



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. C.
C-Straße, A-Stadt

- Antragsteller und Beteiligter zu 1 und Beschwerdeführer -

2. E.
E-Straße, A-Stadt

- Antragsteller und Beteiligter zu 2 und Beschwerdeführer -

3. G.
G-Straße, A-Stadt

- Antragsteller und Beteiligter zu 3 und Beschwerdeführer -

4. I.
I-Straße, I-Stadt

- Antragsteller und Beteiligter zu 4 und Beschwerdeführer -

5. K.
K-Straße, A-Stadt

- Antragsteller und Beteiligter zu 5 und Beschwerdeführer -

6. M.
M-Straße, M-Stadt

- 2 -

- Antragsteller und Beteiligter zu 6 und Beschwerdeführer -

7. O.
O-Straße, O-Stadt

- Antragsteller und Beteiligter zu 7 und Beschwerdeführer -

Verfahrensbevollmächtigte:

zu 1-7:
Rechtsanwalt D.
D-Straße, Frankfurt

gegen

8. Betriebsrat der Firma A.

Q-Straße, A-Stadt

- Beteiligter zu 8 und Beschwerdegegner -

9. Firma A.

A-Straße, A-Stadt

- Beteiligte zu 9 -

Verfahrensbevollmächtigte:

zu 8:
Rechtsanwälte R.
R-Straße, R-Stadt

zu 9:
Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

hat die 9. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 11. Juni 2013 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Förschner und die ehrenamtlichen Richter Hagn und Hellmich-Gase

- 3 -

für Recht erkannt:

1. Die Beschwerde der Antragsteller gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 15.01.2013, Az.: 25 BV 353/12 wird zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten darüber, ob die in der Zeit vom 24. – 26.07.2012 durchgeführte Betriebsratswahl nichtig, oder in Folge Anfechtung unwirksam ist, sowie darüber, ob den im Betrieb beschäftigten Streckenlokomotivführern die Briefwahlunterlagen nach § 24 Abs.2 WO zuzusenden sind.

Die Beteiligte zu 9) ist ein Unternehmen des D.-Konzerns. Sie unterhält zahlreiche Niederlassungen in Deutschland und beschäftigt derzeit circa 18.800 Arbeitnehmer.

Gemäß dem bei der Beteiligten zu 9) anwendbaren „Tarifvertrag zu betriebsverfassungsrechtlichen Fragen bei der D.-C. AG (BetrVTV-D.-C. AG)“ (Bl. 68 – 76 d.A.) besteht das Unternehmen der Beteiligten zu 9) aus insgesamt 12 Betrieben (C 1 bis C 12). Einer dieser Wahlbetriebe ist der Wahlbetrieb C 9, in welchem die streitgegenständliche Betriebsratswahl stattfand. Der Tarifvertrag vom 10.01.2002 zwischen der Tarifgemeinschaft der Eisenbahner Gewerkschaft (TGM), die aus den Gewerkschaften GDL, GDBA und Transnet besteht, und der heutigen Beteiligten zu 9), die damals als D.- C. AG firmierte, trat am 1. Januar 2002 rückwirkend in Kraft.

Der Beteiligte zu 8) ist der aufgrund der streitgegenständlichen Betriebsratswahl vom Juli 2012 im Wahlbetrieb C 9 gewählte Betriebsrat.

Die antragstellenden Beteiligten zu 1) bis 7) sind wahlberechtigte Arbeitnehmer bei der Beteiligten zu 9) und als Streckenlokomotivführer bei ihr tätig. Der Beteiligte zu 7) ist vollfreigestelltes Betriebsratsmitglied.

Bezüglich der Struktur der Betriebe bei der Beteiligten zu 9) hat die Beteiligte zu 9) mit dem Gesamtbetriebsrat am 19. Juli 2001 die Gesamtbetriebsvereinbarung zum Umbau der Unternehmens- und Personalstrukturen der D. C. (Bl. 209 ff d.A.) abgeschlossen. In der aktuellen Fassung dieser Gesamtbetriebsvereinbarung vom 10.02.2011 (Bl. 218 ff d.A.) ist unter § 2a, Ziff. 2.4 geregelt: „Der Betriebsleiter i.S.d. BetrVG ist der Leiter Personal, der an jedem Sitz der neuen Produktionszentren sowie für den Bereich H.n ... eingerichtet wird. Die Personalleiter sind in allen 12 Wahlbetrieben auch Betriebsleiter i.S.d. BetrVG und leitende Angestellte. Sie haben für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Produktionsstrukturen einschließlich der zugehörigen Standorte und Servicestellen, Servicestellen-Außenstellen und sonstigen dem jeweiligen Wahlbetrieb zugeordneten Einheiten die Einstellungs- und Entlassungskompetenz gemäß § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG. ... Die Betriebs- und Personalleiter sind Arbeitgeber i.S.d. Betriebsverfassungsgesetzes und Verhandlungspartner des jeweiligen (örtlichen) Betriebsrats“.

Die Verteilung der Mitarbeiter auf die einzelnen Arbeitsorte im Wahlbetrieb C 9 stellt sich wie folgt dar:

- Augsburg: 62 Mitarbeiter,
- Buchlohe: 11 Mitarbeiter,
- Burghausen: 40 Mitarbeiter,
- Dingolfing: 14 Mitarbeiter,
- Freilassung: 56 Mitarbeiter,
- Gablingen: 2 Mitarbeiter,
- Ingolstadt: 187 Mitarbeiter,
- Ingolstadt Nord: 37 Mitarbeiter,
- Kiefersfelden: 19 Mitarbeiter,
- Landshut: 22 Mitarbeiter,
- Landshut (Bay) Hbf: 19 Mitarbeiter,
- Mühldorf: 97 Mitarbeiter,

- 5 -

- A-Stadt: 140 Mitarbeiter plus 92 Azubis,
- A-Stadt Nord: 365 Mitarbeiter,
- A-Stadt Ost Pbf: 5 Mitarbeiter,
- A-Stadt-Riem: 28 Mitarbeiter,
- A-Stadt-Süd: 21 Mitarbeiter;
- Neustadt a.d. Donau: 5 Mitarbeiter,
- Passau: 72 Mitarbeiter,
- Plattling: 29 Mitarbeiter,
- Regensburg: 133 Mitarbeiter,
- Rosenheim: 11 Mitarbeiter,
- Saal (Donau): 3 Mitarbeiter,
- Straubing: 4 Mitarbeiter,
- Trostberg: 1 Mitarbeiter.

Vor der Erstellung von Dienstplänen finden an den jeweiligen Arbeitsorten Vorgespräche mit Mitarbeitern und Betriebsratsmitgliedern statt. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse dieser Gespräche wird der Dienstplan entworfen und der Personalleiterin zur Genehmigung vorgelegt. Nach Genehmigung des Dienstplans durch die Personalleiterin wird dieser dem Dienstplanausschuss in A-Stadt zur Mitbestimmung vorgelegt.

Im Wahlbetrieb C 9 der Beteiligten zu 9) sind rund 430 Lokomotivführer beschäftigt, die im Streckendienst eingesetzt werden. Alle Streckenlokomotivführer beginnen bzw. beenden ihre Arbeit im Betrieb der Beteiligten zu 9). Zu Beginn des Dienstes haben sie sich im Betrieb zu melden, den Weisungsraum aufzusuchen und dort die zu beachtenden aktuellen Weisungen einzusehen. Die Arbeitszeit der Streckenlokomotivführer beginnt nicht erst mit der Aufnahme der Fahrt, sondern bereits mit dem Erscheinen im Betrieb und der Meldung sowie der Entgegennahme der Weisungen. Nach dem Abschlussdienst am Zug haben sich die Streckenlokomotivführer wieder im Weisungsraum einzubefinden, um ggf. weitere Arbeiten zu erledigen und sich abzumelden.

Bei der Beteiligten zu 9) werden im Betrieb C 9 74 Mitarbeiter mit Migrationshintergrund aus folgenden Ländern beschäftigt: Bosnien, Griechenland, Italien, Jugoslawien, Kosovo,

Kroatien, Mazedonien, Marokko, Mosambik, Österreich, Schweden, Spanien, Türkei, Ungarn. Die Betriebs- und Werkssprache bei der Beteiligten zu 9) ist Deutsch.

