



LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

unter Beteiligung

1. der M. Discovery Centre Deutschland GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer K.-N. L. und D. B., D. 11, I.,
2. der T. Life Deutschland GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer K.-N. L. und D. B., D. 11, I.,

- Antragstellerinnen und Beschwerdeführerinnen -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte w. Partnerschaft mbH,
Rechtsanwalt K. F. u. a.,
O. Wall 43, I.,

3. des Betriebsrat des Betriebs M. Discovery Centre O., der M. Discovery Centre Deutschland GmbH, vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden, Q. 10, P.,

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte T. & G.,
P. str. 20, H.,

4. des Betriebsrat des T. Life Centre P., vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende C. von F., Zum B. 1, P.,

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte L.,
N. str. 97, P.,

hat die 14. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Anhörung vom 19.04.2016
durch den Direktor des Arbeitsgerichts Jakubowski als Vorsitzenden sowie die
ehrenamtliche Richterin Berndt und den ehrenamtlichen Richter Franke

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

- 1. Die Beschwerde der Beteiligten zu 1. und 2. gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 21. Mai 2015 - 2 BV 2/15 - wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.**

T A T B E S T A N D :

I.

Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit der bei der Beteiligten zu 1. durchgeführten Betriebsratswahl vom 04. Februar 2015.

Die Beteiligten zu 1. und 2. gehören zur N. Entertainments Group Deutschland GmbH, einer bundesweit mit verschiedenen Tochterfirmen tätigen Unternehmensgruppe.

Die Beteiligte zu 1. betreibt das M. Discovery Centre. Hierbei handelt es sich um eine Indoor-Freizeit-Attraktion mit angeschlossener Gastronomie und Einzelhandel. Dieses befindet sich seit März 2013 in P. auf dem D.-Gelände. Zuvor war das M. Discovery Centre in E. belegen.

Ebenfalls auf dem D.-Gelände in P., betreibt die Beteiligte zu 2. den Abenteuerpark P. und auf einem angrenzendem Grundstück das T. LIFE P.. Der Abenteuerpark ist ein Freizeitpark, das T. LIFE P. ist eine B.-Attraktion mit angeschlossener Gastronomie und Einzelhandel.

Hierbei verfügen das M. Discovery Centre und der Abenteuerpark P. über eine gemeinsame Kassenzone, in der es jedoch für die jeweiligen Attraktionen getrennte Kassen gibt. Die Kassen der beiden Attraktionen befinden sich im gleichen Gebäude und sind nur durch mobile, ca. 1 m hohe Säulen mit Gurtband voneinander getrennt. Im Kassenbereich des M. Discovery Centre werden bereits seit März 2013 auch Mitarbeiter der Beteiligten zu 2. eingesetzt. Der Eingang zum T. LIFE P. befindet sich ca. 150 bis 200 m entfernt.

Bis zum Frühjahr 2014 gab es im M. Discovery Centre einen eigenen General Manager, Herrn O.. Vor Mai 2014 ist für alle drei Attraktionen der Beteiligten zu 1. und 2. in P. ein gemeinsamer Cluster General Manager eingesetzt worden. Herr O. übernahm zu diesem Zeitpunkt die Stelle des Health & Safety Managers für die Beteiligten zu 1. und 2. Seit Eröffnung des Abenteuerparks, jedenfalls vor Mai 2014 fungierte Herr O. auch als Technical Manager für die Beteiligten zu 1 und 2.

Gemeinsamer Cluster General Manager der Beteiligten zu 1. und 2. wurde zunächst Herr D. C., wobei dessen Arbeitsvertrag bereits mit Wirkung zum 01.01.2012 dahingehend geändert wurde, dass er als General Manager Cluster P. und E. beschäftigt wurde. Insoweit wird auf die zur Akte gereichte auszugsweise Kopie der Änderung des Arbeitsvertrages verwiesen (Bl. 197 der Akte). Herr C. war unter anderem dafür zuständig, leistungsbezogene Entwicklungspläne für Mitarbeiter sowohl der Beteiligten zu 1. als auch zu 2. zu erstellen. Weiter war er auch dafür zuständig, soweit erforderlich, betriebliche Eingliederungsmaßnahmen für Mitarbeiter der Beteiligten zu 1. und 2. durchzuführen. Seine Aufgabe war es auch, den Mitarbeitern W., O., G. und C. Urlaub zu erteilen, unabhängig davon, ob diese in einem Arbeitsverhältnis zur Beteiligten zu 1. oder zu 2. standen. Herr C. war auch dafür zuständig, Sicherheitsbeauftragte für die Beteiligten zu 1. und 2. zu bestellen.

Bereits seit dem 17.02.2014 werden Personalfragen und Lohnläufe für die Beteiligten zu 1. und 2. von Frau G. K. erledigt.

Der Dutymanager, Herr X., war studienbegleitend in den Attraktionen sowohl der Beteiligten zu 1. als auch der Beteiligten zu 2. bereits im Jahre 2013 eingesetzt.

Die bei der Beteiligten zu 1. beschäftigte Food & Beverage Managerin Frau H. führt bereits seit Beginn des Jahres 2012 in ihrem Zuständigkeitsbereich Einstellungen sowohl für die Beteiligte zu 1. als auch für die Beteiligte zu 2. durch. Sie führt auch Gespräche zur Leistungsbeurteilung der Mitarbeiter der Beteiligten zu 1. und 2. und ist im Übrigen verantwortlich für Einkauf, Organisationen sowie Mitarbeiterführung der Einheiten Food & Beverage bei beiden Gesellschaften.

In den Jahren 2013 und 2014 fanden gemeinsame Weihnachtsfeiern der Beschäftigten der Beteiligten zu 1 und 2 statt.

Die Beteiligte zu 1. und die Beteiligte zu 2. betreiben gemeinsam auf dem Centrogelände, einige 100 m von den Attraktionen entfernt, einen Kiosk, in welchem sowohl Karten für alle Attraktionen als auch Merchandiseartikel vertrieben werden.

Bereits vor Mai 2014 wurde der Bus der Beteiligten zu 1. sowohl von Mitarbeitern dieser als auch von solchen der Beteiligten zu 2. genutzt. Der Caddy der Beteiligten zu 2. wurde ebenfalls schon vor Mai 2014 von Mitarbeitern der Beteiligten zu 1. genutzt.

Am 05.05.2014 fand bei der Beteiligten zu 2. eine Betriebsratswahl statt, in deren Rahmen der Beteiligte zu 4. gewählt wurde. Die Wahl wurde nicht innerhalb der gesetzlichen Frist angefochten. Diejenigen Mitarbeiter der Beteiligten zu 2., die ausschließlich im Kassenbereich der Beteiligten zu 1. eingesetzt waren, wurden nicht in die Wählerliste eingetragen. Auf der anderen Seite nahm der Mitarbeiter der Beteiligten zu 1., Herr M. X. an der Betriebsratswahl teil.

Nach der Wahl des Beteiligten zu 4. wurde ein Radlader angeschafft, der sowohl von Mitarbeitern der Beteiligten zu 1., als auch von Mitarbeitern der Beteiligten zu 2. genutzt wird.

