländischen Betrieb gehört (BAG 27.05.1982 a.a.O. Rn. 12). Eine solche "Ausstrahlung" des deutschen Betriebs und damit die Anwendbarkeit deutschen Betriebsverfassungsrechts wird nicht dadurch berührt, dass der ins Ausland entsandte Arbeitnehmer dort in eine feste betriebliche Organisation eingegliedert wird, sofern diese Tätigkeit zeitlich beschränkt ist (BAG 25.04.1978 a.a.O. Rn. 14; BAG 21.10.1980 a.a.O. Rn. 20). Nicht ausreichend ist allerdings eine einmalige befristete Tätigkeit nur für einen einmaligen Einsatz im Ausland, wobei eine Beschäftigung im inländischen Betrieb von vornherein nicht vorgesehen war (BAG 21.10.1980 a.a.O. Rn. 22). Letztlich ist auf den konkreten Bestand einer materiellen Beziehung zum Inlandsbetrieb abzustellen, die sich aus einer Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalles ergibt, wobei die Dauer der Entsendung und die Frage der Integration in einen ausländischen Betrieb eine wesentliche Rolle spielen (BAG 07.12.1989 Rn. 25).

b) In den Fällen der Mitarbeiter T., M. und F. lag zum Zeitpunkt der Betriebsratswahl am 02.04.2014 eine nur zeitlich begrenzte und damit vorübergehende Auslandsentsendung nach ursprünglicher Tätigkeit im E. Betrieb vor, welche den Bezug zum E. Betrieb nicht beendete.

aa) Herr T. war zunächst bei der Arbeitgeberin in E. beschäftigt, wie sich aus der Betriebsratsinformation vom 08.09.2011 ergibt. Damit war zunächst eine Eingliederung in den E. Betrieb erfolgt. Richtig ist zwar, dass der erste Arbeitsvertrag mit der I. International Planungsgesellschaft mbH, deren Mitarbeiter insoweit ebenfalls im Grundsatz zum E. Betrieb gehörten, auf die Zeit vom 01.01.2012 bis 31.12.2013 befristet war und von Beginn an beabsichtigt war, Herrn T. nach sechsmonatiger Einarbeitungszeit zur chinesischen Gesellschaft der Arbeitgeberin nach T. zu entsenden. Dies ändert aber nichts daran, dass er zunächst in den E. Betrieb eingegliedert wurde. Diese Bindung an den

E. Betrieb war durch die dann erfolgte Entsendung nach T. jedenfalls im Zeitpunkt der Betriebsratswahl am 02.04.2014 nicht beendet, weil es sich nur um eine zeitlich begrenzte und vorübergehende Entsendung handelte. Mit der Umwandlung des Arbeitsvertrags in eine Festanstellung zum 01.07.2012 wurde Herr T. für die Dauer von einem Jahr bis zum 30.06.2013 nach T. entsandt. Die Entsendung war befristet und es musste entschieden werden, ob diese verlängert wird. Am 11.12.2014 beantragte die I. International Planungsgesellschaft die befristete Verlängerung der Entsendung bis zum 31.12.2014. Es lagen mithin zeitlich befristete Entsendungen vor, die jeweils verlängert worden sind. Es ist unter Beteiligung des E. Betriebsrats entschieden worden, ob die Entsendung verlängert wird. Diese war mithin jeweils zeitlich begrenzt und es bestand im Anschluss daran jeweils die Möglichkeit der Rückkehr nach E.. Im Hinblick auf die bis zum 31.12.2014 vereinbarte Entsendung war das betriebliche Band im Zeitpunkt der Betriebsratswahl zum E. Betrieb noch nicht so gelockert, dass Herr T. dem E. Betrieb nicht mehr zugehörig gewesen wäre. Es konnte vielmehr von einer Rückkehr ausgegangen werden. Dem steht nicht entgegen, dass die Entsendung schließlich bis zum 30.06.2016 dauert.

bb) Herr M. war ebenfalls zunächst im E. Betrieb beschäftigt, denn der Betriebsrat E. wurde mit Schreiben vom 21.03.2011 durch die Arbeitgeberin um Zustimmung zur Versetzung des Herrn M. in das T. Büro ersucht. Auch dieser Einsatz sollte zeitlich befristet vom 01.04.2011 bis 31.03.2013 sein. Es erfolgte dann im November 2011 die Übernahme in die I. Planungsgesellschaft mbH ohne inhaltliche Änderung der vertraglichen Bestandteile. Die Entsendungen wurden dann jeweils im Januar und Oktober 2013 bis zum 31.03.2014 und bis zum 31.03.2015 verlängert und zwar jeweils unter Beteiligung des E. Betriebsrats. Auch insoweit handelte es sich um nur zeitlich befristete Einsätze, vor deren Ende jeweils über eine Verlängerung oder Rückkehr nach E. zu entscheiden war. Das betriebliche Band zum E. Betrieb bestand deshalb auch für Herrn M. fort. Im Zeitpunkt der Betriebsratswahl konnte von einer Rückkehr während der laufenden Wahlperiode ausgegangen werden. Dem steht nicht entgegen, dass Herr M. am 31.03.2015 ausgeschieden und vollständig in die chinesische Gesellschaft gewechselt ist. Zum Zeitpunkt der Betriebsratswahl bestand das Band zum E. Betrieb noch und es konnte mit seiner Rückkehr gerechnet werden. Anhaltspunkte dafür, dass die vollständige Übernahme in die chinesische Gesellschaft bereits feststand, bestanden nicht.