Am 12.04.2012 beschloss der frühere Betriebsrat des Wahlbetriebs C 9 gemäß § 13 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt. Gleichzeitig wurde ein Wahlvorstand für die aufgrund des Rücktritts erforderlich gewordene neue Betriebsratswahl bestellt. Am 11. Juni 2012 beschloss der Wahlvorstand das Wahlausschreiben und hängte es in deutscher Sprache aus (Bl. 380 – 381 d.A.). Für bestimmte Betriebsteile/Kleinstbetriebe wurde gemäß § 24 Abs. 3 WO BetrVG die schriftliche Stimmabgabe angeordnet. Demgegenüber gab es keine Wahlberechtigten im Sinne des § 24 Abs. 2 WO BetrVG, denen aufgrund der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses die Briefwahlunterlagen automatisch übersandt wurden.

In der Zeit vom 24. Juli 2012 bis zum 26. Juli 2012 fanden die aufgrund des Rücktritts des früheren Betriebsrats am 12. April 2012 erforderlich gewordenen Neuwahlen im Wahlbetrieb C 9 der Beteiligten zu 9) statt. Im Büro des Wahlvorstands lagen Anforderungskarten für Briefwahlunterlagen offen aus.

In der Wahlniederschrift vom 26. Juli 2012 (Bl. 65 d.A.) wurde festgehalten, dass 1.093 Wahlumschläge abgegeben worden sind, 1.086 Stimmen gezählt worden sind, davon 1.075 gültige Stimmen abgegeben wurden, von denen 842 auf die Vorschlagsliste 1, 126 auf die Vorschlagsliste 2 und 107 auf die Vorschlagsliste 3 entfielen.

Mit ihrem am 17.08.2012 beim Arbeitsgericht München eingegangenen Antrag begehren die antragstellenden Beteiligten zu 1) bis 7) u.a. die Feststellung der Nichtigkeit, hilfsweise der Rechtsunwirksamkeit der Wahl. Die Anzahl der Wahlumschläge stimmte mit der Zahl der nach der Wählerliste abgegebenen Stimmen überein.

Die Antragsteller haben geltend gemacht, dass die Wahl bereits deshalb nichtig sei, weil der vom Wahlvorstand zugrunde gelegte Tarifvertrag unwirksam sei. Somit sei keine gesetzliche und tarifliche Grundlage für die Bildung des Betriebes und damit des jetzigen Betriebsrates vorhanden.

§ 3 BetrVG sei keineswegs verfassungsrechtlich unbedenklich. Die Norm greife sowohl in den gesetzlichen Sozialmindestschutz ein, ohne dass ein hinreichendes praxisorientiertes Kontrollinstrumentarium durch die staatliche Arbeitsverwaltung oder durch die Arbeitsgerichte bestehe. Sie sei auch unter dem Gesichtspunkt der negativen Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG höchst bedenklich, weil ein Minderheitenschutz nicht einmal rudimentär geregelt sei.

Die Zusammenfassung der einzelnen Betriebsstätten des Betriebes, so wie das durch den Tarifvertrag geschehen sei, diene weder der sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer noch erleichtere sie die Bildung von Betriebsräten. Der streitgegenständliche Tarifvertrag sei von einer räumlichen Zusammenfassung der genannten Betriebsstätten und Einsatzorte ausgegangen, die deckungsgleich mit der funktionalen und organisatorischen Struktur gewesen sei und von daher zum damaligen Zeitpunkt eine gewisse Sinnhaftigkeit aufgewiesen habe. Mittlerweile habe sich aber der funktionale organisatorische Zusammenhang innerhalb des räumlichen Gebietes der Niederlassung völlig verändert und aufgelöst. Maßgeblich für das Vorliegen der Voraussetzungen sei jedoch der Zeitpunkt der Durchführung der Betriebsratswahl.

Die Betriebsratswahl sei jedenfalls anfechtbar, da erhebliche Wahlmängel vorlägen.

Die Beteiligten zu 1) bis 7) haben die Ansicht vertreten, dass die etwa 430 Streckenlokomotivführer Außendienstmitarbeiter im Sinne von § 24 Abs. 2 der Wahlordnung seien. Sie müssten die Dienste überwiegend außerhalb des Betriebes erbringen. Die Schichten der Streckenlokomotivführer seien völlig unregelmäßig und individualisiert. Beispielhaft seien die Lokomotivführer mit Schichtbeginn und –ende in der Meldestelle A-Stadt Ost Rbf (MOR) genannt, die in ihrer Freizeit hätten wählen gehen müssen. Dies stelle eine unzulässige Wahlbehinderung und Benachteiligung dieser großen und wichtigen Arbeitnehmergruppe dar. Streckenlokomotivführer hätten während ihrer Arbeitszeit keinerlei Möglichkeit von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen. Zu berücksichtigen sei auch, dass die Arbeitszeit der Lokomotivführer absolut irregulär und für die persönliche Stimmabgabe im Betrieb ungeeignet sei, da es ständig zu Dienstplanänderungen komme.

Die Wahl sei auch deshalb anfechtbar, weil der Wahlvorstand es unterlassen habe, das Wahlausschreiben und die relevanten gesetzlichen Unterlagen in den Sprachen Türkisch, Kroatisch und Serbisch gemäß § 2 Abs. 5 WO diesen Arbeitnehmern zugänglich zu machen. Der Wahlvorstand sei nicht berechtigt, davon auszugehen, dass die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, die keine deutschen Muttersprachler seien, in der Lage seien, die betriebsverfassungsrechtlich relevanten Unterlagen so zu verstehen, wie sie für die Wahrnehmung des aktiven und passiven Wahlrechts nötig seien.

Der Wahlvorstand habe „Anforderungskarten“ für Briefwahlunterlagen erstellt, die nicht bei allen Betriebsratsmitgliedern vorrätig gewesen seien.

Ein freigestelltes Betriebsratsmitglied sei mit einem Arbeitnehmer zu einem Wahlhelfer gekommen und habe diesen wegen Briefwahlunterlagen angesprochen. Dieser habe seine Tasche geöffnet und einen Satz Blanko-Briefwahlunterlagen herausgezogen und dem Kollegen übergeben. Der Kollege sei so nett gewesen, auf die persönliche Erklärung handschriftlich zu schreiben, dass er die Briefwahlunterlagen erhalten habe. Der Umschlag sei am nächsten Morgen von der Lokleitung ins Wahllokal gebracht worden, nachdem er der Dienstposttasche entnommen worden war.

Bei den vom Wahlvorstand erstellten Briefwahlunterlagen habe es drei Versionen der Rückumschläge gegeben.

Eine unzulässige Beeinflussung der Betriebsratswahl sei auch durch die EVG-Wahlwerbung in der Einsatzstelle Landshut erfolgt, wo oberhalb der Wahlaushänge die EVT-Wahlwerbung angebracht worden sei.

Während der Stimmabgabe sei ein Mitarbeiter, der nicht in die Wählerliste eingetragen worden war, kurzerhand handschriftlich nachgetragen worden.

Bei der Stimmauszählung habe es der Wahlvorstandsvorsitzende zunächst abgelehnt, die Zahl der Wahlumschläge festzustellen. Erst nach der Stimmabgabe, beim Fertigen der Wahlniederschrift sei ihm aufgefallen, dass auch die Zahl der Wahlumschläge zu ermitteln sei. Daraufhin seien die Wahlvorstandmitglieder in den Raum der Stimmauszählung zu-

rückgekehrt und hätten mit der Zählung der vorher achtlos weggeworfenen Wahlumschläge begonnen. Ein Nachzählen durch ein zweites Wahlvorstandsmitglied sei unterblieben. Am Ende seien sieben Wahlumschläge mehr, als Stimmen festgestellt worden und in der Wahlniederschrift angegeben worden. Bei der Auszählung sei nur ein leerer Umschlag festgestellt worden.

Sämtliche Fehler, Mängel und Rechtsverstöße seien kausal für das Wahlergebnis gewesen.

Die Beteiligten zu 1) bis 7) haben beantragt:

1. festzustellen, dass die bei der beteiligten Firma im Zeitraum vom 24. bis 26.07.2012 durchgeführte Betriebsratswahl nichtig ist,
2. hilfsweise die im Hauptantrag genannte Betriebsratswahl für rechtsunwirksam zu erklären,
3. festzustellen, dass den Antragstellern bei der Durchführung einer Betriebsratswahl, sofern und solange sie als Streckenlokomotivführer im Betrieb tätig sind, die Unterlagen gemäß § 24 Abs. 1 der Wahlordnung ohne Verlangen zuzusenden sind.

Die Beteiligten zu 8) und 9) haben beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Die Beteiligten zu 8 und 9) sind der Ansicht, dass der der Wahl zugrunde liegende Tarifvertrag wirksam sei. Verfassungsrechtliche Bedenken bestünden nicht. Es sei zwar richtig, dass es zwischenzeitlich Veränderungen gegeben habe. Die zwischenzeitlich erfolgten Veränderungen in den Bezeichnungen seien ebenso irrelevant wie eine Umfirmierung.