Unter dem 13.10.2014 schlossen die Beteiligten zu 1. und 2. eine schriftliche Führungsvereinbarung. Dies fiel zusammen mit der Einstellung von Frau O. X. als neuer General Cluster Managerin als Ersatz für Herrn D. C., der einige Monate zuvor ausgeschieden war. In der Präambel der Führungsvereinbarung heißt es unter dem Buchstaben C:

„Bereits in der Vergangenheit waren der Abenteuerpark P., das M. Discovery Centre P. und das T. LIFE P. auf einem Betriebsgelände, nämlich dem D. Gelände in P. und dem angrenzenden Grundstück, untergebracht. Die Betriebsmittel und Räumlichkeiten wurden gesellschaftsübergreifend genutzt und die Arbeitsabläufe waren personell, technisch und organisatorisch miteinander verknüpft. Zudem wurden der Freizeitpark, die Indoor-Freizeitattraktion und der B.-Attraktion einheitlich von D. C. als General Manager geleitet.“

Wegen der weiteren Einzelheiten der Führungsvereinbarung wird auf die zur Akte gereichte Kopie verwiesen (Bl. 23 ff. der Akte). Mit Schreiben vom 15.10.2014 wandte sich die Beteiligte zu 2. an den Beteiligten zu 4. Hierbei erklärte sie, mit der Einstellung von Frau X. und dem Abschluss der Führungsvereinbarung sei ein gemeinsamer Betrieb entstanden. Sie bat den Beteiligten zu 4. die notwendigen Vorkehrungen für die Neuwahl eines gemeinsamen Betriebsrates bzw. Gemeinschaftsbetriebs zu treffen. Wegen der Einzelheiten des Schreibens wird auf die zur Akte gereichte Kopie verwiesen (Bl. 27 ff. der Akte).

Auf Einladung der bei der Beteiligten zu 1. vertretenen Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt fand am 20.11.2014 eine Betriebsversammlung statt, in deren Rahmen ein Wahlvorstand gewählt wurde. Dieser führte bei der Beteiligten zu 1. am 04.02.2015 die verfahrensgegenständliche Wahl eines fünfköpfigen Betriebsrates durch. Noch am 04.02.2015 wurde das Wahlergebnis bekannt

gegeben. Die konstituierende Sitzung des Beteiligten zu 3. fand am 11.02.2015 statt.

Mit Antragschrift vom 18.02.2015, bei dem Arbeitsgericht am gleichen Tag eingegangen, haben die Beteiligten zu 1. und 2. die Betriebsratswahl bei der Beteiligten zu 1. angefochten.

Sie haben behauptet, die Führung in personellen und sozialen Angelegenheiten sei bereits vor Abschluss der schriftlichen Führungsvereinbarung vom 13.10.2014 einheitlich durch den General Manager D. C. und später durch Frau X. ausgeübt worden. Sowohl Frau X. als auch ihr Vorgänger seien alleinige Gesprächspartner in Arbeitgebergesprächen gewesen. Frau X. sei auch zuständig und letztverantwortlich für die Aufstellung der Personal- und Dienstplanung. Diese erfolge zwar abteilungsbezogen, es gebe also Dienstpläne für T. LIFE, Abenteuerpark und M. Discovery Centre, allerdings würden sämtliche Fragestellungen und Problemfälle bei der Dienstplangestaltung mit Frau X. erörtert. Zur Dienstplanung gehörte neben der Eventplanung oder der Erarbeitung von Eventkonzepten der einzelnen Bereiche oder aller Bereiche auch die Urlaubsplanung. Insoweit würde ihr von drei Operations-Managern berichtet. Bei allen grundsätzlichen, maßgeblichen Fragestellungen und Problemen entscheide aber Frau X.. Zwei Operations-Manager handelten bei der Beteiligten zu 1. in Form eines höherwertigen Bereichsleiters. Diese übten jedoch keine typischen arbeitgeberseitigen Befugnisse aus.

Frau X. nehme auch an Mitarbeiterbesprechungen teil, sie besuche regelmäßig die Supervisor-Meetings sowie Morgenmeetings im M. Discovery Centre, im Abenteuerpark und T. LIFE. Sie sei Ansprechpartnerin für Außenstehende und verhandle als solche mit der lokalen Bezirksregierung, soweit Gesprächsbedarf bestehe. Sie verantworte auch die Mitarbeiterumfrage, die alle Mitarbeiter von Abenteuerpark, M. Discovery Centre und T. LIFE umfasse.

Frau X. obliege die personelle und soziale Gesamtverantwortung für den Bereich P. der Beteiligten zu 1. und 2. Dies bedeute, dass sie letztverantwortlich über Einstellungen, Urlaub, Abmahnungen, Arbeitszeiten und Überstunden entscheide. Ferner treffe sie täglich bestimmte Anweisungen an die Mitarbeiter der Bereiche und sei als solche Instanz auch von den Mitarbeitern akzeptiert. Letztlich sei Frau X. auch direkte Ansprechpartnerin und Verhandlungspartnerin für die Arbeitnehmervertretungen.

Die Attraktionen beider Gesellschaften lägen auch räumlich in unmittelbarer Nähe zueinander. Den Abenteuerpark P. erreiche man auch nur durch das

Gebäude des M. Discovery Centre. Ferner werde das Cash-Office hinter den Kassen für alle Cash-Vorgänge des Parks und des M. Discovery Centre genutzt.

Auch die Sozialräume für das M. Discovery Centre und den Abenteuerpark befänden sich im Abenteuerpark und auf dem zugehörigen Betriebshof. Die Mitarbeiter des M. Discovery Centre nutzten auch die Sozialeinrichtung des T. LIFE Restaurants als Kantine für Ihre Mahlzeiten.

Der Wahlvorstand für die Wahl bei der Beteiligten zu 1. habe die Räumlichkeiten der Beteiligten zu 2. genutzt.

Es habe bereits vor Mai 2014 einen gemeinsamen „Head of Marketing/ Marketing Manager“, Herrn V. U., gegeben. Dessen Stelle sei vakant, aber als gemeinsame Stelle ausgeschrieben. Auch das Marketing stelle eine zentrale Funktion für die Attraktionen dar. Hinter den getrennten Webseiten der Attraktionen stehe eine gemeinsame Strategie.

Auch bei den Duty-Managern finde immer wieder ein Personalaustausch statt. Diese regelten das Gast-Erlebnis sowie die Schichtroutine für den Tag und seien im Bedarfsfall für eine Evakuierungsroutine verantwortlich. Duty-Manager wechselten häufig zwischen T. LIFE und dem Abenteuerpark sowie im Bedarfsfall auch zwischen M. Discovery Centre und T. LIFE.

Im gesamten Bereich P. komme ein einheitliches Zeiterfassungs-System zum Einsatz. Allerdings seien die Zeiterfassungsterminals an unterschiedlichen Stellen positioniert, da die Mitarbeiter an unterschiedlichen Stellen ihre Arbeit aufnehmen.

Aufgrund des bereits zum damaligen Zeitpunkt bestehenden Gemeinschaftsbetriebes sei auch die Wahl des Beteiligten zu 4. daher anfechtbar gewesen.

Die Beteiligten zu 1. und 2. haben beantragt,

die Betriebsratswahl vom 04.02.2015 für unwirksam zu erklären.

Der Beteiligte zu 3. hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Er hat das Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebes bestritten. Der Inhalt der vorgelegten schriftlichen Führungsvereinbarung entspreche nicht den tatsächlichen Verhältnissen in beiden Unternehmen.

Die beiden Antragstellerinnen würden erkennbar keinen gemeinsamen Betriebszweck ausüben. Zwar würden ihre Grundstücke aneinandergrenzen, die auf diesen befindlichen Gebäudekörper seien jedoch mehrere 100 m voneinander entfernt. Insbesondere befänden sich die Eingänge zu den Gebäuden des M. Discovery Centre einerseits und des T. LIFE andererseits in großer Entfernung voneinander. Bei den Grundstücken handele es sich vermutlich um unterschiedliche Grundstücke im katasterrechtlichen Sinn. Das Gebäude des M. Discovery Centre habe keinen Außenausgang zum Abenteuer Park.

Zwar ließen sich die Betriebszwecke der Beteiligten zu 1. und 2. unter dem Oberbegriff „Unterhaltung“ zusammenfassen, ansonsten habe der Betrieb eines großen Aquariums keinerlei Gemeinsamkeit mit dem Zurschaustellen kleiner und großer Kunststoffspielsteine.

Den Mitarbeitern der Beteiligten zu 2., die im Kassenbereich der Beteiligten zu 1. eingesetzt seien, sei das weitere Betreten des M. Discovery Center untersagt. Sie dürften sich ausschließlich im Kassenbereich aufhalten. Sie dürften auch nicht an den Morgenmeetings und anderen Gesprächen der Mitarbeiter des M. Discovery Centre teilnehmen.

