



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

unter Beteiligung

1. des Betriebsrats der U. Germany S. GmbH Region Ost, vertreten durch den Vorsitzenden T. X., P. Straße 15, M.,

- Antragsteller und Beschwerdegegner -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte, Insolvenzverwaltung L. & M.,
L.-U.-Straße 10, M.,

2. der U. Germany S. GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer Herren U. K., N. L., Dr. L.-V. M., E-Q.-Straße 1, E.,

- Beteiligte zu 2) und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte D. I., T. u. a.,
T. brücke 1 - 3, I.,

3. des Gesamtbetriebsrats der U. Germany S. GmbH, vertreten durch den Vorsitzenden I. K. U., E-Q.-Straße 1, E.,

- Beteiligter zu 3) -

Verfahrensbevollmächtigte: Kanzlei am L.,L. 28, E.,

4. des Betriebsrats der U. Germany S. GmbH Region West, vertreten durch den Vorsitzenden I. K. U., E-Q.-Straße 1, E.,

- Beteiligter zu 4) -

5. des Betriebsrats der U. Germany S. GmbH Region Mitte, vertreten durch den Vorsitzenden I. B. X., E. Landstraße 184, G.,

- Beteiligter zu 5) -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte N. & M.,
S. Straße 30, E.,

6. des Betriebsrats der U. Germany S. GmbH Region Süd, vertreten durch den Vorsitzenden I. G. M., F.-L.-Straße 19, I.,

- Beteiligter zu 6) -

7. des Betriebsrats der U. Germany S. GmbH Region Nord, vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden I. S. U., L. Straße 1 D, I.,

- Beteiligter zu 7) -

8. ---

9. ---

10. des Wahlvorstandes zur Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrates der U. Germany S. GmbH, vertreten durch den Wahlvorstandsvorsitzenden I. F. B., E-Q.-Straße 1, E.,

- Beteiligter zu 10) -

11. des Wahlvorstandes der U. S. GmbH Region West, vertreten durch den Vorsitzenden F. B., M. Straße 3, M.,

- Beteiligter zu 11) -

Verfahrensbevollmächtigte: Kanzlei am L.,
L. 28, E.,

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf auf die mündliche Anhörung vom 02.05.2018 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Schuh und den ehrenamtlichen Richter Strauß

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

Auf die Beschwerde der Beteiligten zu 2) wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 29.03.2018 – 7 BVGa 5/18 abgeändert und der Antrag des Beteiligten zu 1) wird zurückgewiesen.

GRÜNDE:

A. Die Beteiligten streiten im einstweiligen Verfügungsverfahren darüber, ob der Beteiligte zu 10), der vom Gesamtbetriebsrat bestellte Wahlvorstand (*im Folgenden Wahlvorstand Gesamt*) die unternehmenseinheitliche Betriebsratswahl bei der Beteiligten zu 2) (*im Folgenden: Arbeitgeberin*) abbrechen muss.

Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen des U.-Konzerns (vormals E-Q. Gruppe) und beschäftigt bundesweit ca. 1.800 Mitarbeiter, wobei sie im gesamten Bundesgebiet ca. 300 Shops unterhält. Die Arbeitgeberin ist nicht tarifgebunden.

Mit einer undatierten Gesamtbetriebsvereinbarung „Struktur regionale Betriebsräte“ (*im Folgenden GBV Regional*) vereinbarten die Rechtsvorgängerin der Arbeitgeberin, die E-Q. S. GmbH und der bei dieser gebildete Gesamtbetriebsrat u.a. Folgendes:

„Präambel

Das Unternehmen ist mit seinen Mitarbeitern bundesweit durch eine Vielzahl von Shops vertreten.

Die Beteiligten wollen zum Zwecke einer sachgerechten Vertretung der Mitarbeiter der Unternehmung eine dieser dienlichen Betriebsratsstruktur schaffen.

Zu diesem Zwecke werden Betriebe in bestimmten Bereichen zusammengefasst und von den Beteiligten jeweils als Betriebe im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes gem. § 3 BetrVG als Wahl- und Vertretungsbetriebe anerkannt.

Dieses vorausgeschickt vereinbaren die Beteiligten wie folgt: Die Betriebspartner wollen die vorhandene Struktur im Wesentlichen weiterhin fortführen und schließen daher zur Absicherung gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 b, Abs. 2 BetrVG folgende Vereinbarung:

§ 1

1. Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für alle bestehenden und zukünftigen Betriebe, Nebenbetriebe und Betriebsteile der E-Q. S. GmbH auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
2. Die E-Q. S. GmbH fasst Betriebsstätten regional zusammen und unterstellt sie in den mitbestimmungspflichtigen personellen und sozialen Angelegenheiten einer jeweils örtlich zuständigen Leitung. In diesen regional zusammengefassten Einheiten werden Betriebsräte gewählt. Diese Regelung gilt entsprechend für die Schwerbehindertenvertretung und die Jugend- und Auszubildendenvertretung.
3. In den vorgenannten und nachstehend unter Punkt 4 geregelten Regionen sind alle nicht betriebsratsfähigen Einheiten in den mitbestimmungspflichtigen personellen und sozialen Angelegenheiten ebenfalls der für die Region zuständigen Leitung unterstellt. Diese Regelung gilt entsprechend für die Schwerbehindertenvertretung und die Jugend- und Auszubildendenvertretung.
4. Die genaue regionale Struktur und Zuordnung der Betriebe, Nebenbetriebe und Betriebsteile ergibt sich aus der beiliegenden Landkarte (Anlage), die Bestandteil dieser Gesamtbetriebsvereinbarung ist.
5. Diese betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheiten gelten als Betriebe im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes.

§ 2

1. Es werden folgende regionale Betriebsräte gebildet:
 - 1.1 Ein Betriebsrat für die Betriebsstätten in der Region Nord (siehe Anlage).
 - 1.2 Ein Betriebsrat für die Betriebsstätten in der Region West (siehe Anlage).
 - 1.3 Ein Betriebsrat für die Betriebsstätten in der Region Ost (siehe Anlage).
 - 1.4. Ein Betriebsrat für die Betriebsstätten in der Region Mitte (siehe Anlage).
 - 1.5 Ein Betriebsrat für die Betriebsstätten in der Region Süd (siehe Anlage).
2. Die Anzahl der Freistellungen für den Betriebsrat ergeben sich nach den betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften unter Berücksichtigung der vorgenannten Regionen.

§ 3

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung tritt zum 01.04.2013 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31.12.2018 gekündigt werden.“

Für jede der fünf Regionen wurde ein regionaler Betriebsrat gebildet. Es handelt sich hierbei um die Beteiligten zu 1 (*im Folgenden Betriebsrat Ost*), 4 (*im Folgenden Betriebsrat West*), 5 (*im Folgenden Betriebsrat Mitte*), 6 (*im Folgenden Betriebsrat Süd*) und 7 (*im Folgenden Betriebsrat Nord*). Darüber hinaus wurde ein Gesamtbetriebsrat gebildet, der Beteiligte zu 3) (*im Folgenden Gesamtbetriebsrat*). Bis zum Zeitpunkt der Anhörung der Beteiligten am 02.05.2018 hatten die regionalen Betriebsräte keine örtliche Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Bei sämtlichen abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen handelte es sich um Gesamtbetriebsvereinbarungen.

Am 12.12.2017 fand auf Initiative des Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats eine Betriebsrätekonferenz statt. Der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats stellte das Modell eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats vor. Der Betriebsrat Ost beschloss in seiner Sitzung am 18.12.2017 dem Gesamtbetriebsrat kein Mandat gem. § 50 Abs. 2 BetrVG für Verhandlungen zur Veränderung der regionalen Betriebsratsgebiete zu erteilen. Darüber hinaus bestellte der BR Ost in der Sitzung am 18.12.2017 einen Wahlvorstand für die Wahl eines Betriebsrats für den Betrieb Region Ost (ursprünglicher Beteiligter zu 8). Der Betriebsrat Mitte bestellte Mitte Dezember 2017 einen Wahlvorstand für die Wahl eines Betriebsrats für den Betrieb Region Mitte (ursprünglicher Beteiligter zu 9).

Der Gesamtbetriebsrat beschloss in seiner Sitzung am 09.01.2018 zu TOP 07 mit den Stimmen Süd, Nord und West der Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats zuzustimmen. In der Sitzung vom 16.01.2018 beschloss der Gesamtbetriebsrat zu TOP 03 mit den Stimmen Süd, Nord und West die GBV Regional mit sofortiger Wirkung zu kündigen. Zu TOP 04 beschloss der Gesamtbetriebsrat für die durchzuführende Wahl die namentlich in dem Sitzungsprotokoll aufgeführten Personen zum Wahlvorstand bzw. zu Ersatzmitgliedern zu bestellen. Der Ausspruch der Kündigung der GBV Regional durch den Gesamtbetriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber erfolgte nicht.

Mit E-Mail vom 19.02.2018 lud der Vorsitzende unter Übersendung der Tagesordnung nebst anliegendem Entwurf einer „Gesamtbetriebsvereinbarung unternehmenseinheitlicher Betriebsrat“ zu einer Sitzung des Gesamtbetriebsrats am 23.02.2018 ein. Ausweislich des Protokolls der Sitzung vom 23.02.2018, auf das

wegen der weiteren Einzelheiten Bezug genommen wird, beschloss der Gesamtbetriebsrat zu TOP 03 mit den Stimmen Nord, Süd und West der „Gesamtbetriebsvereinbarung unternehmenseinheitlicher Betriebsrat“ zuzustimmen. Zu TOP 05 wurde mit den Stimmen Nord, Süd und West ein Wahlvorstand zur unternehmenseinheitlichen Betriebsratswahl bestellt. Bei diesem handelt es sich um den Beteiligten zu 10, hier bezeichnet als Wahlvorstand Gesamt.