Den Triebfahrzeugführern seien keine Briefwahlunterlagen gemäß § 24 Abs. 2 WO zuzusenden gewesen, da sie zu Beginn und zu Ende ihrer Arbeitszeit den Betrieb aufzusuchen hätten. Dass sie nur eine kurze Zeit im Betrieb anwesend seien, sei unschädlich, da die zeitliche Dauer der Anwesenheit nach dem Willen des Gesetzgebers im Rahmen des § 24 Abs. 2 WO BetrVG keine Rolle spiele.

Eine Übersetzung des Wahlausschreibens in Fremdsprachen sei nicht notwendig. Es liege kein Verstoß gegen § 2 Abs. 5 WO BetrVG vor. Der Wahlvorstand habe keinen Anlass davon auszugehen, Arbeitnehmer des Wahlbetriebs C 9 seien der deutschen Sprache nicht i.S.v. § 2 Abs. 5 WO BetrVG mächtig.

Auch das übrige Vorbringen der Beteiligten zu 1) bis 7) berechtige nicht zur Anfechtung der Wahl. Die Anforderungskarten für Briefwahlunterlagen hätten offen im Büro des Wahlvorstands ausgelegen.

Bezüglich der Rückumschläge für die Briefwahlunterlagen sei nirgends geregelt, dass sie in einer bestimmten Form zu erstellen seien.

Dafür, wer wo Wahlwerbung anbringe, könne der Wahlvorstand schlechterdings nicht verantwortlich gemacht werden.

Der Nachtrag eines Arbeitnehmers in die Wählerliste entspreche den Vorgaben von § 4 Abs. 3 WO. Selbst wenn es sich um eine Unregelmäßigkeit gehandelt hätte, beeinträchtige dies das Wahlergebnis nicht.

Hinsichtlich der Umstände bei der Stimmauszählung gebe es keine Vorschrift, welche die Reihenfolge über die Zählung der Wahlumschläge und Stimmzettel vorschreibe. Der Wahlvorstand habe eine Zählung veranlasst. Die Anzahl der Wahlumschläge habe mit der Stimmabgabe in der Wählerliste übereingestimmt. Es habe keinen Fall gegeben, in dem Wahlunterlagen ohne Vermerk in der Wählerliste ausgegeben worden seien. Sollte es dazu gekommen sein, dass Wahlberechtigte leere Wahlumschläge in die Urne eingelegt hätten, stelle dies weder einen Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften dar, noch habe

dies Auswirkungen auf das Wahlergebnis.

Dem Feststellungsantrag fehle das Feststellungsinteresse, da bei Neuwahlen die gesetzlichen Vorschriften beachtet werden müssten.

Hinsichtlich des weiteren erstinstanzlichen Vorbringens der Beteiligten wird auf die zwischen diesen gewechselten Schriftsätze vom 16.08.2012 (Bl. 33 – 123 d.A.), 23.10.2012 (Bl. 196 – 232 d.A.) und vom 23.10.2012 (Bl. 233 – 407 d. A.) samt ihren Anlagen verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, § 3 BetrVG sei verfassungsgemäß, das Arbeitsgericht schließe sich der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an. Der hier streitgegenständliche Zuordnungstarifvertrag erfülle auch die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG für die Bildung von Wahlbetrieben. Es könne dahingestellt bleiben, ob nachfolgende Änderungen in der tatsächlichen Organisation der Arbeitgeberin zu einem Wegfall der Geschäftsgrundlage des Tarifvertrags geführt hätten. Eine solche führe jedenfalls nicht zur Ungültigkeit des Tarifvertrages.

Die Betriebsratswahl sei auch nicht aus sonstigen Gründen unwirksam. Ein Verstoß gegen § 24 WO liege nicht vor, da die Streckenlokomotivführer keine Außendienstmitarbeiter i.S.d. § 24 Abs. 2 WO BetrVG seien. Da sie ihre Arbeit im Betrieb beginnen und beenden, haben sie grundsätzlich die Möglichkeit, persönlich ihre Stimme abzugeben.

Auch ein Verstoß gegen § 2 Abs. 5 WO BetrVG liege nicht vor. Es bestünden keine Anhaltspunkte dafür, dass die wahlberechtigten Arbeitnehmer im Wahlbetrieb über keine ausreichenden Deutschkenntnisse verfügen.

Auch der Vortrag der Beteiligten zu 1) – 7) hinsichtlich der Anforderungskarten lasse keinen Anfechtungsgrund erkennen, da unbestritten die Anforderungskarten im Büro des Wahlvorstands gelegen hätten. Auch die drei verschiedenen Versionen der Rückumschläge für die Briefwahlunterlagen seien nicht geeignet, einen Anfechtungsgrund zu begründen. Dass Stimmzettel und Wahlumschlag eine Kennzeichnung enthalten hätten, die einen Rückschluss auf die Person des Wahlberechtigten zugelassen hätten, wird von den

Beteiligten zu 1) bis 7) nicht vorgetragen. Die Übergabe von Briefwahlunterlagen durch einen Wahlhelfer sei als Einzelfall nicht geeignet zur Unwirksamkeit des Wahlergebnisses zu führen. Dies könne das Wahlergebnis nicht beeinflusst haben.

Auch der Werbeaushang der EVG stelle keinen Anfechtungsgrund dar. Wahlwerbung sei grundsätzlich zulässig.

Es könne letztlich dahingestellt bleiben, ob die nachträgliche Eintragung eines Wählers gemäß § 4 Abs. 3 WO BetrVG erfolgt sei. Auch hier liege eine Kausalität für das Wahlergebnis nicht vor.

Auch die erst später erfolgte Zählung der Wahlumschläge begründe keine Anfechtbarkeit der Wahl. Gemäß § 14 WO BetrVG habe der Wahlvorstand bei der Entnahme der Stimmzettel aus den Wahlumschlägen zu prüfen, ob die Wahlumschläge die vorgesehene Art und Anzahl der Stimmzettel enthalten. Die Beteiligten zu 1) bis 7) haben gerade nicht vorgetragen, dass mehr Stimmzettel als Wahlumschläge vorhanden waren.

Es könne dahinstehen, ob der Feststellungsantrag zulässig sei. Er sei jedenfalls unbegründet, da die Beteiligten zu 1) bis 7) keine Arbeitnehmer i.S.d. § 24 Abs.2 WO BetrVG seien.

Hinsichtlich der Begründung im Einzelnen wird auf die Seiten 10 – 18 (Bl. 424 – 432 d.A.) des erstinstanzlichen Beschlusses verwiesen.

Gegen diesen Beschluss vom 15.01.2013, an die Beteiligten zu 1) bis 7) zugestellt am 23.01.2013, legten diese am 19.02.2013 Beschwerde ein, welche sie im selben Schriftsatz begründeten.

Sie machen geltend, § 3 BetrVG sei verfassungswidrig, da er den Vorgaben des Art. 9 Abs. 3 GG und des Art. 3 Abs. 2 GG nicht hinreichend Rechnung trage. Die vom Arbeitsgericht vertretene Auslegung der Vorschrift mache es möglich, dass theoretisch eine Gewerkschaft, die mit einem oder sogar keinem Arbeitnehmer als Mitglied im Betrieb vertreten sei, mit dem Arbeitgeber einen Tarifvertrag abschließe, obwohl alle anderen Arbeit-

nehmer des Betriebes in einer anderen Gewerkschaft organisiert oder unorganisiert seien.

Darüber hinaus unterliege der konkrete streitgegenständliche Tarifvertrag wesentlichen Mängel, die sich mittlerweile durch Zeitablauf ergeben hätten. Es gehe nicht um Tarifkontrolle, sondern darum, ob die Tarifvertragsparteien die Ermächtigungsnorm in § 3 Abs. 1 Ziff. BetrVG rechtswirksam ausgeübt haben. Durch den Tarifvertrag dürfe es nicht zu einer Verschlechterung der betriebsverfassungsrechtlichen Situation der Arbeitnehmer kommen. Die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG seien jedenfalls für den Wahlbetrieb C 9 nicht erfüllt. Die Strukturentscheidungen der Arbeitgeberin hätten sich in Organisationen und operationellen Entscheidungen und deren umwälzender Umsetzung niedergeschlagen. Deshalb sei der Wahlbetrieb C 9 nicht in der Lage, die vom Gesetz geforderten Möglichkeiten und Erleichterungen zu gewährleisten. Bei Anwendung des § 1 BetrVG und § 4 BetrVG wäre es leichter, wirkungsmächtige Betriebsräte zu wählen und die Interessen der Arbeitnehmer zu fördern. Die räumliche Zusammenfassung von Betrieben und Betriebsstätten dürfe nur so lange und so weit unter § 3 Abs. 1 Ziff. BetrVG subsumiert werden, als es sich um Betriebe und Betriebsteile handle, die i.S.d. Rechtsprechung des BAG zu § 4 BetrVG nicht räumlich weit von einander entfernt seien. Die räumlichen Grenzen des Betriebes C 9 seien exorbitant weit von einander entfernt, so dass eine sinnvolle und sachgerechte, kostensparende und effektive Kommunikation der Wahlberechtigten untereinander sowie der Wahlberechtigten zum Betriebsrat und umgekehrt sowie der einzelnen Betriebsratsmitgliedern zu den Wahlberechtigten schlechterdings nicht mehr vernünftig möglich sei. Aufgrund der Entfernung könnten die wahlberechtigten Arbeitnehmer die Kandidaten und gewählten Betriebsratsmitglieder nicht mehr kennen.