Der Einsatz eines Duty Managers der Beteiligten zu 1. im T. LIFE sei undenkbar, da er mit den Besonderheiten des T. LIFE nicht vertraut sei und unter keinen Umständen für Evakuierungsmaßnahmen verantwortlich sein könne.

Zum 10-Jahres-Jubiläum des T. LIFE seien Mitarbeiter der Beteiligten zu 1. nicht eingeladen worden und hätten, bis auf Ausnahmen im Bereich Technik, auch nicht teilgenommen.

Die jährliche Mitarbeiterumfrage werde getrennt nach den Beteiligten zu 1. und 2. in beiden Betrieben von Teams bewerkstelligt.

Beide Unternehmen hätten eigene Zeiterfassungssysteme, die technisch nicht verbunden seien. Auch diejenigen Kassenmitarbeiter, die Arbeitsverträge zur Beteiligten zu 2. haben, jedoch im Kassenbereich der Beteiligten zu 1. eingesetzt sind, würden ausschließlich das Zeiterfassungssystem der Beteiligten zu 1. verwenden.

Dienstpläne würden im M. Discovery Center abteilungsbezogen durch die jeweiligen Abteilungsleiter erstellt. Genauso werde mit Urlaubsanträgen verfahren. Überstunden im M. Discovery Center würden ausschließlich durch vorgesetzte Mitarbeiter im M. Discovery Center selbst ohne Beteiligung oder Rücksprache mit Frau X. angeordnet.

Frau X. habe keinerlei Kontakt zu Mitarbeitern des M. Discovery Center. Ihr Büro habe sie in der Einrichtung T. LIFE.

Frau X. unterzeichne allenfalls Arbeitsverträge, allerdings ohne direkten Kontakt zu Mitarbeitern des M. Discovery Centre.

In der Abteilung des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden, des Herrn E. I. gestaltete dieser als Assistent des Bereiches „Fotopoint“ die Dienstpläne. Frau X. sei dabei in keiner Weise beteiligt. Sie nehme auch weder an Mitarbeiterbesprechungen noch an Morgenbriefings teil. Ihr Kontakt mit den Mitarbeitern beschränke sich nur auf Mitarbeiterfeiern.

Die Beteiligten zu 1. und 2. verfügten über vollständig eigene Homepages, E-Mail-Adressen und Telefonnummern.

Die Sozialräume der Beteiligten zu 1. und 2. seien voneinander getrennt. Im Gebäude der Beteiligten zu 2. befänden sich Sozialräume, welche ausschließlich von Mitarbeitern der Beteiligten zu 2. genutzt würden. Für die Mitarbeiter der Beteiligten zu 1. gebe es hingegen einen Pausenraum, der sich außerhalb des eigentlichen Gebäudes der M. Discovery Center befinde.

Das T. LIFE verfüge über einen Imbiss- bzw. Restaurantbereich, welchen gelegentlich auch Mitarbeiter der Beteiligten zu 1. besuchten. Hierbei säßen sie jedoch im öffentlichen Bereich und erhielten lediglich einen geringfügigen Rabatt, den sie jedoch in allen Betrieben des Konzerns erhielten.

Mit Beschluss vom 21.05.2015 hat das Arbeitsgericht den Antrag zurückgewiesen. Dieser sei unzulässig und unbegründet. Die angefochtene Wahl sei nicht nichtig, da keine groben und offensichtlichen Verstöße gegen wesentliche Grundsätze des gesetzlichen Wahlrechts vorlägen. Da schon vor Abschluss der Führungsvereinbarung am 13.10.2014 die Voraussetzungen eines Gemeinschaftsbetriebes vorgelegen hätten, wären die Antragstellerinnen gehalten gewesen, auch die Wahl vom 05.05.2014 bei der Beteiligten zu 2. anzufechten.

Gegen den ihnen am 15.06.2015 zugestellten Beschluss des Arbeitsgerichts haben die Beteiligten zu 1. und 2. am 13.07.2015 Beschwerde eingelegt und diese am 14.08.2015 begründet.

Zur Begründung der Beschwerde wiederholen sie ihren erstinstanzlichen Vortrag und führen weiter aus, Mitarbeiter würden bereits seit 2014 gemeinsame Werbeunterlagen für die Beteiligten zu 1. und zu 2. verteilen, die auf diesem Wege einheitliche Marketing- und PR-Maßnahmen im Sinne eines gemeinsamen und einheitlichen Auftritt in der Öffentlichkeit umsetzen würden. Diese Mitarbeiter würden die gesamte Betriebsfläche nutzen.

Bereits vor dem 13.10.2014 sei die einheitliche Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten von Herrn D. C. als General Manager seit dem 25.07.2011 ausgeübt worden. Der General Manager sei bereits früher für alle personellen und sozialen Angelegenheiten verantwortlich gewesen und sei es aktuell weiterhin.

Die technische Wartung und Kontrolle aller Areale des Abenteuerparks, der zum T. LIFE B. gehöre, werde durch technisches Personal der Beteiligten zu 1. wahrgenommen. In dem Kiosk am Standort der Beteiligten zu 2. seien Mitarbeiter der Beteiligten zu 1. mit identischen Kompetenzen tätig.

Die Beteiligten zu 1. und 2. sind der Auffassung, das Arbeitsgericht habe in unzulässiger Weise seine Entscheidung auf streitigen Sachvortrag gegründet. Zwar hätten sie vorgetragen, dass bereits zum Zeitpunkt der Betriebsratswahl bei der Beteiligten zu 2. ein Gemeinschaftsbetrieb vorgelegen hätte, dies hätte der Beteiligte zu 3. jedoch bestritten.

Die Beteiligten zu 1. und 2. vertreten die Auffassung, die isolierte Anfechtung der Wahl bei der Beteiligten zu 1. sei nicht unzulässig. Die vom Arbeitsgericht zitierte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sei nicht auf den vorliegenden Fall anwendbar, da die angegriffene Wahl der nicht angegriffenen Wahl zeitlich nachgefolgt sei. Die vom Arbeitsgericht angenommene Unzulässigkeit der isolierten Anfechtung einer Betriebsratswahl im Gemeinschaftsbetrieb würde dazu führen, dass der Kreis der Anfechtungsberechtigten gegebenenfalls ausgedehnt werden müsste. Dies sei ein system- und gesetzwidriges Ergebnis. Der Betriebsrat könnte sich gegen eine auf andere Anfechtungsgründe gestützte Anfechtung damit verteidigen, dass bei der Wahl auch der Betriebsbegriff verkannt worden sei, indem in unzulässiger Weise nur für einen Teil eines Gesamtbetriebes ein Betriebsrat gewählt wurde.

Die Beschwerdeführer beantragen,

unter Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Oberhausen die Betriebsratswahl vom 04.02.2014 für unwirksam zu erklären.

Die Beteiligten zu 3. und 4. beantragen,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie verteidigen den angefochtenen Beschluss, unter Bezugnahme auf den erstinstanzlichen Vortrag.

Sie behaupten, es existierten keine gemeinsamen Sozialräume. Diejenigen Mitarbeiter von T. LIFE, die im Kassenbereich des M. Discovery Centre eingesetzt seien, suchten in ihren Pausen die Sozialräume des T. LIFE auf. Dort würden sie sich zu Beginn und Ende ihrer Schicht sowie zu den Pausenzeiten jeweils ein- und ausstempeln.

Frau X. fertige auch weder Arbeitsverträge noch andere personalbezogene Schriftstücke aus. Dies erfolge allein durch Frau K..

Frau X. habe noch keine Anmeldung von Überstunden an die Betriebsräte gegeben.

II.

Die Beschwerde ist zulässig, aber unbegründet

A. Die Beschwerde ist zulässig.

1.) Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

2.) An dem Verfahren ist auch der bei der Beteiligten zu 2. gewählte Betriebsrat, der Beteiligte zu 4., beteiligt.