In der von der Arbeitgeberin und dem Gesamtbetriebsrat jeweils unter dem Datum 23.02.2018 unterzeichneten „Gesamtbetriebsvereinbarung unternehmenseinheitlicher Betriebsrat“ (*im Folgenden GBV Gesamt*) hieß es u.a.:

„Präambel

Die Betriebspartner sind der Überzeugung, dass eine einheitliche Arbeitnehmervertretung aller Betriebe den Interessen der Beschäftigten dienlicher ist als die gesetzlich vorgesehene Vertretung durch unterschiedliche Gremien. Insbesondere liegt die betriebsverfassungsrechtliche Leitung allein in den Händen des Hauptbetriebs in E.. Aus diesem Grunde fassen die Betriebspartner mit den nachfolgenden Regelungen die Betriebe der U. Germany S. GmbH gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 a), Abs. 2 BetrVG zu einem unternehmenseinheitlichen Betrieb zusammen und rücken sie damit näher an die Entscheidungen der Arbeitgeberin.

§ 1 Wahl eines „Unternehmenseinheitlichen Betriebsrats“

Für die regelmäßige und für gegebenenfalls auch außerhalb der regelmäßigen Zeiträume durchzuführende Betriebsratswahlen der Arbeitgeberin wird festgelegt, dass ein gemeinsamer Betriebsrat für alle Betriebe und Betriebsteile der Arbeitgeberin auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland gewählt werden soll (nachfolgend als „Unternehmenseinheitlicher Betriebsrat“ bezeichnet).

Die erstmalige Wahl des unternehmenseinheitlichen Betriebsrats findet nach In-Kraft-Treten dieser Gesamtbetriebsvereinbarung zum Zeitpunkt der turnusmäßigen Betriebsratswahl im Frühjahr 2018 statt. Den Wahlvorstand für die Wahl dieses Unternehmenseinheitlichen Betriebsrats bestellt erstmalig der aktuell im Amt befindliche GBR der Arbeitgeberin unverzüglich nach In-Kraft-Treten dieser Gesamtbetriebsvereinbarung. Danach richtet sich die Bestellung des Wahlvorstands nach den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

Bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses der erstmaligen Wahl des unternehmenseinheitlichen Betriebsrats, verbleiben alle derzeitigen Betriebsratsgremien im Amt. Ab dem Zeitpunkt der Bekanntgabe des Wahlergebnisses entfallen sie.

Sollten zukünftig neue Betriebe, oder Betriebsteile von der Arbeitgeberin aufgenommen oder gebildet werden, so wird festgelegt, dass der Unternehmenseinheitliche Betriebsrat das Mandat auch für diese Einheiten wahrnimmt.

Alle Organisationseinheiten, die durch die gemeinsame Betriebsratswahl erfasst oder anschließend durch den Unternehmenseinheitlichen Betriebsrat betreut werden, gelten gemäß § 3 Abs. 5 BetrVG grundsätzlich als Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes. Davon bleibt der Betrieb im kündigungsschutzrechtlichen Sinne unberührt.

Die Regelungen dieser Gesamtbetriebsvereinbarung gelten entsprechend für die Schwerbehindertenvertretung sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung.

§ 2 Festlegung von Schwellenwerten

Für die Festlegung und Berechnung von betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten für die Betriebsänderungen gemäß § 111 BetrVG gilt als Betrieb in diesem Sinne das Unternehmen.

§ 3 Organisatorisches

Der Geschäftssitz des Unternehmenseinheitlichen Betriebsrates ist E..

Sollten weitere größere Organisationseinheiten hinzukommen, so werden hier – sofern erforderlich – Betriebsratsbüros zur Verfügung gestellt.

Abweichend von § 38 I BetrVG hat der unternehmenseinheitliche Betriebsrat Anspruch auf insgesamt acht Freistellungen.

§ 4 Salvatorische Klausel

Sollte eine Einzelbestimmung dieser Vereinbarung nichtig sein, so wird davon die Gültigkeit der Gesamtvereinbarung nicht berührt. Anstelle der nichtigen Klausel gilt die Regelung, die dem beabsichtigten Zweck am nächsten kommt.

§ 5 Inkrafttreten & Gültigkeit

Diese Betriebsvereinbarung tritt am Tag der Unterzeichnung in Kraft und löst die Gesamtbetriebsvereinbarung „Struktur regionale Betriebsräte“ (in

Kraft getreten am 01.04.2013) ab. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten eines Kalenderjahres, frühestens zum 31.12.2021, gekündigt werden.“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichte GBV Gesamt Bezug genommen. Ebenfalls am 23.02.2018 unterzeichneten die Arbeitgeberin und der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats bereits für den unternehmenseinheitlichen Betriebsrat der Arbeitgeberin eine Regelungsabrede Vertrauenspersonen (*im Folgenden RAV*). Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das zur Akte gereichte Exemplar Bezug genommen.

Am 06.03.2018 führte der Wahlvorstand Ost eine regionale Betriebsratswahl im Betrieb Ost durch, wobei er sich an der GBV Regional orientierte. Die konstituierende Sitzung des Betriebsrats Ost hatte im Zeitpunkt der letzten mündlichen Anhörung am 02.05.2018 stattgefunden. Diese Betriebsratswahl wurde vor dem Arbeitsgericht Potsdam angefochten.

Die vom Wahlvorstand Gesamt veranlasste unternehmenseinheitliche Betriebsratswahl hatte ursprünglich am 15.05.2018 stattfinden sollen. Nach der Entscheidung durch das Arbeitsgericht in diesem einstweiligen Verfügungsverfahren wurde die unternehmenseinheitliche Wahl durch den Wahlvorstand Gesamt abgebrochen und nicht fortgeführt wurde. Der Wahlvorstand Gesamt wandte sich mit folgendem Schreiben an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

„Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am vergangenen Donnerstag fand eine Sitzung des Arbeitsgerichts Düsseldorf statt, in welcher es sich um eine einstweilige Verfügung der Region Ost gegen den Wahlvorstand zur Wahl des unternehmenseinheitlichen Betriebsrats handelte. Das Arbeitsgericht hat zwar die Vereinbarung unternehmenseinheitlicher Betriebsrat bestätigt, aber aus formalen Gründen den Abbruch der Wahl veranlasst. Aus Sicht des Richters durfte der Gesamtbetriebsrat den Wahlvorstand noch nicht bestellen, da zu diesem Zeitpunkt der Betriebsrat es hätte tun müssen. Wer genau dieser Betriebsrat ist konnte er auch nicht eindeutig definieren. Für die Bestellung des Wahlvorstands hat er folgende Möglichkeiten vorgeschlagen:

1. der aktuell größte Betriebsrat bestellt den Wahlvorstand,

2. ein bestehender Wahlvorstand leitet die Wahl zum unternehmenseinheitlichen Betriebsrat ein.

Bei dem bestehenden Wahlvorstand bezog sich der Richter auf den Wahlvorstand der Region Mitte, der aktuell die Betriebsratswahl der Region Mitte durchführt. Der Wahlvorstand Mitte hat vor Einleitung der Wahl die aktuelle Betriebskonstellation überprüft und entsprechend die Wahl des BR Mitte eingeleitet. Allerdings hätte dieser nach Abschluss der GBV unternehmenseinheitlicher Betriebsrat eine neue Überprüfung und eine neue Bewertung durchführen müssen. Durch dieses Urteil und die damit verbundene Verzögerung laufen wir gerade Gefahr, dass die aktuellen Betriebsratsmandate am 31.05.2018 enden und es ab dem 01.06.2018 eine betriebsratslose Zeit gibt.

Um eure Interessenvertretung zu gewährleisten und eine betriebsratslose Zeit zu vermeiden würden wir folgende Lösung vorschlagen:

Der Wahlvorstand der Region Mitte bricht die laufende Wahl zum BR Mitte sofort ab und ruft bis zum 10.04.2018 die Wahl zum unternehmenseinheitlichen Betriebsrat aus. Alternativ für die Region West als aktuell größter Betrieb, wenn der Wahlvorstand Mitte das nicht tut, einen neuen Wahlvorstand bestellen und dann die Wahlen einleiten. Bei allen bestehenden Differenzen und Formalien muss es oberstes Ziel für alle Beteiligten sein, dass eure Interessenvertretung nahtlos gewährleistet ist.

Im Namen des Wahlvorstandes möchte ich mich bei Euch für die Unterstützung und Teilnahme beim Wahlprozess bedanken.“

Im Zeitpunkt der letzten mündlichen Anhörung am 02.05.2018 hatte außerdem die Betriebsratswahl, die der Wahlvorstand Mitte orientiert an der GBV Regional durchgeführt hatte, stattgefunden. Die konstituierende Sitzung des Betriebsrats Mitte hatte am 25.04.2018 stattgefunden. Der durch den Betriebsrat West bestellte Wahlvorstand West hatte für den 05.06.2018 eine unternehmenseinheitliche Betriebsratswahl terminiert.