Der Wahlbetrieb diene auch nicht der sachgerechten Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen. Da die Zahl der Betriebsratsmitglieder bei der Zusammenfassung einzelner Betriebe zu einem Betrieb drastisch sinke, verliere die Arbeitnehmervertretung personell und qualitativ erheblich an Durchschlagskraft. Vor allem dürfte es aber wegen der langen Wege schlechterdings nicht möglich sein, schlagkräftig die Interessen aller Arbeitnehmer gleichmäßig und sachgerecht zu vertreten.

Um die Interessen der kleinen Betriebsstätten mit weniger als 20 Arbeitnehmern sinnvoll zu wahren, wäre es ausreichend gewesen, einen Wahlbetrieb zu schaffen, in dem diese

kleinen Betriebsstätten zusammengefasst werden. Die größeren Betriebsstätten hätten dann eigenständige Betriebe bleiben können.

Durch die tarifliche Konstruktion würden im Übrigen die Rechte der Mitarbeiter bei Versetzungen erheblich beeinträchtigt.

Die Beteiligten zu 1) bis 7) machen weiter geltend, dass sich aus der Protokollerklärung zum Tarifvertrag zu betriebsverfassungsrechtlichen Fragen bei der DB Cargo AG vom 10.01.2002 (Bl. 573 d. A.) ergebe, dass im Wahlbetrieb Umstrukturierungen i.S. wesentlicher Betriebsänderungen stattgefunden haben. Darüber hinaus ergebe sich aus dieser Protokollerklärung, dass der Tarifvertrag seit dem 31.05.2006 nicht mehr gelte.

Aus der Gesamtbetriebsvereinbarung zum Umbau der Unternehmens- und Personalstrukturen der R.-D. AG vom 19.07.2001 i.d.F. vom 04.02.2004 (Bl. 594 ff d. A.) ergebe sich, dass die Mitarbeiter abhängig von ihrer Tätigkeit dem Transportmanagement, dem C-zentrum und der Instandhaltung zugeordnet worden seien. Die Grenzen dieser Organisationseinheiten seien bei Transportmanagement und Instandhaltung von den Grenzen des Wahlbetriebs abgewichen.

Die Überlegungen des Arbeitsgerichts zu § 24 Abs. 2 WO BetrVG würden nicht überzeugen. Die Streckenlokomotivführer, die fast ausschließlich außerhalb des Betriebsbereichs tätig seien, seien korrekt so zu behandeln, dass keine Unterschiede in der Leichtigkeit der Stimmabgabe auftreten. Das Arbeitsgericht habe § 24 Abs. 2 WO BetrVG nicht aus der Theologie heraus, sondern nach seinem Wortlaut angewendet. Dass die Streckenlokomotivführer jeden Tag in den Betrieb zurückkehren, sei irrelevant, da vorliegend ja kein Betrieb des § 1 BetrVG vorliege. Hinzu komme, dass die Streckenlokomotivführer oftmals von einem Tag auf den anderen bzw. extrem kurzfristig den Dienstplan wechseln müssten. Das Arbeitsgericht habe die offensichtlichen Besonderheiten übersehen, die für die Streckenlokomotivführer gelten, deren Arbeitszeit minutengenau, ja sekundengenau eingebunden sei in die Fahrpläne der Güterzüge.

Auch § 2 Abs. 5 der WO BetrVG sei fehlerhaft angewandt worden. Im Betrieb sei eine Vielzahl von Arbeitnehmern beschäftigt, deren Muttersprache nicht deutsch sei. Das Ar-

beitsgericht hätte im Rahmen des Amtsermittlungsprinzips der Frage nachgehen müssen, ob die Arbeitnehmer völlig ausreichende Deutschkenntnisse haben.

Die genannten Verstöße gegen die Wahlvorschriften seien kausal für den Ausgang der Wahl gewesen.

Beim Feststellungsantrag handele es sich nicht um einen unbegründeten Pauschalantrag. Es sei keine Konstellation denkbar, in der die Antragsteller als Streckenlokomotivführer so behandelt werden dürften, wie stationär beschäftigte Arbeitnehmer. Der Antrag sei nach § 259 ZPO analog zulässig. Ein effektiver Rechtsschutz sei für die Antragsteller nur über das vorliegende Verfahren möglich.

Die Beteiligten zu 1) bis 7) beantragen,

den Beschluss des Arbeitsgerichts vom 15.01.2013 – 25 BV 353/12 – abzuändern und nach den erstinstanzlichen Schlussanträgen zu erkennen.

Der Beteiligte zu 8) beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Die Beteiligte zu 9) beantragt,

die Beschwerde der Beteiligten zu 1) bis 7) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 15.01.2013 (Az.: 25 BV 353/12) zurückzuweisen.

Der Beteiligte zu 8) führt aus, dass keine Bedenken gegen die Wirksamkeit des Zuordnungstarifvertrags bestünden. Die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 BetrVG seien erfüllt. Den Besonderheiten der räumlichen Ausdehnung des Wahlbetriebs werde im Tarifvertrag dadurch Rechnung getragen, dass in Betriebsteilen, mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern, die nicht durch einen Arbeitnehmer im Betriebsrat vertreten sind, eine Auskunftsperson gewählt werden könne. Weil der Tarifvertrag von allen für den Bereich des Schienengüterverkehrs tarifzuständigen Gewerkschaften in gemeinsamer Verbundenheit als Mitglieder der Tarifgemeinschaft der Eisenbahnergewerkschaften abgeschlossen worden sei, stelle sich die von den Antragstellern aufgeworfene Problematik des Abschlusses eines Zuordnungstarifvertrags durch eine Minderheitengewerkschaft nicht.

Das Arbeitsgericht sei zutreffend vom Vorrang der Urnenwahl ausgegangen. Da die Streckenlokomotivführer regelmäßig arbeitstäglich einen Teil ihrer Arbeitszeit innerhalb des Betriebes verbringen, müssten sie den Betrieb zur Ausübung ihres Wahlrechtes gerade nicht gesondert anfahren. Aus dem Wahlausschreiben ergebe sich, dass die Wahllokale dort eingerichtet worden waren, wo die Streckenlokomotivführer ihre Einsatzstellen haben. Für die Streckenlokomotivführer, die in A-Stadt-Ost Rangierbahnhof und Regensburg ihre Schichten ableisten, sei aufgrund der guten Verkehrsanbindung und der Nähe zum Wahllokal gewährleistet gewesen, dass sie in A-Stadt das Wahllokal aufsuchen konnten. Ferner wurde für die Streckenlokomotivführer, die ihre Tätigkeit vom Hauptbahnhof in Regensburg aus aufnehmen, festgestellt, dass diese regelmäßig jeweils nach Regensburg-Ost gefahren werden, wo sie das Wahllokal aufsuchen konnten.

Das Wahlausschreiben sei nicht in drei ausgewählte Fremdsprachen zu übersetzen gewesen. Auch in der Beschwerde hätten die Antragsteller keine Anhaltspunkte vorgetragen, aus denen sich ergebe, dass die Beschäftigten nicht deutscher Herkunft der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig gewesen seien. Dies gelte vor allem vor dem Hintergrund, dass alle Arbeitnehmer eine psychologische Untersuchung in deutscher Sprache absolvieren, und dass jegliche Kommunikation im Betrieb in deutscher Sprache stattfinde, und dass alle Arbeitnehmer im Betrieb über solche deutschen Sprachkenntnis-

se verfügen, die sie zur Ausübung ihres Berufs in einem rein deutschsprachigen Umfeld benötigen.

Der Feststellungsantrag sei bereits unzulässig. Die Betriebsratswahlen seien nach Maßgabe der gesetzlichen Regelungen durchzuführen. Feststellungsanträge seien nicht deshalb zulässig, weil der Antragsteller im einstweiligen Rechtsschutz gescheitert sei.