Nach § 83 Abs. 3 ArbGG sind in einem Beschlussverfahren neben dem Antragsteller diejenigen Stellen zu hören, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz im einzelnen Fall beteiligt sind. Beteiligte in

Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes ist dabei nach herrschender Auffassung jede Person oder Stelle, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung unmittelbar betroffen ist (BAG, Beschluss vom 17. Februar 2010 – 7 ABR 89/08 –, Rn. 11, juris; BAG, Beschluss vom 16. Mai 2007 – 7 ABR 63/06 –, Rn. 11, juris; BAG, Beschluss vom 28. März 2006 – 1 ABR 59/04 –, BAGE 117, 337-344, Rn. 11; LAG Düsseldorf, Beschluss vom 22. Juni 2010 – 16 TaBV 11/10 –, Rn. 87, juris; GMP/Matthes/Spinner ArbGG § 83 Rn. 13).

Personen und Stellen, die bis dahin zu Unrecht nicht gehört wurden, sind auch ohne Rüge zum Verfahren hinzuziehen (BAG, Beschluss vom 10. Februar 2009 – 1 ABR 36/08 –, BAGE 129, 322-334, Rn. 17; BAG 28. März 2006 - 1 ABR 58/04 -, Rn. 18, juris). mwN, BAGE 117, 308). Auch in der Beschwerde- und Rechtsbeschwerdeinstanz ist von Amts wegen zu prüfen, wer Beteiligter des Verfahrens ist, und sind auch diejenigen Beteiligten zu Verfahren hinzuziehen, die bislang nicht beteiligt wurden (GMP/Matthes/Spinner ArbGG § 83 Rn. 27).

Der Antrag richtet sich zwar lediglich gegen die Wahl des Beteiligten zu 3. Die Wirksamkeit der Wahl des Beteiligten zu 4. stellen die Antragstellerinnen nicht in Abrede. Sie haben jedoch sowohl mit dem Schreiben vom 15.10.2014 als auch zuletzt im gerichtlichen Verfahren die Auffassung vertreten, es sei davon auszugehen, dass der Gemeinschaftsbetrieb nach der Wahl des Beteiligten zu 4. begründet worden sei. Soweit festgestellt würde, dass der zum Zeitpunkt der Wahl des Beteiligten zu 4. bestehende Betrieb durch Zusammenlegung mit dem Betrieb der Beteiligten zu 1. untergegangen ist, könnte der Beteiligte zu 4. hiervon in seiner Rechtsstellung betroffen sein. Gemäß § 21a Abs. 2 Satz 2 in Verbindung mit Abs. 1 Satz 3 BetrVG könnte das Mandat des Beteiligten zu 4. mit Ablauf von sechs Monaten nach der Zusammenfassung der Betriebe beendet sein.

B. Die Beschwerde ist jedoch unbegründet.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag der Beteiligten zu 1. und 2. zu Recht zurückgewiesen.

Der Antrag ist zulässig, jedoch unbegründet.

Die Wahl des Beteiligten zu 3. ist weder nichtig, noch ist sie anfechtbar.

1.) Die Wahl ist nicht nichtig.

a.) Die Antragstellerinnen haben auch beantragt, die Nichtigkeit der Wahl festzustellen.

Obwohl der Antrag darauf gerichtet ist, die Wahl für unwirksam zu erklären, begehren die Antragstellerinnen nicht nur den Erlass einer rechtsgestaltenden Entscheidung. Da der Antragsteller mit einer Wahlanfechtung in der Regel die Gültigkeit der Wahl unter jedem rechtlichen Gesichtspunkt zur Nachprüfung des Gerichts stellen will, umfasst ein Wahlanfechtungsantrag grundsätzlich auch den Antrag, die Nichtigkeit der Wahl festzustellen (BAG, Beschluss vom 13.11.1991 – 7 ABR 18/91 –, BAGE 69, 49-61, Rn. 18; BAG, Beschluss vom 24.01.1964 – 1 ABR 14/63 –, Rn. 8, juris).

Hierauf haben die Antragstellerinnen in der Antragsschrift ausdrücklich hingewiesen.

b.) Die Nichtigkeit der Wahl liegt nicht vor.

Eine Betriebsratswahl ist nur in ganz besonderen Ausnahmefällen nichtig. Voraussetzung dafür ist ein so eklatanter Verstoß gegen allgemeine Grundsätze jeder ordnungsgemäßen Wahl, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr besteht. Nicht zuletzt wegen der schwerwiegenden Folgen einer von Anfang an unwirksamen Betriebsratswahl kann deren jederzeit feststellbare Nichtigkeit nur bei besonders krassen Wahlverstößen angenommen werden. Es muss sich um einen offensichtlichen und besonders groben Verstoß gegen Wahlvorschriften handeln (BAG, Beschluss vom 13.03.2013 – 7 ABR 70/11 –, BAGE 144, 290 - 305, Rn. 15; BAG, Beschluss vom 21.09.2011 - 7 ABR 54/10 -, Rn. 26, juris; BAG, Beschluss vom 27.07.2011 - 7 ABR 61/10 -, Rn. 39, juris; LAG München, Beschluss vom 29.06.2011 – 11 TaBV 4/11 –, Rn. 43, juris).

Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt. Die Antragstellerinnen rügen, die Wahl habe nur in einem Teil des bestehenden Gemeinschaftsbetriebes stattgefunden. Damit sei der Betriebsbegriff verkannt worden.

Die Verkennung des Betriebsbegriffs hat in der Regel nicht die Nichtigkeit, sondern nur die Anfechtbarkeit der darauf beruhenden Betriebsratswahl zur Folge (BAG, Beschluss vom 13.03.2013 – 7 ABR 70/11 –, Rn. 17, juris; BAG, Beschluss vom 13.02.2013 – 7 ABR 36/11 –, Rn. 17, juris; BAG, Beschluss vom 21.09.2011 - 7 ABR 54/10 -, Rn. 26 juris; BAG, Beschluss vom 27.07.2011 - 7 ABR 61/10 -, Rn. 42, juris). Bei der Bestimmung des Betriebsbegriffs und seiner Anwendung auf die konkrete betriebliche Organisation ist eine Vielzahl von Gesichtspunkten

zu beachten. Das erfordert eine auf den jeweiligen Einzelfall bezogene Entscheidung. Kommt es bei diesem Prozess zu Fehlern, sind sie regelmäßig nicht derart grob und offensichtlich, dass der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht besteht (BAG, Beschluss vom 27.07.2011 – 7 ABR 61/10 –, Rn. 42, juris; BAG, Beschluss vom 19.11.2003 – 7 ABR 25/03 –, Rn. 18, juris).

Dies gilt auch hier. Der Fehler bei der Feststellung der betriebsratsfähigen Einheit wäre jedenfalls nicht grob oder offensichtlich.

2.) Das Arbeitsgericht hat den Antrag auch, soweit er darauf gerichtet ist, die Wahl für unwirksam zu erklären, zu Recht abgewiesen. Der Antrag der Beteiligten zu 1. und 2. ist zulässig, aber nicht begründet.

a.) Der Antrag ist zulässig.

aa) Er ist statthaft. Nach § 19 Abs. 1 BetrVG kann die Wahl eines Betriebsrats angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, durch den Verstoß konnte das Wahlergebnis nicht verändert oder beeinflusst werden. Ein solcher Verstoß liegt u. a. vor, wenn bei der Wahl der betriebsverfassungsrechtliche Betriebsbegriff verkannt wurde (BAG, Beschluss vom 13.03.2013 – 7 ABR 70/11 –, Rn. 26, juris; BAG, Beschluss vom 21.09.2011 – 7 ABR 54/10 -, Rn. 29, juris).

bb) Die formellen Voraussetzungen der Anfechtung sind erfüllt.