Der Betriebsrat Ost hat die Auffassung vertreten, die GBV Regional gelte jedenfalls bis zum 31.12.2018 fort. Der Gesamtbetriebsrat sei deshalb derzeit daran gehindert, neue, gewillkürte betriebsverfassungsrechtliche Strukturen zu bilden. Er hat weiter gemeint die GBV Gesamt sei unwirksam. Die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Hs. 2 BetrVG seien nicht erfüllt. Der Gesamtbetriebsrat sei originär nicht zuständig gewesen. Der Betriebsrat Ost hat hierzu behauptet, die tatsächlich gelebte, betriebliche Struktur sei nicht unternehmenseinheitlich. Die

wesentliche personelle und soziale Leitung der Mitarbeiter würde nicht unternehmenseinheitlich erfolgen. Die Größe des Unternehmens und die regionale Ausbreitung würden eine effektive Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte sowie der Betriebsratsarbeit allgemein erheblich erschweren. Betreffend die GBV Gesamt hat der Betriebsrat Ost außerdem die wirksame Ladung und wirksame Beschlussfassung des Gremiums gerügt.

Er hat weiter gemeint, die Durchführung der Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats sei vor allem aber schon deshalb nichtig, weil in den Regionen Ost und Mitte bereits vor dem 23.02.2018 Wahlvorstände zur Wahl regionaler Betriebsräte gebildet waren. Es sei nicht zulässig, für die gleiche Gruppe von Mitarbeitern zwei konkurrierende Betriebsräte zu wählen. Vielmehr sei eine eingeleitete Wahl zunächst durchzuführen und im Zweifel anzufechten. Ein betriebsratsloser Zustand sei in jedem Fall zu verhindern. Wegen des insoweit geltenden Prioritätsprinzips seien die durch Bestellung von Wahlvorständen eingeleiteten regionalen Wahlen durchzuführen und die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats (jedenfalls gegenwärtig) einzustellen.

Schließlich habe der Gesamtbetriebsrat den Wahlvorstand zur Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats mit Beschluss vom 23.02.2018 zu einem Zeitpunkt bestellt, zu dem die GBV Regional in jedem Fall noch in Kraft gewesen sei, weil die GBV Gesamt (so sie überhaupt wirksam sei) erst zum 24.02.2018 in Kraft treten sollte. Und auch dann, wenn in mehreren Betriebsteilen ein Betriebsrat bestehe, habe der Gesamtbetriebsrat kein Mandat, einen Wahlvorstand zu bestellen. Allein der zuerst vom ihm, dem Betriebsrat Ost, gebildete Wahlvorstand hätte die Kompetenz gehabt, eine unternehmenseinheitliche Wahl durchzuführen.

Der Betriebsrat Ost hat zuletzt beantragt,

dem Wahlvorstand zur Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats aufzugeben, das Wahlverfahren zur Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats abubrechen und jede weitere Handlung zu unterlassen, die auf die Durchführung der Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats gerichtet ist, bis eine rechtskräftige Entscheidung im Hauptsacheverfahren 7 BV 20/18 vorliegt.

Arbeitgeberin und Gesamtbetriebsrat haben beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Die übrigen Beteiligten haben keine Anträge gestellt.

Die Arbeitgeberin ist der Auffassung gewesen, dass für den Erlass einer einstweiligen Verfügung weder eine Anordnungsgrund, noch ein Anordnungsanspruch bestehe. Die GBV Gesamt sei wirksam vereinbart worden. Insbesondere habe dem Gesamtbetriebsrat hierfür die originäre Zuständigkeit gem. § 50 Abs. 1 BetrVG zugestanden. Damit sei die GBV Regional abgelöst und es müsse ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat gewählt werden.

Für die Bestellung des Wahlvorstandes sei der Gesamtbetriebsrat zuständig gewesen. Im Fall der Schaffung gewillkürter Betriebsstrukturen gemäß § 3 BetrVG sei im Rahmen der Regelung des § 16 Abs. 1 BetrVG „Betriebsrat“ als „Gesamtbetriebsrat“ zu verstehen. Jedenfalls stehe dem Gesamtbetriebsrat eine Annexkompetenz zur Bestellung des Wahlvorstandes zu, weil er auch für den Abschluss der GBV Gesamt zuständig sei. Selbst wenn das Gericht diese Frage anders beurteilen sollte, sei jedenfalls nicht von einer nichtigen Bestellung des Wahlvorstandes Gesamt auszugehen.

Der Umstand, dass zum Zeitpunkt der Bestellung des Wahlvorstands Gesamt durch den Gesamtbetriebsrat bereits von den Betriebsräten Ost und Mitte jeweils Wahlvorstände bestellt waren, sei unerheblich. Insoweit gelte das sog. „Prioritätsprinzip“ nicht. Im Zuge der Wahl eines Betriebsrats auf Grundlage einer gewillkürten Betriebsstruktur gelte § 3 Abs. 4 S. 2 BetrVG, wodurch das Risiko zweier konkurrierender Betriebsräte ausgeschlossen sei.

Der Gesamtbetriebsrat hat behauptet, die tatsächliche Vertriebsstruktur habe sich geändert. Ursprünglich seien in den fünf Regionen seitens der Arbeitgeberin Regionalleiter eingesetzt gewesen, welche die personellen und sozialen Angelegenheiten mit einem Vertretungsgremium hätten besprechen und regeln können. Diese seien Ansprechpartner für die regionalen Betriebsräte gewesen. Seit etwa Juli 2016 sei die Regionalstruktur aufgegeben worden und es seien die Stellen von 16 Regional Sales Managern eingeführt worden. Ein Regional Sales Manager sei für ca. 20 Shops der Arbeitgeberin zuständig. Auf Regionalebene habe es für die regionalen Betriebsräte keine Ansprechpartner mehr gegeben. Die Regional Sales Manager seien dem Head of Sales unterstellt und würden an diesen berichten, wobei seit Mitte des Jahres 2017 eine Zwischen-Hierarchieebene mit drei regionalen Vertriebsleitern eingeführt worden sei. Personelle und soziale Angelegenheiten treffe die Arbeitgeberin inzwischen ausschließlich auf Unternehmensebene. Im Ergebnis habe die Regionalstruktur, welche der GBV Regional

zugrunde lag, nur noch historischen Charakter. Die Regionen gebe es so tatsächlich nicht mehr.

Der Gesamtbetriebsrat ist der Auffassung gewesen, dass die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats nicht richtig sei. Vielmehr würde sich die vom Betriebsrat Ost beabsichtigte regionale Betriebsratswahl nicht am Betriebsbegriff des Betriebsverfassungsgesetzes orientieren. Dieses Verhalten müsse als vorsätzlich angesehen werden. Der Betriebsrat Ost habe nur auf Grundlage der Informationen in der Betriebsrätekonferenz am 12.12.2017 bereits am 18.12.2017 schnell den Wahlvorstand Ost für die Wahl des Betriebsrats Ost bestellt. Die GBV Gesamt sei wirksam vereinbart worden. Insbesondere sei seine originäre Zuständigkeit gegeben. Dem Abschluss der GBV Gesamt liege ein wirksamer Beschluss zugrunde. Und auch der Wahlvorstand Gesamt sei wirksam bestellt worden.

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen der Antragsteller mit Beschluss vom 29.03.2018 stattgegeben und dem Wahlvorstand Gesamt aufgegeben, das Wahlverfahren zur Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrates abzubrechen. Gegen den der Arbeitgeberin am 06.04.2018 zugestellten Beschluss hat diese am 13.04.2018 Beschwerde eingelegt und diese zugleich begründet.

Die Arbeitgeberin ist der Ansicht, das Arbeitsgericht habe die Wahl zum unternehmenseinheitlichen Betriebsrat durch den Wahlvorstand Gesamt zu Unrecht abgebrochen, weil die Voraussetzungen einer richtigen Betriebsratswahl nicht gegeben seien. Zwar sei das Arbeitsgericht zu Recht davon ausgegangen, dass die GBV Gesamt wirksam sei. Fehlerhaft habe es den Abbruch der Wahl aber darauf gestützt, dass die Bestellung des Wahlvorstandes Gesamt richtig erfolgt sei. Dies treffe nicht zu. Die Regelung in der GBV Gesamt, wonach der Gesamtbetriebsrat den Wahlvorstand bestelle, sei wirksam. Dies folge schon daraus, dass § 3 Abs. 1 Nr. 1a BetrVG die Regelungskompetenz auf die „Bildung“ des unternehmenseinheitlichen Betriebsrats erstrecke. § 3 Abs. 5 BetrVG stehe dem nicht entgegen. § 16 BetrVG passe für den hier zu entscheidenden Fall nicht. Hier werde mit der GBV Gesamt ein neuer unternehmenseinheitlicher Betriebsrat fingiert, für den zuvor noch kein Betriebsrat bestanden habe, der den Wahlvorstand hätte bestellen können. Vor diesem Hintergrund sei die Regelung in der GBV Gesamt zur Bestellung des Wahlvorstandes durch den Gesamtbetriebsrat sachgerecht. Für die Regelungskompetenz spreche außerdem, dass andernfalls – wie vorliegend – ein regionaler Betriebsrat und nachfolgend ein regionaler Wahlvorstand die Wahl zum unternehmenseinheitlichen Betriebsrat verzögern und erschweren könne. Der Wahlvorstand Gesamt habe auch keine subjektiven Interessen durchgesetzt, sondern sich schlicht an der GBV Gesamt orientiert. Aber selbst wenn die Bestellung des Wahlvorstandes Gesamt richtig sei, folge daraus nicht, dass die unternehmenseinheitliche Betriebsratswahl richtig sei. Es

bestehe zumindest in der vorliegenden Konstellation nicht die Gefahr, dass sich zwei konkurrierende Wahlvorstände gegenüberstehen. Die gewillkürte Betriebsratsstruktur setze sich gegenüber der bisherigen durch. Das Prioritätsprinzip finde keine Anwendung. Dies belege § 3 Abs. 4 Satz 2 BetrVG. Dies gelte auch, wenn bei regulärem Wahlzeitpunkt bereits vorher örtliche Wahlvorstände bestellt wurden, welche eine örtliche Betriebsratswahl durchführen, weil die örtlichen Betriebsräte zur GBV Gesamt kein Vetorecht hätten. Ein Verweis auf § 18 Abs. 2 BetrVG schiebe schon wegen der zeitlichen Komponente dieser Entscheidung aus. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Düsseldorf führe im Übrigen zumindest zu einem teilweise betriebsratslosen Zustand, der von den Beteiligten nicht gewünscht sei.