Der Beteiligte zu 8) macht weiter geltend, mit der GBV-Umbau vom Jahre 2004 sei die bislang territoriale Untergliederung des bundesweit tätigen Unternehmens um fachlich strukturierte Elemente, Transportbereiche (Einzelwagenverkehr, Ganzzugsverkehr, kombinierter Verkehr) und Bereiche (Instandhaltung, Service- und Qualitätscenter), ergänzt worden, ohne dass dabei die Zuordnung der Mitarbeiter zu den Wahlbetrieben verändert worden sei. Hinsichtlich des betrieblichen Leitungsapparats sei weiterhin bestimmt worden, dass jeder der 10 territorialen Wahlbetriebe durch einen Betriebsleiter geleitet werde, der zugleich Personalleiter für alle Betriebsangehörigen sei. Daran sei auch bei der Neufassung der GBV-Umbau zum 10.02.2011 festgehalten worden.

Die Beteiligte zu 9) macht geltend, die Beschwerdebegründung genüge bereits nicht den formellen Anforderungen. Vielfach werde nur erstinstanzlicher Sachvortrag wiederholt. Im Übrigen lasse der Vortrag der Antragsteller im dunkeln, welche angeblichen Änderungen auf tatsächlicher Ebene dazu führen sollten, dass der Tarifvertrag unwirksam geworden sei. § 4 Abs. 1 BetrVG finde keine Anwendungen bei der Bildung eines Wahlbetriebs durch Zuordnungstarifvertrag.

Die Beteiligten zu 1) bis 7) würden übersehen, dass § 99 BetrVG auch bei Versetzungen Anwendung finde. Der geringeren Anzahl von Betriebsratsmitgliedern bei der Zusammenfassung mehrerer Betriebe stehe die größere Zahl von Freistellungen gegenüber.

§ 24 der Wahlordnung sei nicht verletzt. Die Streckenlokomotivführer seien nicht Außendienstmitarbeitern gleichzustellen. § 24 WO BetrVG schaffe nur eingeschränkt die Möglichkeit zur schriftlichen Stimmabgabe, um die Gefahr von Wahlmanipulationen möglichst gering zu halten.

Auch § 2 Abs. 5 WO BetrVG sei nicht verletzt. Der Untersuchungsgrundsatz gelte auch im Beschlussverfahren nur eingeschränkt. Der Vortrag der Beteiligten müsse zwingend Anhaltspunkte dafür geben, dass und wie zu einer weiteren Sachverhaltsaufklärung Anlass bestehe. Derartige Anhaltspunkte seien vorliegend nicht gegeben.

Der Feststellungsantrag sei unzulässig. Eine analoge Anwendung des § 259 ZPO komme nicht in Betracht. Vorliegend stehe nicht zur Debatte, dass sich die Beteiligte zu 9) einer zukünftigen Leistung entziehen wolle. Auch eine planwidrige Regelungslücke, die eine Analogie rechtfertige, liege nicht vor.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Beteiligten im Beschwerdeverfahren wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze vom 16.02.2013 (Bl. 452 – 480 d. A.), 22.03.2013 (Bl. 510 – 518 d. A.), 10.04.2013 (Bl. 543 – 556 d. A.), 04.06.2013 (Bl. 571 – 584 d. A.), 06.06.2013 (Bl. 591 – 611 d. A.) und vom 10.06.2013 (Bl. 626 – 645 d. A.) samt ihren Anlagen verwiesen.

II.

1. Gegen die Zulässigkeit der Beschwerde bestehen keine Bedenken. Sie ist nach § 87, 64 Abs. 2, ArbGG statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 89 Abs. 2, 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO).
2. Die Anträge sind zulässig. Das gilt auch für den Feststellungsantrag.
 - 2.1. Die Antragssteller sind antragsbefugt.

Einzelne Arbeitnehmer sind antragsbefugt für Verfahren, in denen ihre eigene betriebsverfassungsrechtliche Stellung geklärt werden soll (Schwab/Weht, ArbGG, § 81, Rn. 74). Zur betriebsverfassungsrechtlichen Stellung eines Arbeitnehmers, gehört auch die Frage, welche Rechte ihm im Rahmen der Betriebsratswahl zu-

kommen, z.B. ob ihm Briefwahlunterlagen nach § 24 Abs. 2 WO BetrVG zugesandt werden müssen.

2.2. Es besteht das erforderliche Feststellungsinteresse.

Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch gerichtliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Das besondere Feststellungsinteresse des § 256 Abs. 1 ZPO muss als Sachurteilsvoraussetzung in jeder Lage des Verfahrens gegeben sein. Sein Vorliegen ist von Amts wegen zu prüfen. Dabei hat das Gericht den Sachverhalt nicht selbständig zu untersuchen, vielmehr hat der Kläger die erforderlichen Tatsachen darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen (vgl. BAG, Urteil vom 21.06.2000 – 5 AZR 782/98 – Rn. 16). Diese Grundsätze gelten auch im Beschlussverfahren.

Die Frage, ob den Streckenlokomotivführern Briefwahlunterlagen nach § 24 Abs. 2 WO BetrVG zugesandt werden müssen, ist im Betrieb streitig und wird auch für die nächste Betriebsratswahl Bedeutung haben. Insofern besteht ein rechtliches Interesse an der gerichtlichen Klärung dieser Frage. Dieses rechtliche Interesse wird, entgegen der Auffassung der Beteiligten zu 8) und 9) nicht dadurch ausgeräumt, dass die Wahl nach den gesetzlichen Vorgaben durchzuführen ist. Streitig ist ja gerade, was Inhalt der gesetzlichen Regelung ist.

Allerdings ist vorliegend fraglich, ob das Feststellungsinteresse im Verhältnis zwischen den Antragsstellern und den Beteiligten zu 8) und zu 9) besteht. Die Beteiligten zu 8) und zu 9) werden die nächste Betriebsratswahl nicht durchführen. Dies wird Aufgabe eines derzeit noch nicht existierenden Wahlvorstands sein. Dieser kann aber naturgemäß am vorliegenden Verfahren nicht beteiligt werden.

Das Vorliegen des Feststellungsinteresses gemäß § 256 Abs. 1 ZPO kann jedoch dahinstehen. Denn das Feststellungsinteresse ist nur echte Prozessvoraussetzung für ein stattgebendes Urteil (BAG, 24.09.2008 – 6 AZR 76/07, Rn. 13). Für die Abweisung einer Feststellungsklage ist ein Feststellungsinteresse dagegen

nicht erforderlich, wenn auch die in Betracht kommende Leistungsklage abzuweisen wäre (BAG, 21.05.2008 – 5 AZR 187/07, Rn. 10, m.w.N.). Das ist hier der Fall (s. unten, unter Ziffer 3.3).

3. Die Beschwerde ist jedoch nicht begründet. Das Erstgericht hat den Antrag zu Recht abgewiesen. Die zur Überprüfung gestellte Betriebsratswahl ist weder nichtig noch anfechtbar. Auch der Feststellungsantrag ist nicht begründet.

3.1. Die Betriebsratswahl ist nicht nichtig.

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG ist eine Betriebsratswahl nur nichtig bei groben und offensichtlichen Verstößen gegen wesentliche Grundsätze des gesetzlichen Wahlrechts, die so schwerwiegend sind, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr besteht. Wegen der weitreichenden Folgen einer von Anfang an unwirksamen Betriebsratswahl kann deren jederzeit feststellbare Nichtigkeit nur bei besonders gravierenden Wahlverstößen angenommen werden. Voraussetzung ist, dass der Mangel offenkundig und deshalb ein Vertrauensschutz in die Gültigkeit der Wahl zu versagen ist. Die Betriebsratswahl muss „den Stempel der Nichtigkeit auf der Stirn tragen“ (BAG, 21.09.2011 – 7 ABR 54/10, Rn. 26). Diese Voraussetzungen werden vorliegend nicht erfüllt.

Die vorliegende Wahl ist nicht nichtig wegen einer Verkennung des Betriebsbegriffs infolge eines nichtigen oder nicht richtig angewandten Zuordnungstarifvertrags

Unabhängig von dem Umstand, dass das BAG bereits mehrfach und zutreffend entschieden hat, dass die Verkennung des Betriebsbegriffs nicht zur Nichtigkeit der Betriebsratswahl führt, fehlt es vorliegend bereits an der Verkennung des Betriebsbegriffs.