Die Arbeitgeber eines Gemeinschaftsbetriebes sind gemäß § 19 Abs. 2 Satz 1 BetrVG anfechtungsberechtigt. Hierbei kann dahingestellt bleiben, ob die Beteiligte zu 1. und die Beteiligte zu 2. nur gemeinsam zur Anfechtung der Wahl berechtigt sind, weil sie einen gemeinsamen Betrieb gebildet haben (so ErfK/Koch BetrVG § 19 Rn. 11; Schneider in Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 10. Aufl., § 19 Rn. 24; Fiting, BetrVG, 27. Aufl., § 19 Rn. 32). Die Beteiligten zu 1. und 2. haben die Wahl beide angefochten.

Die Zweiwochenfrist des § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG ist eingehalten. Das endgültige Wahlergebnis wurde durch Aushang am 04.02.2015 bekannt gemacht. Die Antragschrift ist am 18.02.2015 und damit innerhalb der Frist beim Arbeitsgericht eingegangen.

cc) Der Zulässigkeit des Antrags im Sinne einer Sachentscheidungsvoraussetzung, über die zwingend vorab zu entscheiden wäre, steht auch nicht die unterbliebene Anfechtung der Wahl des Beteiligten zu 4. vom 05.05.2014 entgegen.

Zwar hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 31.05.2000 ausgeführt, das Landesarbeitsgericht habe, wenn es die Voraussetzungen eines Gemeinschaftsbetriebes und damit die dort aufgestellten Anforderungen für den Ausschluss einer isolierten Wahl in einem Gemeinschaftsbetrieb feststellt, den Antrag als unzulässig abzuweisen (BAG, Beschluss vom - 7 ABR 78/98 -, Rn. 26, juris). Dies ist jedoch, unabhängig von der Frage, ob an dieser Rechtsprechung festzuhalten ist, nicht so zu verstehen, dass in dem Falle, in welchem in einem Gemeinschaftsbetrieb nur eine von mehreren Wahlen angefochten wird, eine Sachentscheidung über diese Wahlanfechtung nicht ergehen dürfte. Die Vorgabe an das Landesarbeitsgericht ist vielmehr dahin gehend zu verstehen, dass die Anfechtung in diesem Fall ebenso ausgeschlossen wäre, als sei die Anfechtungsfrist des § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG abgelaufen. Auch dann läge indes nicht ein die Sachentscheidung ausschließendes Hindernis vor. Bei der Anfechtungsfrist handelt es sich vielmehr um eine materiell-rechtliche Voraussetzung verfahrensmäßiger Art (BAG, Beschluss vom 28.04.1964 – 1 ABR 1/64 –, BAGE 16, 1, Rn. 27; Fitting, BetrVG, 27. Aufl., § 19 Rn. 36).

Auch die Anfechtung der übrigen Wahlen in Teilen eines Gemeinschaftsbetriebes stellt eine solche materiell-rechtliche Voraussetzung dar. Es liegt aber nicht der Fall eines, gegebenenfalls behebbaren, Verfahrenshindernisses vor.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts soll die isolierte Wahl in einem Teil eines Gemeinschaftsbetriebes nicht nur vorübergehend, sondern dauerhaft der Anfechtung entzogen werden, wenn in einem anderen Teil dieses Betriebes ein Betriebsrat gebildet ist, dessen Wahl nicht angefochten worden ist. Nach der rechtskräftigen Abweisung des Anfechtungsantrages soll feststehen, dass die Wahl dieses Betriebsrates nicht für unwirksam zu erklären ist. Eine Anfechtungsmöglichkeit also erst bei dem nächsten Betriebsrat nach Durchführung einer Wahl in Betracht kommt. So hat auch das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 07.12.1988 ausgeführt, der Antrag der Antragstellerin erweise sich als unbegründet (BAG, Beschluss vom - 7 ABR 10/88 –, Rn. 23, juris).

b.) Der Antrag der Beteiligten zu 1. und 2. ist unbegründet.

Hierbei kann letztlich dahinstehen, ob die Beteiligte zu 1. und 2. am 04.02.2015 einen Gemeinschaftsbetrieb unterhielten.

Lag zum Zeitpunkt der Wahl am 04.02.2015 kein Gemeinschaftsbetrieb vor, so ist der Anfechtungsantrag unbegründet, weil bei der Wahl des Beteiligten zu 3. der Betriebsbegriff nicht verkannt wurde.

Lag hingegen ein Gemeinschaftsbetrieb vor, ist die isolierte Anfechtung der Wahl des Betriebsrates nur bei der Beteiligten zu 1. ausgeschlossen, weil der Gemeinschaftsbetrieb auch zum Zeitpunkt der Wahl des Beteiligten zu 4. gegeben war und die Beteiligten zu 1. und 2. diese Wahl nicht angefochten haben.

Tatsächliche Anhaltspunkte dafür, dass der Gemeinschaftsbetrieb der Beteiligten zu 1. und 2. nach der Wahl des Beteiligten zu 4. aber vor der Wahl des Beteiligten zu 3. gebildet worden ist, sind nicht ersichtlich.

Im Einzelnen:

aa) Die Leitungsstruktur der Betriebsstätte in P. hat sich zwischen der Wahl des Beteiligten zu 4. am 05.05.2014 und der des Beteiligten zu 3. am 04.02.2015 nicht geändert. Die für das Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebes wesentlichen Umstände haben sich in diesem Zeitraum nicht geändert.

(1) Ein Betrieb im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist eine organisatorische Einheit, innerhalb derer der Arbeitgeber zusammen mit den von ihm beschäftigten Arbeitnehmern bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt (BAG, Beschluss vom 13.02.2013 – 7 ABR 36/11 –, Rn. 29, juris; BAG, Beschluss vom 09.12.2009 - 7 ABR 38/08 - Rn. 22, juris; BAG, Beschluss vom 13.08.2008 - 7 ABR 21/07 -, Rn. 18, juris). Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor dem Inkrafttreten des § 1 BetrVG in der jetzigen Fassung war von einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen auszugehen, wenn die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für einen einheitlichen arbeitstechnischen Zweck zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt wurden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wurde. Dazu mussten sich die beteiligten Unternehmen zumindest konkludent zu einer gemeinsamen Führung rechtlich verbunden haben. Diese einheitliche Leitung musste sich auf die wesentlichen Funktionen eines Arbeitgebers in sozialen und personellen Angelegenheiten erstrecken. Eine lediglich unternehmerische Zusammenarbeit genügte dagegen nicht. Vielmehr mussten die Funktionen des Arbeitgebers in den sozialen und personellen Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes institutionell einheitlich für die beteiligten Unternehmen wahrgenommen werden (BAG 13.08.2008 - 7 ABR 21/07 -, Rn. 19, juris; BAG,