Der Gesamtbetriebsrat ist ebenfalls der Ansicht, dass das Arbeitsgericht die unternehmenseinheitliche Betriebsratswahl durch den Wahlvorstand Gesamt zu Unrecht abgebrochen habe. Ein Fehler, der zur Nichtigkeit der Bestellung des Wahlvorstands Gesamt führe, sei nicht ersichtlich. Eine Bezugnahme auf das Prioritätsprinzip helfe in diesem Fall nicht und sei unzutreffend, denn mit der Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrates verlören die regionalen Betriebsräte ihr Amt. Mit der Ansicht des Arbeitsgerichts könnten regionale Betriebsräte und nachfolgende regionale Wahlvorstände zumindest zeitweise die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats torpedieren.

Die Arbeitgeberin beantragt,

**den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 29.03.2018
– 7 BVGa 5/18 – abzuändern und den Antrag zurückzuweisen.**

Der Gesamtbetriebsrat schließt sich dem an und unterstützt den Antrag der Arbeitgeberin.

Der Betriebsrat Ost beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Der Betriebsrat Mitte schließt sich dem an und unterstützt den Antrag des Betriebsrats Ost.

Die weiteren Beteiligten stellen keinen Antrag.

Der Betriebsrat Ost ist der Ansicht, das Arbeitsgericht habe im Ergebnis zutreffend entschieden. Zunächst sei das Arbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen, dass die Bestellung des Wahlvorstands Gesamt erkennbar nichtig gewesen sei. Da im Unternehmen bereits Betriebsräte bestanden, habe ein Wahlvorstand durch den Gesamtbetriebsrat erst innerhalb der Frist des § 16 Abs. 3 BetrVG, d.h. frühestens am 05.04.2018 bestellt werden dürfen. Bis zu diesem Zeitpunkt habe es aber bereits den Wahlvorstand Ost und Mitte gegeben. Diese hätten zu prüfen und zu entscheiden gehabt, ob ein einheitlicher Betriebsrat oder nicht zu bilden sei. Die Bestimmung des Wahlvorstandes durch den Gesamtbetriebsrat sei in dieser Konstellation unzulässig. Ggfs. hätte man ein Verfahren gemäß § 18 BetrVG einleiten müssen, wenn ein Gremium die Entscheidung der örtlichen Wahlvorstände für unzutreffend hielt.

Unabhängig davon sei die GBV Gesamt – anders als vom Arbeitsgericht angenommen – unwirksam. Mit dieser verfüge der Gesamtbetriebsrat per Mehrheitsentscheidung ohne Änderung der betrieblichen Struktur über den Bestand der einzelnen Betriebsräte. Dies entspreche nicht der gesetzlichen Intention des § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Es fehle Tatsachenvortrag dazu, aus welchen Gründen der Betriebsrat so näher an die Unternehmensentscheidung rücke. Die unzulässige Disposition über die einzelnen Betriebsräte zeige sich auch daran, dass bereits am 23.02.2018 für den noch nicht gebildeten unternehmenseinheitlichen Betriebsrat eine Regelungsabrede für Vertrauenspersonen abgeschlossen worden sei. Die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG seien nicht erfolgt. Angesichts von 5 bestehenden regionalen Betriebsräten, habe es nicht darum gehen können, „weiße Flecken“ ohne Betriebsräte zu vermeiden. Zur sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer sei die GBV Gesamt ebenfalls nicht geeignet. Die bisherige GBV Regional gebe die tatsächlichen bisherigen Betriebsstrukturen wieder und sei nicht gewillkürt, was ein Gutachten des Vorsitzenden Richters am Bundesarbeitsgericht a.D. Linsenmaier belege. Die betrieblichen Leitungsstrukturen spiegelten sich in den fünf Vertriebsregionen nach wie vor wieder. Die zentralen personellen Entscheidungen würden ohnehin nicht von der Arbeitgeberin, sondern von Personalabteilung der U. OHG, der Muttergesellschaft der Arbeitgeberin, in N. gefällt. Die U. OHG selbst habe sieben regionale Betriebsräte.

Soweit die Arbeitgeberin darauf hinweise, dass es nunmehr drei Vertriebsleiter gebe, möge dies allenfalls indizieren, dass es nunmehr drei Betriebe gebe. Tatsächlich weise das aktuelle Organigramm der Regionen und drei Regionalleiter aus. Von diesen stammten in der Regel Anhörungen zu personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG. Im Übrigen bekomme er sie von der HR-Abteilung der U. OHG in N.. Außerdem sei inzwischen ein vierter Vertriebsleiter eingestellt worden. Andererseits werde von der Arbeitgeberin zugestanden, dass ein Head

of Sales fünf Regionalleiter führe. Soweit es 19 Area Sales Manager gebe, könnten auch 19 regionale Betriebsräte sachgerecht sein. Es gebe aber keinerlei Argument für nur einen Betriebsrat, zumal die Mitarbeiter individualvertraglich immer einer Region zugeordnet seien. Und auch in den Wahlverfahren gehe die Arbeitgeberin weiter davon aus, dass es regionale Strukturen gebe. Die Wählerliste enthalte regionale Zuordnungen. Eine einseitige Auflösungsbefugnis gegenüber den regionalen Betriebsräten habe der Gesamtbetriebsrat gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht. Hier liege ein kollusives Zusammenwirken zwischen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat zu Lasten einer effektiven betrieblichen Mitbestimmung vor. Außerdem sei die GBV Gesamt in Teilen erkennbar rechtswidrig, was z.B. die Zahl der Freistellungen und die Regelungen zum Betriebsbegriff im Kündigungsschutzrechtlichen Sinn und zu den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten in der GBV Gesamt gelte. Die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats sei erkennbar rechtswidrig.

Der Wahlvorstand Ost hat seinen Antrag mit Zustimmung sämtlicher anderen Beteiligten zurückgenommen. Betreffend dessen Antrag ist das Verfahren durch Beschluss des Vorsitzenden im Termin am 02.05.2018 eingestellt worden. Im Hinblick auf die konstituierende Sitzung des neu gewählten Betriebsrats Mitte hat das Gericht im Termin am 02.05.2018 zudem festgestellt, dass der Wahlvorstand Mitte nicht mehr am Verfahren beteiligt ist. Im Hauptsacheverfahren mit dem Aktenzeichen 7 BV 20/18 vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf hat die 7. Kammer wie im einstweiligen Verfügungsverfahren entschieden und dem Wahlvorstand Gesamt aufgegeben, die unternehmenseinheitliche Betriebsratswahl abzubrechen. Den Antrag, dies auch dem Wahlvorstand West für die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats aufzugeben, hat die 7. Kammer im gleichen Verfahren zurückgewiesen. Die Entscheidung im Hauptsacheverfahren war im Zeitpunkt der Anhörung am 02.05.2018 nicht rechtskräftig.

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 begründet.

I. An dem Verfahren sind neben dem Betriebsrat Ost als Antragsteller die Arbeitgeberin, der Gesamtbetriebsrat, die Betriebsräte West, Mitte, Süd und Nord sowie die Wahlvorstände Gesamt und West gemäß § 83 Abs. 3 ArbGG beteiligt, weil sie durch den von dem Betriebsrat Ost begehrten Ausspruch gegenüber dem Wahlvorstand Gesamt unmittelbar in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung betroffen werden (vgl. dazu BAG 25.09.1996 – 1 ABR 25/96, juris

Rn. 31). Die Arbeitgeberin ist betroffen, weil durch den Abbruch der unternehmenseinheitlichen Betriebsratswahl durch den Wahlvorstand Gesamt in ihrem Unternehmen andere bzw. zumindest zeitweise zum Teil keine betriebsverfassungsrechtlichen Gremien vorhanden sind bzw. sein können. Der Gesamtbetriebsrat ist betroffen, weil es bei der unternehmenseinheitlichen Wahl des Betriebsrats um die Umsetzung und Durchführung einer Gesamtbetriebsvereinbarung, der GBV Gesamt, geht. Die Betriebsräte West, Mitte, Süd und Nord sind betroffen, weil eine unternehmenseinheitliche Betriebsratswahl sie in ihrer eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Position betrifft. Für den Betriebsrat Mitte folgt das daraus, dass er, der bereits auf regionaler Ebene neu gewählt wurde, durch eine unternehmensweite Betriebsratswahl in seiner Existenz berührt ist. Die Betriebsräte West, Süd und Nord waren jedenfalls noch im Zeitpunkt der mündlichen Anhörung am 02.05.2018 existent. Der Umstand, dass ihre Amtszeit mit Ablauf des 31.05.2018 möglicherweise endet (§ 21 Satz 3 BetrVG), ändert an ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Betroffenheit im maßgeblichen Zeitpunkt am 02.05.2018 nichts (vgl. zum Entfall der Beteiligtenstellung nach Ablauf der Amtszeit BAG 25.09.1996 a.a.O. Rn. 29 ff.). Der Wahlvorstand Gesamt ist unmittelbar durch den begehrten Ausspruch betroffen. Dies gilt auch für den Wahlvorstand Mitte als mit dem Wahlvorstand Gesamt konkurrierenden Wahlvorstand.