- 3.1.1. Der Betriebsbegriff wurde vorliegend nicht deshalb verkannt, weil der den Wahlbetrieb begründende Zuordnungstarifvertrag nichtig ist. Der Zuordnungstarifvertrag ist entgegen der Auffassung der Antragssteller nicht nichtig, weil er infolge der Verfassungswidrigkeit des § 3 Abs. 1 BetrVG ohne Rechtsgrundlage abgeschlossen wurde.

Das BAG hat wiederholt entschieden, dass § 3 Abs. 1 BetrVG verfassungsgemäß ist (zuletzt am 13.03.2013 - 7 ABR 70/11, Rn. 32). Die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte negative Koalitionsfreiheit ist durch die Erstreckung der Normwirkung auf die nicht der abschließenden Gewerkschaft angehörenden Arbeitnehmer nicht verletzt. § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 BetrVG verstößt auch nicht gegen Art. 2 Abs. 1 GG in Verbindung mit dem Rechtsstaats- und Demokratieprinzip. Die Vorschrift enthält eine zulässige Delegation der staatlichen Normsetzungsbefugnis über die Ausgestaltung der Repräsentation der Arbeitnehmer im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung, die eine Erstreckung der Normwirkung gegenüber den nicht- oder andersorganisierten Arbeitnehmern in den von dem Zuordnungstarifvertrag erfassten Einheiten rechtfertigt. (vgl. BAG, 29.09.2009 – 7 ABR 27/08, Rn. 18 f.) Dem schließt sich die Kammer an.

Die von den Antragstellern aufgeworfene Frage, ob § 3 Abs. 1 BetrVG einer einschränkenden Auslegung bedarf für den theoretischen Fall, dass eine im Unternehmen nicht oder wenig vertretene Gewerkschaft den Zuordnungstarifvertrag abschließt, stellt sich hier nicht, da der hier streitgegenständliche Tarifvertrag von der Tarifgemeinschaft der Eisenbahnergewerkschaften abgeschlossen wurde.

- 3.1.2. Eine Verkennung des Betriebsbegriffs liegt auch nicht deshalb vor, weil die Tarifvertragsparteien die durch § 3 Abs. 1 Ziff. 1b BetrVG gezogenen Grenzen der Delegation der Normsetzungsbefugnis missachtet hätten.

Die Tarifvertragsparteien haben beim Abschluss des BetrVTV D. – C. AG die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Ziff. 1 b BetrVG gewahrt. Nach dieser Vor-

schrift ist die Bildung eines mehrere Betriebe zusammenfassenden Betriebs durch Zuordnungstarifvertrag möglich, wenn dies die Bildung von Betriebsräten erleichtert oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient. Beide Voraussetzungen liegen hier vor.

3.1.2.1. Der Zuordnungstarifvertrag erleichtert die Bildung von Betriebsräten.

Auf dem Gebiet des Wahlbetriebs C9 gibt es eine Vielzahl von Arbeitsorten mit einer geringen Zahl von Arbeitnehmern. Von den insgesamt 24 Arbeitsorten sind an 15 Standorten weniger als 30 Mitarbeiter beschäftigt. An elf dieser Arbeitsorte sind es weniger als 20 Arbeitnehmer. An vier Arbeitsorten sind es sogar weniger als fünf Arbeitnehmer. Gerade für die Arbeitnehmer an diesen kleineren, weit voneinander entfernten Arbeitsstätten erleichtert der Zuordnungstarifvertrag die Bildung von Betriebsräten erheblich.

Es kann dahin stehen, ob dem Interesse der kleineren Arbeitsstätten auch durch die Bildung eines Wahlbetriebs nur aus den Einheiten mit einer geringen Arbeitnehmerzahl hätte Rechnung getragen werden können, wie die Antragsteller das vertreten. Selbst wenn man die Sinnhaftigkeit eines solchen Betriebsgebildes zugunsten der Antragsteller unterstellt, ist maßgeblich nicht, ob die Tarifvertragsparteien die beste oder zweckmäßigste Möglichkeit gewählt haben, um die Betriebsratswahl zu erleichtern, sondern dass die Zusammenfassung der Betriebe durch den Zuordnungstarifvertrag die Bildung von Betriebsräten im Vergleich zu der sich nach dem Gesetz ergebenden Situation erleichtert. Dies ist vorliegend, insbesondere unter Berücksichtigung des Beurteilungsspielraums, der den Tarifvertragsparteien zusteht, der Fall. Es wird gewährleistet, dass auch für die zahlreichen kleinen Betriebsstätten ein Betriebsrat gewählt wird.

3.1.2.2. Der Zuordnungstarifvertrag dient auch der sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer.

Den Antragsstellern ist zuzugeben, dass die Bildung des Wahlbetriebs dazu führt, dass statt 34 nur 17 Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Auch wenn man zugunsten der Antragsteller unterstellt, dass ohne den Zuordnungstarifvertrag auch tatsächlich 34 Betriebsräte gewählt würden, d.h. dass an allen betriebsratsfähigen Arbeitsstätten auch tatsächlich Betriebsräte errichtet wären, kann allein aus der höheren Zahl der Betriebsratsmitglieder aber nicht automatisch auf eine sachgerechtere Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer geschlossen werden. Zu berücksichtigen ist, dass die Bildung des Wahlbetriebs zu mehr Freistellungen führt. Dass mehr Betriebsratsmitglieder bei weniger Freistellungen zu einer sachgerechteren Interessenwahrnehmung führen als weniger Betriebsratsmitglieder mit mehr Freistellungen, ist empirisch nicht belegt, ebenso wenig das Gegenteil.

Einer sachgerechteren Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen dient aber, dass durch die Bildung des Wahlbetriebs auch die Arbeitnehmer in den elf Arbeitsstätten mit weniger als 20 Arbeitnehmern einem Betrieb mit mehr als 20 Arbeitnehmern angehören, somit in den Anwendungsbereich des § 99 BetrVG fallen.

Ebenso der sachgerechten Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen dient es, dass durch die Bildung des Wahlbetriebs die Vertretung der Arbeitnehmer dort angesiedelt ist, wo die Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten ihren Sitz hat. Dem einheitlich für den Betrieb gebildeten Betriebsrat steht ein einheitlich für den Betrieb zuständiger Betriebsleiter gegenüber. Das Vorhandensein eines kompetenten Ansprechpartners erleichtert dem Betriebsrat die Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer. Würden z.B. in Freilassing, Passau, Ingolstadt, Mühldorf und Regensburg eigenständige Betriebsräte gebildet, so könnten diese fünf bis sieben Mitglieder starken Gremien zwar jeweils

vor Ort tagen und hätten nicht das vom Antragstellervertreter unter Berufung auf die Kenntnis seiner Betriebsratsmitglieder aufgeworfene Problem, dass ihnen die Ehefrau die Fahrt nach A-Stadt verbietet. Sie hätten aber für die betriebsverfassungsrechtlichen Fragen auch keine Ansprechpartner auf Arbeitgeberseite vor Ort. Eine Kommunikation zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ausschließlich oder überwiegend über eine erhebliche Distanz hinweg, dient der sachgerechten Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen aber nicht.

Die Antragssteller übersehen, dass die Problematik der weiten Wege, welche die Vertretung der Arbeitnehmer erschweren, ihre Ursache nicht im Zuordnungstarifvertrag hat, sondern in der organisatorischen Entscheidung der Arbeitgeberin, die Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten in A-Stadt anzusiedeln. Der Zuordnungstarifvertrag führt nur dazu, dass die weiten Wege nicht zwischen einzelnen, kleinen Betriebsratsgremien in der Fläche und der Betriebsleitung in A-Stadt bestehen, sondern dass der Betriebsleitung in A-Stadt ein in A-Stadt ansässiger Betriebsrat gegenübersteht, der aus Mitgliedern besteht, die aus den Arbeitsstätten in der Fläche dorthin entsandt werden. Auch aus diesem Grund, dass räumliche Entfernungen durch Zuordnungstarifverträge nicht geschaffen werden, sondern diese im Einzelfall nur regeln, wie mit bestehenden räumlichen Entfernungen umgegangen wird, ist die Auffassung der Antragsteller, Zuordnungstarifverträge seien nur zulässig, wenn sie nur Betriebe zusammenfassen, die räumlich nicht weit voneinander entfernt i.S.d. § 4 BetrVG sind, nicht haltbar.

- 3.1.3. Der Betriebsgriff wurde vorliegend auch nicht deshalb verkannt, weil der Zuordnungstarifvertrag durch die Umstrukturierungen der letzten Jahre seine Grundlage verloren hat.

Unstreitig hat es ihm Wahlbetrieb seit Inkrafttreten des Zuordnungstarifvertrags Umstrukturierungen geben. Die Zahl der Arbeitnehmer im Wahlbetrieb ist kleiner geworden. Es wurden sogenannte Produktionszentren gebildet.