Beschluss vom 21.02.2001 – 7 ABR 9/00 –, Rn. 17, juris; BAG, Beschluss vom 09.02.2000 – 7 ABR 21/98 –, Rn. 34, juris). Für die Frage, ob der Kern der Arbeitgeberfunktionen in sozialen und personellen Angelegenheiten von derselben institutionalisierten Leitung ausgeübt wird, war vor allem entscheidend, ob ein arbeitgeberübergreifender Personaleinsatz praktiziert wird, der charakteristisch für den normalen Betriebsablauf ist (BAG, Beschluss vom 22.06.2005 - 7 ABR 57/04 -, Rn. 19, juris; BAG, Beschluss vom 24.01.1996 - 7 ABR 10/95 -, Rn. 41, juris). Daran hat sich durch das Betriebsverfassungsreformgesetz vom 23.07.2001 nichts geändert. Die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze gelten weiter (BAG, Beschluss vom 13.02.2013 - 7 ABR 36/11 -, Rn. 29, juris; BAG 18.01.2012 - 7 ABR 72/10 -, Rn. 25 juris). Nach § 1 Abs. 2 BetrVG in der geltenden Fassung wird ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen vermutet, wenn zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke die Betriebsmittel sowie die Arbeitnehmer von den Unternehmen gemeinsam eingesetzt werden (Nr. 1) oder wenn die Spaltung eines Unternehmens zur Folge hat, dass von einem Betrieb ein oder mehrere Betriebsteile einem an der Spaltung beteiligten Unternehmen zugeordnet werden, ohne dass sich dabei die Organisation des betroffenen Betriebs wesentlich ändert (Nr. 2). In dieser Vorschrift hat der Gesetzgeber den Begriff des gemeinsamen Betriebs mehrerer Unternehmen nicht eigenständig definiert, sondern unter Zugrundelegung des von der Rechtsprechung entwickelten Begriffs geregelt, dass unter den genannten Voraussetzungen ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen - widerlegbar - vermutet wird. Die Vermutungstatbestände dienen dem Zweck, Betriebsräten und Wahlvorständen den in der Praxis oft schwer zu erbringenden Nachweis einer Führungsvereinbarung zu ersparen (vgl. BT-Drucks. 14/5741 S. 33). Die von der Rechtsprechung zum Gemeinschaftsbetrieb entwickelten Grundsätze gelten daher auch nach dem Inkrafttreten des Betriebsverfassungsreformgesetzes weiter, wobei das Bestehen eines einheitlichen Leitungsapparats unter den Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 BetrVG vermutet wird. Greifen die Vermutungstatbestände nicht ein, besteht dennoch ein gemeinsamer Betrieb, wenn sich mehrere Unternehmen - ausdrücklich oder konkludent - zur Führung eines gemeinsamen Betriebs rechtlich verbunden haben (BAG, Beschluss vom 13.02.2013 – 7 ABR 36/11 –, Rn. 29, juris; BAG, Beschluss vom 17.08.2005 - 7 ABR 62/04 -, Rn. 21, juris).

(2) Die Leitungsstruktur in der Betriebsstätte der Beteiligten zu 1. und 2. in P. hat sich in dem Zeitraum vom 05.05.2014 bis zum 04.02.2015 nicht wesentlich verändert.

(a) Bereits vor dem 05.05.2014 wurden Personalentscheidungen für die Mitarbeiter beider Beteiligten einheitlich getroffen. Dies erfolgte durch Herrn D. C.,

welcher im Frühjahr 2014, jedenfalls aber vor der Wahl des Beteiligten zu 4. am 05.05.2014 die Aufgaben insoweit auch für die Beteiligte zu 1. wahrnahm. Dieser war zuständig für die Erstellung leistungsbezogener Entwicklungspläne für Mitarbeiter sowohl der Beteiligten zu 1. als auch zu 2. Er war für die Durchführung betrieblicher Eingliederungsmaßnahmen für Mitarbeiter der Beteiligten zu 1. und 2. Zumindest für einen Teil der Mitarbeiter beider Antragstellerinnen oblag ihm die Erteilung des Urlaubs, unabhängig davon, bei welcher der Gesellschaften der jeweilige Arbeitnehmer beschäftigt war. Herr C. war auch dafür zuständig, Sicherheitsbeauftragte für die Beteiligten zu 1. und 2. zu bestellen.

Bereits seit dem 17.02.2014 werden Personalfragen und Lohnläufe für die Beteiligten zu 1. und 2. von Frau G. K. erledigt.

(b) Es fand ein unternehmensübergreifender Einsatz des Personals auch bereits vor dem 05.05.2014 statt.

Im Kassenbereich des M. Discovery Centre werden bereits seit März 2013 auch Mitarbeiter der Beteiligten zu 2. eingesetzt.

Die bei der Beteiligten zu 1. beschäftigte Food & Beverage Managerin Frau H. führte bereits seit Beginn des Jahres 2012 in ihrem Zuständigkeitsbereich Einstellungen und Gespräche zur Leistungsbeurteilung sowohl für die Beteiligte zu 1. als auch für die Beteiligte zu 2. durch. Sie war im Übrigen verantwortlich für Einkauf, Organisationen sowie Mitarbeiterführung der Einheiten Food & Beverage bei beiden Gesellschaften.

Herr O. übernahm bereits vor der Wahl des Beteiligten zu 4. die Stelle des Health & Safety Managers für beide Gesellschaften. Seit Eröffnung des Abenteuerparks, jedenfalls vor Mai 2014, fungierte er auch als Technical Manager für die Beteiligten zu 1. und 2.

Der Dutymanager, Herr X. war studienbegleitend in den Attraktionen sowohl der Beteiligten zu 1. als auch der Beteiligten zu 2. bereits im Jahre 2013 eingesetzt.

(c) Auch in sozialen Angelegenheiten haben die Antragstellerinnen auch vor dem Mai 2014 die Führung gemeinsam ausgeübt. So gab es auch schon im Jahr 2013 eine gemeinsame Weihnachtsfeier der Beschäftigten der Beteiligten zu 1. und 2.

(d) Es fand auch eine gemeinsame Nutzung der Räume und der übrigen sächlichen Betriebsmittel statt.

Das M. Discovery Centre und der Abenteuerpark P. verfügten bereits vor Mai 2014 über eine gemeinsame Kassenzone. Dass der Eingang zu der dritten Attraktion, dem T. LIFE, 150 bis 200 m entfernt ist, ist insoweit unschädlich. Teile der Betriebsstätte der Beteiligten zu 2. befinden sich jedenfalls in unmittelbarer räumlicher Nähe zu den Räumen der Beteiligten zu 1. Jedenfalls haben sich die räumlichen Verhältnisse in dem Zeitraum vom 05.05.2014 bis zum 04.02.2015 nicht geändert.

Die Beteiligte zu 1. und die Beteiligte zu 2. betreiben gemeinsam einen Kiosk, in welchem sowohl Karten als auch Merchandiseartikel für alle drei Attraktionen vertrieben werden.

Sowohl der Bus der Beteiligten zu 1. als auch der Caddy der Beteiligten zu 2. wurden bereits vor Mai 2014 jeweils von Mitarbeitern beider Gesellschaften genutzt.

(e) Es ist hingegen nicht ersichtlich, welche Umstände, die für einen Gemeinschaftsbetrieb sprechen würden, erst nach der Wahl des Beteiligten zu 4. hinzugetreten wären. Insbesondere kann nicht allein darauf abgestellt werden, dass die Beteiligten zu 3. und 4. das Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebes insgesamt bestritten haben und die Antragstellerinnen sich darauf beschränken, diesem Bestreiten nur für den Zeitraum nach dem 05.05.2014 entgegenzutreten.

§ 83 Abs. 1 Satz 1 ArbGG verpflichtet das Gericht, den Sachverhalt von Amts wegen aufzuklären. Das Arbeitsgerichtsgesetz normiert danach für das Beschlussverfahren ausdrücklich die Geltung des Untersuchungsgrundsatzes. Das Gericht hat danach denjenigen Sachverhalt aufzuklären, der zur Entscheidung über den gestellten Antrag erforderlich ist. Dies erfolgt auch unabhängig von der rechtlichen Würdigung durch die Verfahrensbeteiligten (BAG, Beschluss vom 16.05.2007 - 7 ABR 63/06 -, Rn. 27, juris; BAG; Beschluss vom 10.12.1992 - 2 ABR 32/92 -, Rn. 91, juris).

bb) Ob die festgestellten Umstände letztlich für die Annahme eines Gemeinschaftsbetriebes ausreichend sind, kann indes offen bleiben. Sowohl in dem Fall, in dem die Tatsachen nicht geeignet sind, einen Gemeinschaftsbetrieb zu begründen als auch im umgekehrten Falle, war der Antrag der Beteiligten zu 1. und 2. abzuweisen.

Im ersten Fall liegt dieses Ergebnis auf der Hand. Wenn ein Gemeinschaftsbetrieb nicht gegeben ist, ist bei der Wahl der Beteiligten zu 3. der Betriebsbegriff

nicht verkannt worden. Ein Verstoß gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren liegt bereits nicht vor.