II. Die zulässige Beschwerde der Arbeitgeberin ist begründet, weil der zulässige Antrag des Betriebsrats Ost unbegründet ist.

1. Der Antrag des Betriebsrats Ost ist zulässig.

a) Die erforderliche Antragsbefugnis ist gegeben. Im Beschlussverfahren ist die Antragsbefugnis gegeben, wenn der Antragsteller durch die begehrte Entscheidung in seiner kollektivrechtlichen Rechtsposition betroffen sein kann. Das ist dann der Fall, wenn er eigene Rechte geltend macht und dies nicht von vornherein als aussichtslos erscheint (BAG 19.12.2017 – 1 ABR 33/16, juris Rn. 28). Diese Voraussetzung ist gegeben, weil der Betriebsrat Ost mit der Durchführung einer unternehmenseinheitlichen Betriebsratswahl in seiner Existenz berührt ist. Die durchgeführte Neuwahl des Betriebsrats Ost am 06.03.2018 ändert an der Antragsbefugnis nichts, auch wenn das Verfahren in erster Instanz noch von dem bisher gewählten Betriebsrat Ost am 21.02.2018 anhängig gemacht wurde und dieser den nunmehr maßgeblichen und vom Arbeitsgericht zugesprochenen Antrag am 28.02.2018 bei dem Arbeitsgericht anhängig gemacht hat. Nach dem Ende der Amtszeit des bisherigen Betriebsrats Ost ist der neu gewählte Betriebsrat Ost dessen Funktionsnachfolger (BAG 25.04.1978 – 6 ABR 9/75, juris Rn. 12).

b) Der Antrag ist hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 nr. 2 ZPO. Es handelt sich um einen einheitlichen Unterlassungsantrag, der darauf gerichtet ist, dem Wahlvorstand Gesamt – zeitlich begrenzt bis zur rechtskräftigen Entscheidung der Hauptsache im Verfahren Arbeitsgerichts Düsseldorf 7 BV 20/18 – jede weitere Handlung zu untersagen, die auf die Durchführung der Wahl zur Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats gerichtet ist (vgl. zur Antragsauslegung im Wahlabbruchverfahren BAG 27.07.2011 – 7 ABR 61/10, juris Rn. 22).

c) Das für den Antrag erforderliche Rechtsschutzinteresse ist nicht entfallen, weil – worauf der Betriebsrat Ost in der Anhörung hingewiesen hat – er inzwischen in der Hauptsache vor dem Arbeitsgericht einen Beschluss erwirkt hat, der inhaltlich dem mit der einstweiligen Verfügung begehrten Ausspruch entspricht. Zwar kann bei einem Leistungsantrag ausnahmsweise das Rechtsschutzinteresse entfallen, wenn der Antragsteller bereits über den begehrten Leistungsausspruch verfügt. Dies gilt indes vorliegend nicht, weil der in der Hauptsache erwirkte Leistungsausspruch nicht vorläufig vollstreckbar ist. Die Zwangsvollstreckung findet im Beschlussverfahren – ausgenommen Beschlüsse in vermögensrechtlichen Streitigkeiten – erst aus rechtskräftigen Beschlüssen statt (§ 85 Abs. 1 Satz 1 und 2 ArbGG). Anders ist dies für die einstweilige Verfügung im Beschlussverfahren, denn Verfügungsbeschlüsse kommen als Vollstreckungstitel in Betracht (§ 85 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 936, 928 ZPO). Da die Entscheidung in der Hauptsache am 02.05.2018 nicht rechtskräftig war, steht sie der Entscheidung in diesem Verfahren nicht entgegen.

d) Das Verfahren ist nicht erledigt. Im Unternehmen der Arbeitgeberin war am 02.05.2018 kein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat gebildet (vgl. BAG 27.07.2011 a.a.O. Rn. 22).

2. Der Antrag des Betriebsrats ist unbegründet. Er kann von dem Wahlvorstand Gesamt nicht verlangen, dass er jede weitere Handlung, die auf die Durchführung der Wahl zur Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats gerichtet ist, unterlässt. Es fehlt bereits an dem erforderlichen Verfügungsanspruch.

a) Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung nach § 85 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 935, 940 ZPO ist sowohl das Bestehen eines Verfügungsanspruchs als auch das Vorliegen eines Verfügungsgrundes zur einstweiligen Sicherung dieses Anspruchs, zur Herbeiführung einer einstweiligen Regelung in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis oder im Falle der Leistungsverfügung ausnahmsweise auch zur Erfüllung des Anspruchs (LAG Düsseldorf 09.01.2018 – 3 TaBVGa 6/17, juris Rn. 50). Es fehlt bereits am Verfügungsanspruch.

b) Der gerichtliche Abbruch einer Betriebsratswahl aufgrund von Mängeln des Wahlverfahrens kommt nur in Betracht, wenn die Wahl voraussichtlich nichtig wäre (BAG 27.07.2011 a.a.O. Rn. 25 ff.). Eine Betriebsratswahl ist nur in ganz besonderen Ausnahmefällen nichtig. Voraussetzung dafür ist, dass gegen allgemeine Grundsätze jeder ordnungsgemäßen Wahl in so hohem Maß verstoßen wird, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr besteht. Es muss sich um einen offensichtlichen und besonders groben Verstoß gegen Wahlvorschriften handeln (BAG 27.07.2011 a.a.O. Rn. 39). Diese Voraussetzungen sind bei der vom Wahlvorstand Gesamt eingeleiteten Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats auf der Grundlage der GBV Gesamt nicht gegeben, wobei die Kammer auch berücksichtigt hat, dass der Wahlvorstand Gesamt diese Wahl im Zeitpunkt der mündlichen Anhörung jedenfalls zunächst nicht weiter verfolgt hat und bereits ein anderer, neuer Wahlvorstand, der Wahlvorstand West gebildet war, der am 05.06.2018 eine unternehmenseinheitliche Wahl durchführen will. Im Einzelnen:

aa) Entgegen der Ansicht des Betriebsrats Ost bestehen betreffend die GBV Gesamt keine Mängel, die zu einem Abbruch der unternehmenseinheitlichen Betriebsratswahl führen. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend und sorgfältig begründet. Die erkennende Kammer kommt zu keinem anderen Ergebnis.

(1) Die mögliche Verkennung des Betriebsbegriffs hat in der Regel nicht die Nichtigkeit, sondern nur die Anfechtbarkeit der Betriebsratswahl zur Folge (BAG 27.07.2011 a.a.O. Rn. 39; BAG 13.03.2013 – 7 ABR 70/11, juris Rn. 17). Dies gilt auch dann, wenn der Betrieb abweichend auf der Grundlage von § 3 BetrVG bestimmt wird und es um die Frage der möglichen Verkennung der richtigen Rechtsgrundlage geht (BAG 13.03.2013 a.a.O. Rn. 17). Mit § 3 Abs. 1 BetrVG ist – unter näher geregelten Voraussetzungen – die Möglichkeit eröffnet, durch Tarifvertrag von der gesetzlichen Betriebsverfassung abzuweichen. Gemäß § 3 Abs. 2 BetrVG ist dies mangels tariflicher Regelung auch durch Betriebsvereinbarung möglich. Die Tatbestandsvoraussetzungen hierfür sind unter Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe beschrieben. Bei einer Betriebsratswahl, die auf der Grundlage eines sog. Zuordnungstarifvertrags nach § 3 Abs. 1 BetrVG durchgeführt wird, ist daher die Beurteilung seiner Wirksamkeit oder Unwirksamkeit regelmäßig mit schwierigen Fragestellungen verbunden. Ist ein Zuordnungstarifvertrag vereinbart, dürfen die Betriebspartner und ein die Betriebsratswahlen einleitender Wahlvorstand grundsätzlich von dessen Rechtswirksamkeit ausgehen (BAG 13.03.2013 a.a.O. Rn. 17). Auch wenn möglicherweise tariflichen Regelungen eine größere Richtigkeitsgewähr zukommt, gilt für eine Regelung durch

Betriebsvereinbarung nichts anderes. Solange keine Anhaltspunkte für eine offenkundige Fehlerhaftigkeit der Betriebsvereinbarung gegeben sind, dürfen die Betriebsparteien und der Wahlvorstand von den Regelungen in dieser ausgehen. Dies gebietet auch der Aspekt der Rechtssicherheit.