cc) Auch Frau F. war für drei Jahre befristet nach J. entsandt und zwar mit einer Befristung zum 31.08.2015. Auch bei ihr war mithin im Zeitpunkt der Betriebsratswahl von einer Rückkehr auszugehen. Es handelte sich ebenfalls nur um eine zeitlich befristete und vorübergehende Entsendung. Insoweit gilt das

für die beiden zuvor genannten Mitarbeiter. Unerheblich ist, dass die Mitarbeiterin F. dann zum 31.03.2015 selbst gekündigt hat. Die Kammer geht dabei davon aus, dass Frau F. zuvor im E. Betrieb der Arbeitgeberin tätig war, denn sie ist ausweislich der Betriebsratsinformation vom 05.06.2012 von der Arbeitgeberin in die I. International Planungsgesellschaft mbH überführt worden. Anhaltspunkte dafür, dass sie zuvor nicht in E., sondern in einem anderen Betrieb der Arbeitgeberin tätig war, bestehen nicht.

dd) Die Kammer hat die Beteiligten vor der Beweisaufnahme in der Anhörung darauf hingewiesen, dass sie davon ausgeht, dass die Bindung betreffend der drei Mitarbeiter an den E. Betrieb aufgrund der jeweils zeitlich nur befristeten Entsendung und der Rückkehrmöglichkeit am jeweiligen Ende im Zeitpunkt der Betriebsratswahl noch gegeben war. Die Arbeitgeberin hat hierzu nicht weiter Stellung genommen. Sie hat auch schriftsätzlich nicht weiter zum dezidierten Vortrag des Betriebsrats Stellung genommen, der die jeweils im Einzelnen nur befristeten Entsendungen dargestellt hatte.

5. In zwei Punkten würde bzw. könnte noch tatsächlicher Aufklärungsbedarf bestehen, auf den es aber letztlich nicht ankam. Dies betrifft zunächst Herrn E.. Es spricht zwar viel dafür, dass dieser von allen Beteiligten einschließlich zuletzt vom Gericht übersehen worden ist. Es kann aber nicht ausgeschlossen werden, dass er an der Betriebsratswahl teilgenommen hat, obwohl er nicht im Betrieb, sei es in E. oder M., tätig war. Anders als bei den Mitarbeitern T. und M. ergibt sich bei der Mitarbeiterin F. nicht eindeutig aus den Betriebsratsinformationen, dass sie zuvor im E. Betrieb der Arbeitgeberin tätig war. Theoretisch ist auch eine Tätigkeit an einem anderen Standort, z.B. L., denkbar. Weiterer Aufklärung bedurfte es aber nicht, weil dann allenfalls zwei Mitarbeiter unberechtigt an der Betriebsratswahl teilgenommen hätten. Dies hätte das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst (§ 19 Abs. 1 Halbs. 2 BetrVG). Die Betriebsratswahl ist nicht als Listenwahl sondern als Personenwahl durchgeführt worden. Das letzte gewählte Betriebsratsmitglied T. hat vier Stimmen mehr als das erste Ersatzmitglied E.. Und selbst innerhalb der gewählten Betriebsratsmitglieder ergäbe sich keine Änderung, auch wenn es hierauf rechtlich nicht ankommt, weil der oder die Betriebsratsvorsitzende aus der Mitte des Betriebsrats gewählt wird (§ 26 Abs. 1 BetrVG). Etwaige Auswirkungen auf die Reihenfolge der Ersatzmitglieder begründen keinen Wahlverstoß (BAG 21.02.2001 – 7 ABR 41/99, DB 2002, 154 Rn. 16 f.).

C. Die Kammer hat die Rechtsbeschwerde gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG i.V.m. § 92 Abs. 1 Satz 2 ArbGG zugelassen. Zur Frage der formlosen Abstimm-

mung gemäß § 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG liegt – soweit ersichtlich – noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung vor.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen diesen Beschluss kann von der Antragstellerin

R E C H T S B E S C H W E R D E

eingelegt werden.

Für weitere Beteiligte ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss

innerhalb einer Notfrist* von einem Monat

nach der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Rechtsbeschwerdeschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Rechtsbeschwerdeschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Beteiligte, die als Bevollmächtigte zugelassen sind, können sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Rechtsbeschwerde wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Dr. Gotthardt

Kranz

Hartmann

Beglaubigt

Esser
Regierungsbeschäftigte