Fachliche Zuständigkeiten wurden neu geordnet.

Es ist jedoch nicht ersichtlich, dass sich an den Umständen etwas geändert hat, die zur Erfüllung der Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 1 b BetrVG geführt haben.

3.1.3.1. Seit Inkrafttreten des Zuordnungstarifvertrags unverändert wurde der Wahlbetrieb im Zeitpunkt der Wahl und wird er auch heute noch von einer einheitlichen Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten geleitet. Für das mit dem Wahlbetrieb C9 übereinstimmende Produktionszentrum ist Betriebsleiterin im Sinne des BetrVG die Leiterin Personal. Dies ist festgeschrieben in Ziffer 2.4 der Gesamtbetriebsvereinbarung zum Umbau der Unternehmens- und Personalstrukturen der Fa. A. vom 17.01.2001 in der Fassung vom 10.02.2011 (Bl. 218, 222).

Dort ist weiter geregelt, dass sie die Einstellungs- und Entlassungskompetenz für alle zum Wahlbetrieb gehörenden Arbeitsstätten hat. Soweit die Antragsteller geltend machen, dass in den Standorten Einstellungen und Entlassungen vorgenommen werden, ist dieser Vortrag gänzlich unsubstantiiert. In jedem Fall würde ein derartiges Vorgehen klar gegen die in der Gesamtbetriebsvereinbarung getroffene Kompetenzregelung verstoßen. Selbst wenn ein derartiges, gegen die im Unternehmen geltenden Regeln verstoßendes Vorgehen im Einzelfall stattgefunden haben sollte, kann es in Anbetracht der eindeutigen anderweitigen Regelung nicht dazu führen, dass dem Zuordnungstarifvertrag die Grundlage entzogen wird.

Die tatsächliche Grundlage für den Zuordnungstarifvertrag ist auch nicht dadurch entfallen, dass in den einzelnen Standorten Schichtplanung vorgenommen wird. Nach dem unbestritten gebliebenen Vortrag der Arbeitgeberin und des Betriebsrats findet an den einzelnen Standorten bezüglich der Dienstpläne lediglich ein Vorgespräch mit Mitarbeitern und Betriebsratsmitgliedern statt. Daraufhin wird der Dienstplan erstellt und

von der Personalleiterin genehmigt. Erst dieser von der Personalleiterin in A-Stadt genehmigte Dienstplan wird dann dem Dienstplanausschuss zur Mitbestimmung zugeleitet. Die das Mitbestimmungsrecht auslösende Dienstplanerstellung findet somit ebenfalls in A-Stadt statt.

Auch aus der Protokollerklärung zum Zuordnungstarifvertrag zum BetrVTV-D.-C.(Bl. 573 d.A.) ergibt sich entgegen der Auffassung der Antragsteller nicht, dass sich die Strukturen des Wahlbetriebs in Hinblick auf für § 3 Abs. 1 Ziffer 1b BetrVG relevanten Umstände geändert haben. Vielmehr haben die Tarifvertragsparteien hierin bestimmt, dass die Umsetzung der Umstrukturierung innerhalb der durch den Zuordnungstarifvertrag festgelegten betriebsverfassungsrechtlichen Strukturen erfolgen soll.

Sonstige Anhaltspunkte dafür, dass sich an der zentralen Leitung des Betriebs durch die Personalleiterin in A-Stadt etwas geändert haben könnte, tragen die Antragsteller nicht vor.

- 3.1.3.2. Die seit dem Inkrafttreten des Zuordnungstarifvertrags durch Umstrukturierungen erfolgten Änderungen haben auch an der Tatsache nichts geändert, dass sich im Wahlbetrieb eine Vielzahl kleiner Arbeitsstätten befindet, für die der Zuordnungstarifvertrag zu einer erleichterten Bildung von Betriebsräten und zu einer sachgerechteren Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen führt.

Der Wahlbetrieb C9 hat sich seit Inkrafttreten des Zuordnungstarifvertrags am 01.01.2002 weder in seiner Ausdehnung noch im Hinblick auf die nach § 3 Abs. 1 Ziff. 1b BetrVG wesentlichen Tatsachen in seiner räumlichen Struktur verändert.

Unstreitig haben sich die Grenzen des Wahlbetriebs nicht verändert. Der Wahlbetrieb wird durch § 2 des Zuordnungstarifvertrags i.V.m. dem Anhang hierzu definiert. Die Definition genügt noch dem Gebot der Be-

stimmtheit und Normenklarheit. Die Tarifvertragsparteien haben bei der Umsetzung der von ihnen verfolgten Zwecke regelmäßig einen weiten Gestaltungsspielraum. Erforderlichenfalls sind Tarifverträge durch Auslegung zu konkretisieren (vgl. BAG, 21.09.2011 – 7 ABR 54/10, Rn. 36). Vorliegend lassen sich durch Auslegung die Grenzen des Wahlbetriebs C9 mit hinreichender Bestimmtheit feststellen. Zur Auslegung der im Zuordnungstarifvertrag genannten Begriffe NL A-Stadt und Bahnhof Mühldorf, Bahnhof A-Stadt Nord Rbf und Bf Regensburg ist die Gesamtbetriebsvereinbarung zum Umbau der Unternehmens- und Personalstrukturen der D.-C. AG vom 19.07.2001 heranzuziehen. Die dort festgeschriebene Unternehmensstruktur lag den bei Abschluss des Zuordnungstarifvertrags verwendeten Begriffen zugrunde. Aus der Gesamtbetriebsvereinbarung ergibt sich, dass bereits bei Inkrafttreten des Zuordnungstarifvertrags all diejenigen Arbeitsstätten zum Wahlbetrieb C9 gehörten, die heute auch diesem zugeordnet werden. Die Tatsache, dass sich z.T. die Bezeichnungen der einzelnen Arbeitsstätten geändert haben, und z.B. die Arbeitsstätte Ingolstadt heute als „Standort“ bewertet wird, und nicht mehr dem Bahnhof Regensburg zugeordnet wird, ändert weder etwas an den Grenzen des Wahlbetriebs noch etwas an der Verteilung einer Vielzahl kleiner Arbeitsstätten über das Gebiet Südbayerns.

- 3.1.4. Eine Verkenennung des Betriebsbegriffs ergibt sich auch nicht daraus, dass der Zuordnungstarifvertrag von den Tarifvertragsparteien mit der Protokollerklärung vom 01.06.2004 gekündigt oder nachträglich befristet wurde.

Entgegen der Auffassung der Antragsteller ist der Zuordnungstarifvertrag weiterhin in Kraft. Die Protokollerklärung vom 01.06.2004 (Bl. 573 d.A.) enthält weder eine Kündigung des Zuordnungstarifvertrags noch eine Befristung desselben.

Die Protokollerklärung kann nicht dahin ausgelegt werden, dass mit ihr erstmals konstitutiv eine Befristung geschaffen werden sollte. Den Antragstellern

ist zuzugeben, dass die Protokollerklärung dahin ausgelegt werden könnte, dass die Tarifvertragsparteien hier in Satz 2 der Erklärung auf eine Regelung, durch die der Zuordnungstarifvertrag am 31.05.2006 endet, Bezug nehmen wollten. Da der Zuordnungstarifvertrag jedoch unstreitig unbefristet abgeschlossen und ungekündigt war, kommt eine Bezugnahme auf einen bereits feststehenden Beendigungstermin vorliegend nicht in Betracht. Dass die Tarifvertragsparteien mit der Protokollerklärung erstmals einen Beendigungstermin konstituieren wollten, kann dieser nicht entnommen werden. Die Tarifvertragsparteien vereinbarten hier, dass der Zuordnungstarifvertrag weiter Anwendung finden soll und dass die Umstrukturierung in den durch den Zuordnungstarifvertrag festgelegten betriebsverfassungsrechtlichen Strukturen erfolgen soll. Ziel der Protokollerklärung ist es, klarzustellen, dass trotz der Umstrukturierung die betriebsverfassungsrechtliche Situation unverändert bleiben soll. Die Nennung der Neuwahlen am 31.05.2006 hat hier vielmehr den Sinn klarzustellen, dass dies auf jeden Fall bis zu den nächsten Neuwahlen gelten soll, oder vor allem im Hinblick auf die nächsten Neuwahlen klar gestellt werden soll.

Hätten die Tarifvertragsparteien mit der Protokollerklärung konstitutiv die Laufzeit des Zuordnungstarifvertrags beenden wollen, hätten sie dies nicht durch die etwas unglückliche Stellung eines Satzgliedes in einer Erklärung getan, die darauf gerichtet ist, den Fortbestand des Status quo festzuschreiben. Sie hätten eine so grundlegende Entscheidung, wie die Beendigung der Laufzeit des Zuordnungstarifvertrags, wohl auch unter einer anderen Überschrift, klar und deutlich zum Ausdruck gebracht.