(2) Mangels tariflicher Regelung konnte die betriebsverfassungsrechtliche Struktur gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a) BetrVG aufgrund von § 3 Abs. 2 BetrVG durch eine Betriebsvereinbarung, hier die GBV Gesamt bestimmt werden. Formelle Mängel, die zur Nichtigkeit der GBV Gesamt führen, bestehen nicht. Auf eine Beauftragung gemäß § 50 Abs. 2 BetrVG kam es nicht an. Der Gesamtbetriebsrat ist originär zuständig, ohne dass die örtlichen Betriebsräte ein Vetorecht haben (BAG 24.04.2013 – 7 ABR 71/11, juris Rn. 37 ff). Sonstige formelle Mängel in der Ladung oder Beschlussfassung bestehen nicht. Das Arbeitsgericht hat bereits zutreffend ausgeführt, dass eine rechtzeitige Ladung erfolgt ist und konkrete Fehler oder Versäumnisse im Rahmen der Beschlussfassung am 23.02.2018 nicht ersichtlich und auch nicht gerügt sind. Dem folgt die erkennende Kammer. Dies wird in der Beschwerdeinstanz nicht in Abrede gestellt. Es ist auch nicht ersichtlich, dass die GBV Gesamt deshalb nichtig ist, weil die GBV Regional nicht gekündigt ist und diese gemäß § 3 GBV Regional frühestens zum 31.12.2018 gekündigt werden kann. Unabhängig davon kann eine zeitlich nachfolgende Gesamtbetriebsvereinbarung eine frühere ablösen. Die Betriebsparteien können – wie vorliegend geschehen – eine bisherige Gesamtbetriebsvereinbarung auf der Grundlage des Ablöseprinzips durch eine neue ersetzen. Im Rahmen von § 3 BetrVG müssen sie dabei allerdings beachten, dass damit bestehende Gremien gegen ihren Willen ihr Amt verlieren. Man wird deshalb auch den Zeitpunkt der Ablösung dahingehend überprüfen können, dass er ausgerichtet an § 3 BetrVG sachgerecht ist (vgl. insoweit Fitting et al. BetrVG 28. Aufl. 2016, § 3 Rn. 75 a.E.). Dies dürfte hier der Fall sein, wenn als Zeitpunkt, zu dem erstmals gemäß § 1 GBV Gesamt ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat gewählt wird, in § 1 Abs. 2 GBV Gesamt die nächste turnusmäßige Betriebsratswahl im Frühjahr 2018 bestimmt wird. Es handelt sich um den gesetzlichen Regelfall (§ 3 Abs. 4 Satz 1 BetrVG). In Ansehung dieser Aspekte folgt aus der Wahl dieses Zeitpunktes keine Nichtigkeit der GBV Gesamt. Hinzu kommt, dass die reguläre Amtsperiode der gewählten regionalen Betriebsräte mit der Wahl im Frühjahr 2018 ohnehin endete. Ein Vertrauensschutz, der sich gegen eine einvernehmliche Abänderung durch die GBV Gesamt durchsetzt, in jedem Fall noch bis Ende 2018 nach Neuwahl in den alten Regionalstrukturen weiter zu existieren, bestand nicht. Jedenfalls führt all dies nicht zur Nichtigkeit der GBV Gesamt.

(3) Es ist ebenfalls zur Überzeugung der Kammer nicht offenkundig, dass die Voraussetzungen von § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a) BetrVG nicht gegeben sind.

Die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats kommt danach nur dann in Betracht, wenn dies die Bildung von Betriebsräten erleichtert oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient. Aufgrund der bestehenden Struktur mit flächendeckenden Betriebsräten kommt nur die zweite Alternative in Betracht. Zu deren Voraussetzungen hat das Bundesarbeitsgericht (Beschluss vom 24.04.2013 a.a.O. Rn. 24 ff.) Folgendes ausgeführt:

„b) § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a iVm. Abs. 2 BetrVG legt die tatbestandlichen Voraussetzungen fest, unter denen durch Betriebsvereinbarung ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat gebildet werden kann. Liegen diese nicht vor, ist eine Betriebsvereinbarung über die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats unwirksam. Das Gesetz lässt Abweichungen von der gesetzlichen Betriebsverfassung nicht voraussetzungslos zu (vgl. BAG 13. März 2013 - 7 ABR 70/11 - Rn. 35).

aa) Nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a Alt. 2 iVm. Abs. 2 BetrVG ist die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats durch Betriebsvereinbarung möglich, wenn sie einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient.

(1) Bei der Prüfung, ob die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats sachdienlich ist, ist von besonderer Bedeutung, wo die mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen im Betrieb getroffen werden. Der Gesetzgeber des Betriebsverfassungsreformgesetzes hat es im Jahr 2001 als Problem angesehen, dass einem Betriebsrat, der organisatorisch orientiert an den Betriebsformen der siebziger Jahre ist, heute häufig nicht mehr der Personalleiter „seines Betriebes“ als Verhandlungsleiter gegenübersteht (BT-Drucks. 14/5741 S. 23). Der Betriebsrat müsse jedoch dort arbeiten, wo die wichtigen Entscheidungen im Betrieb getroffen werden (BT-Drucks. 14/5741 S. 26). Der Gesetzgeber ist deshalb davon ausgegangen, dass sich die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats insbesondere dort anbietet, wo die Entscheidungskompetenzen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten zentral auf Unternehmensebene angesiedelt sind (BT-Drucks. 14/5741 S. 34). Insoweit sind für die sachgerechte Bildung von Arbeitnehmervertretungen die organisatorischen Vorgaben des Arbeitgebers maßgeblich. Sie sind nicht nur für die gesetzlichen, sondern ebenso bei den gewillkürten Vertretungsstrukturen von Bedeutung. An ihnen darf sich bei der Schaffung einer betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheit die maßgebliche Regelung orientieren (vgl. BAG 21. September 2011 - 7 ABR 54/10 - Rn. 43, BAGE 139, 197, für Zusammenfassung mehrerer Betriebe nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b BetrVG durch Tarifvertrag).

(2) Bei der Beurteilung der Sachdienlichkeit eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats sind allerdings noch weitere Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Insbesondere ist von Bedeutung, ob durch die mit der Errichtung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats häufig verbundenen größeren räumlichen Entfernungen der Kontakt zwischen den Arbeitnehmern und der sie repräsentierenden Betriebsvertretung unangemessen erschwert wird. Die Nähe und wechselseitige Erreichbarkeit war für den Gesetzgeber bei der Ausgestaltung der gesetzlichen Betriebsverfassung erkennbar ein wesentlicher Gesichtspunkt. So gilt nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG ein Betriebsteil dann als selbstständiger Betrieb, wenn er die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erfüllt und räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt ist. Der Zweck dieser Regelung besteht nach der ständigen Rechtsprechung des Senats darin, den Arbeitnehmern von Betriebsteilen eine effektive Vertretung durch einen eigenen Betriebsrat zu ermöglichen, wenn wegen der räumlichen Trennung des Hauptbetriebs von dem Betriebsteil die persönliche Kontaktaufnahme so erschwert ist, dass der Betriebsrat des Hauptbetriebs die Interessen der Arbeitnehmer in dem Betriebsteil nicht mit der nötigen Intensität und Sachkunde wahrnehmen kann und sich die Arbeitnehmer nur unter erschwerten Bedingungen an den Betriebsrat wenden können (BAG 7. Mai 2008 - 7 ABR 15/07 - Rn. 26 mwN). Auch liegen die Mitbestimmungsrechte grundsätzlich bei den örtlichen Betriebsräten und nur dann beim unternehmenseinheitlichen Gesamtbetriebsrat, wenn eine Regelung nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe möglich ist (§ 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Schließlich gestaltet sich auch die Durchführung von Sprechstunden des Betriebsrats (§ 39 Abs. 1 BetrVG) und von Betriebsversammlungen (§§ 42, 43 BetrVG) bei großen räumlichen Entfernungen deutlich schwieriger.

(3) Die Betriebsparteien haben daher bei der Errichtung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a, Abs. 2 BetrVG nicht nur den Umstand zentralisierter unternehmerischer Entscheidungen, sondern auch den Grundsatz der Ortsnähe zu berücksichtigen.

...

cc) Bei der Frage, ob sie von den sich aus § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ergebenden Möglichkeiten Gebrauch machen wollen, kommt den Betriebsparteien ein Einschätzungsspielraum hinsichtlich des Vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen sowie ein Beurteilungs- und ein Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung einer Regelung zu. Dies ist von den Gerichten bei der Überprüfung einer entsprechenden Regelung zu beachten (vgl. zu einer tariflichen Regelung BAG 13. März 2013 - 7 ABR 70/11 - Rn. 38). Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers können die Vertragsparteien vor Ort angesichts der Vielgestaltigkeit der zu regelnden Sachverhalte die Sachgerechtigkeit

von unternehmensspezifischen Arbeitnehmervertretungsstrukturen besser beurteilen als staatliche Stellen (BT-Drucks. 14/5741 S. 33). Beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2, Abs. 2 BetrVG ist es daher zunächst Sache der Betriebsparteien, zu beurteilen, ob und ggf. in welcher Weise das gesetzliche Repräsentationsmodell ersetzt werden soll. Dies erfordert zum einen die Einschätzung, ob die tatbestandlichen Voraussetzungen für eine vom gesetzlichen Modell abweichende Arbeitnehmervertretungsstruktur vorliegen, sowie zum anderen die Beurteilung, in welcher Weise von der durch das Gesetz eröffneten Regelungsmöglichkeit Gebrauch gemacht werden soll (vgl. BAG 29. Juli 2009 - 7 ABR 27/08 - Rn. 27, BAGE 131, 277). Ob die Betriebsparteien hierbei die gesetzlichen Vorgaben eingehalten oder überschritten haben, unterliegt allerdings im Streitfall der gerichtlichen Überprüfung (vgl. zu einer tariflichen Regelung BAG 13. März 2013 - 7 ABR 70/11 - Rn. 32 mwN).“