Der Antrag ist jedoch auch dann abzuweisen, wenn am 04.02.2015 ein Gemeinschaftsbetrieb vorhanden war, bei der Wahl des Beteiligten zu 3. der Betriebsbegriff somit verkannt wurde, der Gemeinschaftsbetrieb aber auch schon zum Zeitpunkt der Wahl des Beteiligten zu 4. am 05.05.2014 vorhanden war.

Die Wahl des Beteiligten zu 4. ist nicht innerhalb der gesetzlichen Frist des § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG angefochten worden.

Die isolierte Anfechtung der Wahl des Beteiligten zu 3. ist ausgeschlossen.

(1) Wird die Anfechtung einer Betriebsratswahl darauf gestützt, dass in einem einheitlichen Betrieb unter Verkennung des Betriebsbegriffs mehrere Betriebsräte für jeweils unselbständige Betriebsteile gewählt worden sind, muss die Wahl aller Betriebsräte angefochten werden (BAG, Beschluss vom 31.05.2000 – 7 ABR 78/98 –, Rn. 18, juris; BAG, Beschluss vom 07.12.1988 - 7 ABR 10/88 -, Rn. 16, juris; Richardi BetrVG/Thüsing BetrVG § 19 Rn. 20; Homburg in Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, BetrVG, 14. Aufl., § 19 Rn. 11; Fiting, BetrVG, 27. Aufl., § 19 Rn. 32; Lunk/Schnelle/Witten NZA 2014, 57, 62).

Das Wahlanfechtungsrecht nach § 19 BetrVG dient der Korrektur einer unter Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften zustande gekommenen Betriebsratswahl. Es gibt dem Anfechtungsberechtigten befristet die Möglichkeit, eine solche Betriebsratswahl durch arbeitsgerichtlichen Beschluss für ungültig erklären zu lassen, um auf diese Weise den Weg frei zu machen für eine neue, nunmehr den gesetzlichen Vorschriften entsprechende Wahl einer Betriebsvertretung. Liegt der zur Wahlanfechtung berechtigte Gesetzesverstoß darin, dass in einem einheitlichen Betrieb statt nur eines Betriebsrats unter Verkennung des Betriebsbegriffs mehrere Betriebsräte für jeweils unselbständige Betriebsteile gewählt worden sind, so kann dieser betriebsverfassungswidrige Zustand nur durch gerichtliche Annullierung der Wahl sämtlicher Betriebsräte beseitigt werden, damit die Betriebsbelegschaft nunmehr einen neuen, für den gesamten Betrieb einheitlich zuständigen Betriebsrat wählen kann. Eine derartige Korrektur kann in Fällen dieser Art durch die Anfechtung nur einer dieser Betriebsratswahlen nicht mehr erreicht werden, wenn die Wahl eines Betriebsrats für einen anderen Betriebsteil desselben Betriebes unanfechtbar geworden ist; denn dann bleibt dieser Betriebsrat bis zum Ablauf der Wahlperiode im Amt und kann bis dahin nicht durch einen für den gesamten Betrieb neu zu wählenden

Betriebsrat verdrängt werden. Denn der Betriebsrat, dessen Wahl nicht ebenfalls innerhalb der Frist des § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG angefochten worden ist, bleibt aus Gründen der Rechtssicherheit bis zum Ablauf seiner regelmäßigen Amtszeit im Amt unabhängig davon, ob er unter Verkennung des Betriebsbegriffs gewählt worden ist oder nicht. Er kann während seiner regulären Wahlperiode nicht durch einen für den gesamten Betrieb zu wählenden Betriebsrat ersetzt werden. Seine Zuständigkeit erstreckt sich auch nicht automatisch auf die durch eine erfolgreiche Wahlanfechtung betriebsratslos gewordenen Arbeitnehmer des unselbständigen Betriebsteils, die an seiner Wahl nicht beteiligt waren (BAG, Beschluss vom 31.05.2000 – 7 ABR 78/98 –, BAGE 95, 15-29, Rn. 20; BAG, Beschluss vom 07.12.1988 – 7 ABR 10/88 –, Rn. 17, juris).

(2) Ob an dieser Rechtsprechung uneingeschränkt festzuhalten ist, hat das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 21.09.2011 ausdrücklich offen gelassen (BAG, Beschluss vom 21.09.2011 – 7 ABR 54/10 –, Rn. 20, juris).

Jedenfalls gelte der Ausschluss der isolierten Anfechtung nicht bei Anwendung eines Tarifvertrages, der gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b, Abs. 5 BetrVG bestimmte Betriebe eines Unternehmens zu betriebsverfassungsrechtlichen Einheiten zusammenfasst. In einem solchen Fall könne die Zulässigkeit einer Wahlanfechtung wegen Verkennung des - tarifvertraglich gewillkürten - Betriebsbegriffs nicht davon abhängig gemacht werden, dass alle Wahlen in den gebildeten Organisationseinheiten angefochten werden. Dies gelte in besonderem Maße, wenn die Wahlen nicht zeitgleich, sondern - insbesondere wegen § 13 Abs. 2 BetrVG - zeitlich versetzt stattfinden (BAG, Beschluss vom 21.09.2011 – 7 ABR 54/10 –, Rn. 20, juris). Würde die Zulässigkeit einer auf die Verkennung des Betriebsbegriffs gestützten Anfechtung der Betriebsratswahl in einer nach einem Zuordnungstarifvertrag gebildeten betriebsorganisatorischen Einheit davon abhängig gemacht, dass auch die Betriebsratswahlen in den angrenzenden Regionen angefochten würden, würde die in § 19 Abs. 1 BetrVG vorgesehene und gewährleistete Möglichkeit der Anfechtung von Betriebsratswahlen in unzumutbarer Weise eingeschränkt und erschwert. Die Obliegenheit, die Betriebsratswahlen auch in den angrenzenden Regionen anzufechten, würde zu einem das gesamte Tarifgebiet erfassenden „Domino-Effekt“ führen, da an die angrenzenden Regionen wiederum weitere Regionen angrenzen. Zum zweiten müsste bei einem solchen „Konzept“ entweder den nach § 19 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ebenfalls anfechtungsberechtigten drei Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft die Obliegenheit und damit die Befugnis zuerkannt werden, auch die Wahlen in - sämtlichen - anderen Betrieben, denen sie nicht angehören oder in denen sie nicht vertreten sind, anzufechten, oder es müsste

bei der Zulässigkeit von Wahlanfechtungen je nach Anfechtungsberechtigtem unterschieden werden. Zum dritten würde die Situation gänzlich perplex, wenn ein zur Anfechtung der Wahl Berechtigter einen anderen Anfechtungsgrund als die Verkennung des Betriebsbegriffs geltend machen würde und sich der Betriebsrat zur Verteidigung darauf beriefe, seine Wahl sei isoliert nicht anfechtbar, da auch der Betriebsbegriff verkannt worden sei (BAG, Beschluss vom 21.09.2011 - 7 ABR 54/10-, Rn. 21, juris).

Dass die unterbliebene Anfechtung der Betriebsratswahlen in den angrenzenden Regionen der Zulässigkeit der Wahlanfechtung nicht entgegenstehen könne, zeige sich besonders deutlich, wenn die Wahlen nicht zeitgleich, sondern zeitlich versetzt stattfänden. Ein derartiges Zulässigkeitserfordernis könnte vielmehr dazu führen, dass sich ein betriebsverfassungs- und tarifvertragsgemäßer Zustand überhaupt nicht mehr herstellen ließe. Vielmehr könnte der Anfechtung einer nach § 13 Abs. 2 BetrVG „unregelmäßigen“ Wahl in einer betriebsorganisatorischen Einheit die unterbliebene Anfechtung der nach § 13 Abs. 1 BetrVG „regelmäßigen“ Wahlen in anderen Einheiten entgegengehalten werden. Gleiches könnte umgekehrt im Falle der Anfechtung der nächsten regelmäßigen Wahl geschehen (BAG, Beschluss vom 21.09.2011 – 7 ABR 54/10 –, Rn. 22, juris).