Von diesen Grundsätzen geht die erkennende Kammer aus. Von ihnen abzuweichen besteht kein Anlass. Letztlich legen die Beteiligten diese Kriterien ebenfalls zu Grunde, kommen dabei aber zu unterschiedlichen Ergebnissen. Ob die GBV Gesamt wirksam ist, vermag die Kammer auf der Grundlage des eingeschränkten Prüfungsmaßstabs im einstweiligen Verfügungsverfahren nicht abschließend zu beurteilen. Sie ist indes zur Überzeugung der erkennenden Kammer nicht richtig. Zunächst kommt dem Aspekt der Ortsnähe im konkreten Fall eher untergeordnete Bedeutung zu, wie die Kammer den Beteiligten im Termin mitgeteilt hat. Bei insgesamt 1.800 Mitarbeitern bundesweit und 300 Shops ist schon bei fünf regionalen Betriebsräten die Ortsnähe nur eingeschränkt gegeben. Darauf angesprochen haben die Beteiligten durchaus eingeräumt, dass die Arbeitnehmer selbst die regionalen Betriebsräte nicht bzw. wenig aufgesucht haben. Allerdings ist von dem Betriebsrat Ost und dem Betriebsrat Mitte darauf hingewiesen worden, dass man ca. 70 Shops zu betreuen habe und diese als Betriebsrat regelmäßig im Wege der Reisetätigkeit besuche, so dass man die Mitarbeiter kenne. Zur Überzeugung der Kammer bedeutet aber die Verlagerung hin zu einem Betriebsrat aus dem Aspekt der Ortsnähe heraus zumindest keinen so großen Unterschied, dass dies dazu führt, dass die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a) BetrVG aus dem Aspekt der Ortsnähe jedenfalls offenkundig nicht gegeben sind. Die Kammer hat dabei auch die RAV beachtet, die neben den ordentlichen Betriebsratsmitgliedern bis zu 20 Vertrauenspersonen vorsieht. Diese sollen als direkter Ansprechpartner vor Ort fungieren und Anfragen an den unternehmenseinheitlichen Betriebsrat weiterzuleiten, ohne aber Aufgaben als Betriebsrat auszuüben. Dies belegt – und das ist richtig – dass auch auf Ebene des Gesamtbetriebsrats ein Bedürfnis nach örtlicher Kontaktaufnahme gesehen wird. Allerdings handelt es sich letztlich nur um eine Kontaktaufnahme, d.h. um einen Vermittlungsweg hin zum Betriebsrat. Daraus kann jedenfalls nach dem

Maßstab der Nichtigkeit nicht der Schluss gezogen werden, dass die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a) BetrVG aus dem Aspekt der Ortsnähe nicht gegeben sind. Es ist nämlich auch zu berücksichtigen, dass die RAV in ihrer Nr. 7 für die Information der Vertrauenspersonen durch den unternehmenseinheitlichen Betriebsrat Telefon- und Videokonferenzen ausreichen lässt. Dies wiederum spricht dafür, dass der Aspekt der Ortsnähe nicht so stark zu gewichten ist. Die Kammer hat weiter gewürdigt, dass die RAV erkennbar unwirksam abgeschlossen wurde, nämlich für den unternehmenseinheitlichen Betriebsrat, den es zum Abschlusszeitpunkt überhaupt noch nicht gab. Dies ändert aber nichts daran, dass darin zum Ausdruck gekommene Aspekte für die Frage der Ortsnähe beachtet werden können.

Und auch wenn man beachtet, dass die Mitbestimmung dort ansetzen soll, wo die mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen im Betrieb getroffen werden, führt dies nicht zur Nichtigkeit der GBV Gesamt. Zunächst heißt es in der auch von der Arbeitgeberin unterzeichneten Präambel der GBV Gesamt, dass die betriebsverfassungsrechtliche Leitung alleine in den Händen des Hauptbetriebs in E. liegt. Dies spricht als Indiz dafür, dort einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat vorzusehen. Alleine maßgeblich ist dies indes nicht. Entscheidend müssen die tatsächlichen Verhältnisse sein, wobei darüber zwischen den Beteiligten in tatsächlicher Hinsicht Streit besteht. Umstände, die zur Annahme der Nichtigkeit der GBV Gesamt führen, liegen indes nicht vor. Der Gesamtbetriebsrat hat dazu im Einzelnen ausgeführt, dass die Regionalstruktur seit Juli 2016 aufgegeben sei. Zwar gebe es inzwischen eine Zwischen-Hierarchieebene mit drei regionalen Vertriebsleitern, wobei nach Vortrag des Betriebsrats Ost eine weitere hinzugekommen sei. Personelle und soziale Entscheidungen würden indes – so der Gesamtbetriebsrat – nur noch auf Unternehmensebene getroffen. Auch wenn dies auf der Grundlage der mündlichen Anhörung nicht ganz zutreffen mag, liegen keine Gründe für eine Nichtigkeit der GBV Gesamt vor. Die Arbeitgeberin hat nur pauschal ausgeführt, dass die Mitbestimmungstatbestände gemäß § 111 BetrVG aber auch gemäß § 87 BetrVG zentral entschieden würden. Einstellungen würden durchaus von den Vorgesetzten vor Ort vorgenommen. Allerdings ist insoweit von den Wahlvorständen Gesamt und Mitte eingewandt worden, dass die Entscheidungen nicht ohne Rücksprache mit der Personalabteilung getroffen werden dürften. Aber auch der Betriebsrat Ost als Antragsteller führt aus, dass die zentralen betrieblichen Entscheidungen von der Personalabteilung der U. OHG getroffen würden. Dies spricht gegen eine örtliche Struktur, die einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat als nichtig erscheinen ließe. Daran ändert es dann nichts, wenn nach dem Vortrag des Betriebsrats Ost die Anträge nach § 99 BetrVG in der Regel von den Regionalleitern kämen, zumal die Anhörungunterlagen im Übrigen von der U. OHG kämen. Der Umstand, dass die U. OHG

ihren Sitz in N. hat, ändert nichts daran, dass selbst nach dem Vortrag des Betriebsrats Ost eine ganze Reihe von mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen zentral getroffen werden. Es ist zumindest nicht evident unsachgerecht, dann einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat zu installieren, der am Sitz des Unternehmens angesiedelt ist, denn die Entscheidungen müssen letztlich auch in der Konzernstruktur von der Arbeitgeberin verantwortet werden. Dies spricht im Übrigen gegen eine regionale Struktur. Auch wenn die Zuständigkeit innerhalb der Betriebsverfassung nicht zur Disposition der Betriebsparteien steht, ist festzustellen, dass es bisher keine einzige örtliche Betriebsvereinbarung gab, sondern ausschließlich Gesamtbetriebsvereinbarungen. Dies ist ein starkes Indiz dafür, dass die regionalen Betriebsparteien selbst bisher davon ausgegangen sind, dass die maßgeblich zu regelnden Fragen auf Unternehmensebene angesiedelt sind. Insgesamt vermag die Kammer mit dem Maßstab des einstweiligen Verfügungsverfahrens keine Nichtigkeit der GBV Gesamt aufgrund der Nichterfüllung der Voraussetzungen von § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a) BetrVG festzustellen.

(4) Soweit ggfs. andere Teile der GBV Gesamt unwirksam sind, wie z.B. zur Frage der Freistellungen oder zu den Schwellenwerten im Betriebsverfassungsrecht oder im Kündigungsrecht, führt dies nicht zur Gesamtnichtigkeit der GBV Gesamt (vgl. dazu BAG 24.04.2013 a.a.O. Rn. 42 ff.). Zur Wirksamkeit der anderen Bestimmungen trifft die Kammer ausdrücklich keine Aussage. Die Regelungen in §§ 1, 3 und 5 GBV Gesamt zur Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrat bleiben wirksam.

bb) Die Bestellung des Wahlvorstandes Gesamt durch den Gesamtbetriebsrat ist nicht nichtig. Insoweit folgt die erkennende Kammer dem Arbeitsgericht nicht.

(1) Zwischen der nur fehlerhaften und der darüber hinaus nichtigen Bestellung des Wahlvorstands ist zu unterscheiden. Im Fall eines (einfachen) Errichtungsfehlers bleibt die Bestellung des Wahlvorstands wirksam. Die von ihm durchgeführte Betriebsratswahl kann dann zwar anfechtbar sein, sie ist aber nicht nichtig. Die Nichtigkeit der Bestellung des Wahlvorstands ist auf ausgesprochen schwerwiegende Errichtungsfehler beschränkt, die dazu führen, dass das Gremium rechtlich inexistent ist. Eine nur fehlerhafte Bestellung genügt nicht. Erforderlich ist vielmehr, dass gegen allgemeine Grundsätze jeder ordnungsgemäßen Errichtung in so hohem Maß verstoßen wurde, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Bestellung des Wahlvorstands nicht mehr besteht. Es muss sich um einen offensichtlichen und besonders groben Verstoß gegen die Bestimmungsvorschriften der §§ 16 bis 17a BetrVG handeln (BAG 27.07.2011 a.a.O. Rn. 47; BAG 13.03.2013 a.a.O. Rn. 19).

(2) Die Bestellung des Wahlvorstandes Gesamt durch den Gesamtbetriebsrat ist nicht nichtig. Die Frage, wer bei Anwendung von § 3 Abs. 1 BetrVG i.V.m. § 3 Abs. 2 BetrVG den Wahlvorstand bestellt, ist in der Rechtsprechung ungeklärt. So wird zum Teil vertreten, dass in dem Fall, dass in den durch kollektivrechtliche Regelung zusammengefassten Betrieben bereits Betriebsräte bestehen, § 21a Abs. 2 BetrVG zur Anwendung kommt (GK-BetrVG/Franzen, 11. Aufl. 2018, § 3 Rn. 50; Richardi, BetrVG 16. Aufl. 2018, § 3 Rn. 64), d.h. der Betriebsrat mit den meisten wahlberechtigten Arbeitnehmern den Wahlvorstand bestellt. Andererseits birgt – wie gerade der vorliegende Fall zeigt – die Zusammenfassung von Betrieben Konfliktpotenzial, weil einzelne Betriebsräte künftig entfallen. Da die einzelnen Betriebsräte kein Vetorecht haben, kann es auch aus Gründen der Repräsentanz aller Betriebsteile im Wahlvorstand durchaus sachgerecht sein, dem Gesamtbetriebsrat zumindest für die Bestimmung des Wahlvorstandes aus § 3 BetrVG eine Annexkompetenz zuzubilligen, was sich dadurch begründen ließe, dass die Regelungskompetenz trotz der Abweichung von der Vorgängernorm (dazu – allerdings ablehnend – Richardi a.a.O. § 3 Rn. 67) die „Bildung“ von Betriebsräten erfasst und eine ausdrückliche Regelung für den hier zu beurteilenden Fall im Gesetz nicht enthalten ist. Und auch wenn Gründe für eine Analogie zu § 21 Abs. 2 BetrVG sprechen mögen - § 16 BetrVG passt auf den zu beurteilenden Fall nicht -, ist der Gesamtbetriebsrat zumindest ein Organ, das grundsätzlich einen Wahlvorstand bestellen kann. Dies belegt §17 BetrVG. Ein so schwerwiegender Errichtungsfehler, der zur Nichtigkeit des vom Gesamtbetriebsrat bestellten Wahlvorstandes Gesamt führt, ist nicht gegeben, zumal das Bundesarbeitsgericht bei der Bestellung des Wahlvorstandes durch eine Orchesterversammlung trotz amtierenden Betriebsrates keine Nichtigkeit der Betriebsratswahl, sondern nur eine Anfechtbarkeit angenommen hat (BAG 21.07.2004 – 7 ABR 57/03, juris Rn. 34 ff.). Formelle Mängel, welche die Einladung zur Sitzung am 23.02.2018 und die Beschlussfassung betreffen, sind nicht ersichtlich. Der Umstand, dass der Wahlvorstand bereits am 23.02.2018 bestellt und die GBV Gesamt möglicherweise erst am 24.02.2018, wenn auch unter dem Datum 23.02.2018 nachfolgend unterzeichnet wurde, mag möglicherweise zur Anfechtbarkeit führen, nicht aber die Nichtigkeit der Betriebsratswahl begründen. Nichts anderes gilt dafür, dass zuvor am 16.01.2018 ein Wahlvorstand für den Fall der fristlosen Kündigung der GBV Regional bestellt worden war. Diese Kündigung ist nie erfolgt, so dass die Bedingung für diesen Wahlvorstand nicht eingetreten ist. Insgesamt ist festzuhalten, dass der Wahlvorstand Gesamt zwar möglicherweise mit Errichtungsmängeln behaftet sein mag. Es wurde indes nicht gegen allgemeine Grundsätze jeder ordnungsgemäßen Errichtung in so hohem Maß verstoßen, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Bestellung des Wahlvorstands nicht mehr besteht.

(3) Der Umstand, dass der Betriebsrat Ost und der Betriebsrat Mitte bereits Wahlvorstände bestellt haben und diese auf der Grundlage der GBV Regional Betriebsratswahlen durchgeführt haben, steht der Durchführung einer unternehmenseinheitlichen Betriebsratswahl durch den Wahlvorstand Gesamt nicht entgegen. Das Prioritätsprinzip gilt in diesem Fall nicht. Richtig ist, dass in einem Betrieb nur ein Betriebsrat bestehen kann und nicht ohne Anlass in der Amtszeit eines amtierenden Betriebsrats ein neuer gewählt und in die Zuständigkeit des gewählten Betriebsrats „eingebrochen“ werden darf (BAG 21.07.2004 a.a.O. Rn. 34 f.). Der Sachverhalt unterscheidet sich indes von diesem allgemeinen Grundsatz. Es besteht gerade ein Anlass, einen neuen Betriebsrat zu wählen. Es wird nicht ohne Grund in den Bereich eines bestehenden Betriebsrats „eingebrochen“. Der Grund ist die GBV Gesamt. Das Bundesarbeitsgericht geht davon aus, dass bei der Neuwahl des Betriebsrats für einen Betrieb, der durch Zusammenfassung von Betriebsteilen oder Nebenbetrieben nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG gebildet worden ist, die bisherigen Betriebsräte seit der Bekanntgabe des Ergebnisses der Betriebsratswahl nicht mehr im Amt sind. Werden betriebsratsfähige Betriebsteile oder Nebenbetriebe durch einen Tarifvertrag einem Betrieb zugeordnet, endet die Amtszeit der dafür gewählten Betriebsräte mit der Neuwahl (BAG 19.06.2001 – 1 ABR 43/00, juris Rn. 17). Dieser Gedanke gilt insoweit ganz allgemein auch bei der regulären Wahl, wie sie § 3 Abs. 4 Satz 1 BetrVG vorsieht. Für die abweichende Regelung des Zeitpunktes durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung bestimmt das Gesetz ausdrücklich, dass die Amtszeit bestehender Betriebsräte mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses endet (§ 3 Abs. 4 Satz 2 BetrVG). Diese Rechtsfolge können örtliche Betriebsräte und nachfolgend Wahlvorstände zunächst nur dann verhindern, wenn die zu Grunde liegende kollektiv-rechtliche Regelung nichtig ist. Andernfalls würden die Grundsätze der Wirkungen der Anfechtung einer Betriebsratswahl umgangen. Eine erfolgreiche Wahlanfechtung hat nach § 19 Abs. 1 BetrVG keine rückwirkende Kraft, sondern wirkt nur für die Zukunft. Bis zum rechtskräftigen Abschluss des Wahlanfechtungsverfahrens bleibt auch ein nicht ordnungsgemäß gewählter Betriebsrat mit allen betriebsverfassungsrechtlichen Befugnissen im Amt (BAG 27.07.2011 a.a.O. Rn. 32). Berücksichtigt man dies, so führt die Wahl auf der Grundlage einer kollektiv-rechtlichen Regelung gemäß § 3 BetrVG, die – wie vorliegend – ggfs. und nur anfechtbar ist, dazu, dass der übergreifend gebildete und gewählte Betriebsrat zunächst im Amt ist und die Amtszeit der zuvor gebildeten Betriebsräte endet, denn es kann für einen Betrieb – das ist richtig – nicht mehrere konkurrierende Betriebsräte geben. Damit stellt sich das Problem, dass innerhalb eines Betriebes mehrere Betriebsräte vorhanden sind, nicht. Mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der unternehmenseinheitlichen Betriebsratswahl bei der Arbeitgeberin endet die Amtszeit der regionalen Betriebsräte.

cc) Die Kammer hat auch berücksichtigt, dass – wie ihr von den Beteiligten im Anhörungstermin mitgeteilt worden ist – der Wahlvorstand Gesamt die unternehmenseinheitliche Betriebsratswahl für den 15.05.2018 zunächst abgebrochen hat. Damit entfällt die für eine Unterlassungsverfügung bestehende Begehungsgefahr nicht. Dies folgt schon daraus, dass der Wahlvorstand Gesamt als Wahlvorstand die gesetzliche Aufgabe hat, die Betriebsratswahl einzuleiten und durchzuführen (Fitting et al. a.a.O. § 16 Rn. 82). Außerdem hat der Wahlvorstand Gesamt im Termin ausdrücklich mitgeteilt, dass er für den Fall, dass die Kammer ihm nicht aufgibt die Wahl abubrechen, entscheiden müsse, wie er weiter verfährt. Eine Begehungsgefahr ist nicht entfallen. Der Wegfall derselben hätte im Übrigen ohnehin nur zur Folge, dass der Antrag des Betriebsrats Ost mangels Begehungsgefahr keinen Erfolg mehr haben könnte. Der Umstand, dass nunmehr ein anderer nachfolgender Wahlvorstand die unternehmenseinheitliche Wahl durchführen will, führt nicht dazu, dass dies dem zuerst bestellten Wahlvorstand Gesamt zu untersagen wäre. Anders wäre dies erst dann, wenn bereits eine Betriebsratswahl für das gesamte Unternehmen durchgeführt worden ist. Nach bereits erfolgter, ggfs. anfechtbarer, Betriebsratswahl für das gesamte Unternehmen dürfte der Wahlvorstand Gesamt keine neue Betriebsratswahl mehr einleiten. Eine solche war am 02.05.2018 indes noch nicht erfolgt.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Dr. Gotthardt

Schuh

Strauß

Beglaubigt

Ullmann
Regierungsbeschäftigte