(3) Entgegen der Auffassung der Antragstellerinnen ist mit dem Arbeitsgericht an der grundsätzlichen Unzulässigkeit der Anfechtung einer von mehreren Wahlen in Teilen eines Gesamtbetriebes festzuhalten.

(a) Die vom Bundesarbeitsgericht dargestellten Systemwidrigkeiten, die sich beim Ausschluss der isolierten Anfechtung bei Anwendung eines Tarifvertrags im Sinne des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b, Abs. 5 BetrVG ergeben, greifen hier überwiegend nicht.

(aa) Das Argument des Bundesarbeitsgerichts, es käme zu einem Domino-Effekt beschränkt sich auf eine Vielzahl von „angrenzenden“ Betrieben, die durch Tarifvertrag festgelegt werden. Liegt hingegen ein Gemeinschaftsbetrieb im oben dargestellten Sinne vor, sind nur die, aber auch alle Wahlen innerhalb dieses Gemeinschaftsbetriebes anzufechten. Eine Ausweitung der Anfechtungsobliegenheit über die Grenzen des Gemeinschaftsbetriebes hinaus, ist nicht zu besorgen.

(bb) Vor diesem Hintergrund müsste der Kreis der Anfechtungsberechtigten auch nicht erweitert werden. Zur Anfechtung einer Wahl im Betriebsteil eines

Gemeinschaftsbetriebes sind die im Gemeinschaftsbetrieb vertretenen Gewerkschaften sowie drei Mitarbeiter des Betriebes berechtigt. Dies entspricht der Regelung des § 19 Abs. 2 Satz 1 BetrVG. Darauf, ob diese dem Betriebsteil angehören, in welchem unter Verkennung des Betriebsbegriffs die Wahl durchgeführt wurde, kommt es nach der gesetzlichen Regelung nicht an. Entscheidend ist allein, ob sie Arbeitnehmer des Betriebes sind.

(cc) Es steht auch hier entgegen der Situation eines Tarifvertrages im Sinne des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b, Abs. 5 BetrVG nicht zu befürchten, dass der betriebsverfassungswidrige Zustand perpetuiert würde, weil jeder Wahlanfechtung eine unanfechtbare regelmäßige oder unregelmäßige Wahl entgegengesetzt werden könnte. Die Wahl in dem gemeinsamen Betrieb der Beteiligten zu 1. und 2., soweit ein solcher tatsächlich besteht, kann regelmäßig im Jahr 2018 stattfinden. Sollten auch zu diesem Zeitpunkt zwei Wahlen durchgeführt werden, steht es den Antragstellerinnen frei, beide Wahlen anzufechten.

Vor diesem Hintergrund ist auch der Umstand, dass die Wahl des Beteiligten zu 4. am 05.05.2014 und die angefochtene Wahl des Beteiligten zu 3. erst am 04.02.2015 stattfand, nicht maßgeblich. Die Besonderheit der Anfechtung zeitlich versetzter Wahlen hat nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts lediglich insoweit eine Bedeutung, als dies zu einer Perpetuierung der betriebsverfassungswidrigen Lage führen kann. Diese Gefahr besteht hier, wie dargestellt, nicht.

(b) Die vom Bundesarbeitsgericht vorgebrachten Gründe gegen eine isolierte Anfechtung einer Wahl in einem Teil eines Gemeinschaftsbetriebes sind hingegen auch hier gegeben.

(aa) Durch die Anfechtung allein der Wahl des Beteiligten zu 3. kann ein betriebsverfassungsmäßiger Zustand nicht hergestellt werden. Einer Wahl in dem nach Auffassung der Antragstellerinnen als betriebsratsfähige Einheit allein zutreffenden Gemeinschaftsbetrieb steht die unanfechtbare Wahl des Beteiligten zu 4. entgegen. Für die Mitarbeiter der Beteiligten zu 1. wäre die Wahl eines den gesetzlichen Anforderungen entsprechenden Betriebsrats im Falle der stattgebenden Entscheidung zunächst, bis zum Ende der Amtszeit des Beteiligten zu 4., ausgeschlossen.

(bb) Entgegen der Situation eines Tarifvertrages im Sinne des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b, Abs. 5 BetrVG ist hier auch nicht damit zu rechnen, dass die Arbeitnehmer vor Ablauf der Amtszeit des Beteiligten zu 4. einen Betriebsrat in

der für sie zutreffend ermittelten betriebsverfassungsrechtlichen organisatorischen Einheit wählen können. Diese Prognose beruhte in dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall auf dem Umstand, dass sich bei dem dort beteiligten Arbeitgeber die Zahl der Gebietsleiter in der streitbefangenen Region vergrößert und deren geographischer Zuständigkeitsbereich verkleinert hatte. Eine vergleichbare Entwicklung ist bei den Beteiligten zu 1. und 2. nicht zu erwarten. Eine absehbare Änderung der Leitungsstrukturen in der Betriebsstätte der Antragstellerinnen ist weder vorgetragen noch sonst ersichtlich.

(c) Auch die vom Bundesarbeitsgericht festgestellte Perplexität der Situation, die entsteht, wenn ein zur Anfechtung der Wahl Berechtigter einen anderen Anfechtungsgrund als die Verkennung des Betriebsbegriffs geltend macht und sich der Betriebsrat zur Verteidigung darauf beruft, seine Wahl sei isoliert nicht anfechtbar, da auch der Betriebsbegriff verkannt worden sei, ist hier nicht gegeben. Diese Perplexität führt nach Auffassung der Kammer jedenfalls nicht dazu, dass der Ausschluss der isolierten Anfechtung einer von mehreren Wahlen in einem Gemeinschaftsbetrieb gänzlich aufzugeben wäre. Vielmehr kann gegebenenfalls die vom Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluss vom 31.05.2000 aufgestellte Ausweitung des Ausschlusses auf Fälle, in welchen neben der Verkennung des Betriebsbegriffes auch andere Fehler der Wahl geltend gemacht werden, aufgegeben werden (– 7 ABR 78/98 –, Rn. 21, juris). So hat das Bundesarbeitsgericht noch in der Entscheidung vom 07.12.1988 für die Begründung des Ausschlusses der isolierten Anfechtung darauf abgestellt, dass die Anfechtung allein mit der Verkennung des Betriebsbegriffs begründet wurde (BAG, Beschluss vom 07.12.1988 – 7 ABR 10/88 –, Rn. 16, juris).

Ob der Ausschluss der isolierten Anfechtung auf Fälle zu beschränken ist, in welchen die Anfechtung ausschließlich auf die Verkennung des Betriebsbegriffs gestützt wird, kann hier jedoch dahinstehen. Der vom Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 21.09.2011 (7 ABR 54/10 – Rn. 21, juris) als gänzlich perplex bezeichnete Fall liegt hier nicht vor. Die Antragstellerinnen begründen die Anfechtung der Wahl allein mit der Verkennung des Betriebsbegriffs. Andere Verstöße gegen Wahlvorschriften sind auch im Übrigen nicht ersichtlich.

C. Die Kammer hat die Rechtsbeschwerde gemäß §§ 92 Abs. 1 Satz 2, 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen. Das Gericht hat seine Entscheidung darauf gestützt, dass bei Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebes die isolierte Anfechtung einer von mehreren Wahlen in Teilen dieses Betriebes ausgeschlossen bleibt. Ob an dieser Rechtsprechung trotz der geäußerten Bedenken festzuhalten ist, hat grundsätzliche Bedeutung.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen diesen Beschluss kann von der Arbeitgeberseite (Beteiligten zu 1. und zu 2.)

RECHTSBESCHWERDE

eingelegt werden.

Für die Betriebsratsseite (Beteiligte zu 3. und 4.) 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.**

Jakubowski

Berndt

Franke

Beglaubigt

Esser
Regierungsbeschäftigte