3.2. Die Wahl ist auch nicht anfechtbar.

Die formalen Voraussetzungen des § 19 Abs. 1 BetrVG sind zwar gewahrt. Es liegt aber keine Verletzung einer wesentlichen Wahlvorschrift vor, die sich auf das Ergebnis der Betriebsratswahl ausgewirkt haben kann.

3.2.1. Der Betriebsbegriff wurde nicht verkannt. Insofern wird vollumfänglich auf die Ausführungen unter Ziffer 3.1 verwiesen.

3.2.2. Bei der Wahl wurde § 24 Abs. 2 WO BetrVG nicht verletzt.

Nach § 24 Abs. 2 WO BetrVG erhalten Arbeitnehmer, von denen dem Wahlvorstand bekannt ist, dass sie nach der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses voraussichtlich im Zeitpunkt der Wahl nicht im Betrieb anwesend sind, die Briefwahlunterlagen zugesandt, ohne dass es eines Verlangens des Arbeitnehmers bedarf. Diese Voraussetzungen werden von den Streckenlokomotivführern nicht erfüllt.

Die Fälle, in denen die Briefwahl zulässig ist, sind in § 24 WO BetrVG abschließend aufgezählt. Die Briefwahl steht nicht im Belieben des Wahlvorstands, sondern ist an die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 24 WO BetrVG gebunden. Eine generelle Briefwahl ist unzulässig. Durch die persönliche Stimmabgabe sollen Wahlmanipulationen weitestgehend ausgeschlossen werden. Bei der Briefwahl ist es dem Wählenden selbst aufgegeben, insbesondere für die Einhaltung des Wahlgeheimnisses Sorge zu tragen. Gerade wegen der hiermit verbundenen Gefahren hat der Gesetzgeber die Briefwahl nur eingeschränkt zugelassen (vgl. BAG, 27.01.1993 – 7 ABR 37/92, Rn. 51 f. m.w.N. zu § 26 WahlO 1953; LAG Köln, 16.09.2011 – 10 TaBV 33/11, Rn. 47 m.w.N.).

Vor diesem Hintergrund ist § 24 Abs. 2 WO BetrVG als Ausnahmeregelung eng auszulegen. Die vom Gesetzgeber geforderte voraussichtliche Abwesenheit vom Betrieb kann nicht als „voraussichtlich nur kurze Anwesenheit“ im Betrieb ausgelegt werden. Dies widerspräche sowohl dem ausdrücklichen Wortlaut der Regelung als auch ihrem Sinn und Zweck. Bei einer auch nur kurzen Anwesenheit im Betrieb ist die Sicherstellung der Wahlmöglichkeit durch eine obligatorische Übersendung der Briefwahlunterlagen nicht erforderlich. Auch eine nur kurze Anwesenheit im Betrieb ermöglicht eine Betriebsratswahl im Betrieb, die bei vernünftiger Organisation und Vorbereitung

ja nur wenige Minuten in Anspruch nimmt.

Die Streckenlokomotivführer sind unstreitig zu Beginn und Ende ihres Dienstes im Betrieb anwesend, wenn auch nur für kurze Zeit. Anders als Außendienstmitarbeiter oder Telearbeiter müssen sie den Betrieb nicht allein zum Zwecke der Wahl anfahren, sondern sie sind jedenfalls einen Teil ihrer Arbeitszeit vor Ort. Ob sie wegen der strikten Zeitvorgaben während der Anwesenheit im Betrieb zum Zwecke der Wahl Überstunden machen können oder müssen, kann hier offen bleiben. Dies ist eine Frage der Arbeitszeit und nicht der Anwesenheit im Betrieb. Letztere ist in jedem Fall gegeben.

Soweit es in besonderen Einzelfällen dazu kommen sollte, dass ein Streckenlokomotivführer wegen der Besonderheiten seines Schichtplans, eventuell auch wegen einer kurzfristigen Einteilung im rollierenden System, zu den Zeiten der Wahl nicht im Betrieb anwesend ist, ist nicht ersichtlich, dass es sich dabei um eine dem Wahlvorstand bekannte, voraussichtliche Abwesenheit handelt. Allein eine eventuelle, individuell mögliche, erst kurzfristig feststehende Abwesenheit einzelner Arbeitnehmer vom Betrieb rechtfertigt vor dem Hintergrund des Ausnahmecharakters der Vorschrift nicht die breite Versendung von Briefwahlunterlagen nach § 24 Abs. 2 WO BetrVG an alle Streckenlokomotivführer. Die persönliche Urnenwahl ist der vom Gesetzgeber vorgesehene Regelfall (vgl. LAG Nürnberg, 20.09.2011 – 6 TaBV 9/11, Rn. 100.).

Soweit die Antragsteller geltend machen, jedenfalls bei den Streckenlokomotivführern, die in A-Stadt Ost beschäftigt sind, und bei den Streckenlokomotivführern, die in Regensburg Hauptbahnhof ihren Dienst antreten, handele es sich um Fälle des § 24 Abs. 2 WO, ist dies ebenfalls nicht zutreffend. Auch diese Arbeitnehmer befinden sich jedenfalls zeitweilig im Betrieb. Es steht lediglich die Wahlurne nicht in dem Betriebsteil, in dem die Arbeitnehmer sich aufhalten. Den betroffenen Arbeitnehmern ist es vor allem in Anbetracht des vom Arbeitgeber ohnehin betriebenen Pendelverkehrs aber zumutbar, das Wahllokal im anderen Betriebsteil aufzusuchen (vgl. Fitting, BetrVG, 22. Aufl., § 24 Rn. 18). Der von den Antragsstellern postulierte Grundsatz, dass es kei-

ne Unterschiede in der „Leichtigkeit“ der Stimmabgabe zwischen den Arbeitnehmern geben dürfe, ist weder dem BetrVG noch der Wahlordnung zu entnehmen. Die Wahlordnung beschränkt sich vielmehr darauf nur beim Vorliegen ganz bestimmter Hindernisse in § 24 WO BetrVG die obligatorische Versendung der Wahlunterlagen anzuordnen.

3.2.3. Die Wahl ist auch nicht wegen eines Verstoßes gegen § 2 Abs. 5 WO BetrVG anfechtbar.

Trotz der Ausgestaltung als Sollvorschrift ist § 2 Abs. 5 WO eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren i.S.d. § 19 Abs. 1 BetrVG, weil die Regelung die Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts sicherstellen soll und sie zudem der betrieblichen Integration ausländischer Arbeitnehmer dient. Die Regelung dient somit der Verwirklichung des elementaren demokratischen Grundsatzes der Gleichheit der Wahl (vgl. BAG, 13.10.2004 – 7 ABR 5/04, Rn. 12 f.).

Es ist aber nicht ersichtlich, dass § 2 Abs. 5 WO BetrVG verletzt ist. Anders als in dem vom BAG am 13.10.2004 entschiedenen Fall gibt es vorliegend keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass Arbeitnehmer im Betrieb nicht über ausreichende deutsche Sprachkenntnisse verfügen. Anders als in dem 2004 vom BAG entschiedenen Fall üben die Arbeitnehmer im Betrieb nicht leichte und leichteste Anlern Tätigkeiten aus, sondern verfügen jeweils über eine qualifizierte Berufsausbildung und absolvieren einen in deutscher Sprache abgefassten Eignungstest. Jegliche Kommunikation im Betrieb findet in deutscher Sprache statt. Alle Arbeitnehmer verfügen über ausreichende deutsche Sprachkenntnisse, um ihren qualifizierten Beruf in diesem rein deutschsprachigen Umfeld auszuüben. Anhaltspunkte dafür, dass jemand, der die für die Ausübung eines qualifizierten Ausbildungsberufs erforderliche Kommunikation in deutscher Sprache führen und verstehen kann, keine ausreichenden deutschen Sprachkenntnisse i.S.d. § 2 Abs. 5 WO BetrVG hat, sind nicht ersichtlich. Die Situation eines solchen qualifizierten Arbeitnehmers ist nicht vergleichbar mit der Situation eines Arbeitnehmers, der lediglich über die

Sprachkenntnisse verfügt, die für leichte Anlern Tätigkeiten, wie z.B. die eines Spülers, erforderlich sind. Letzterer mag in der Tat nicht in der Lage sein, ein Wahlausschreiben lesen zu können. Dies kann aber für einen Arbeitnehmer, der einen qualifizierten Ausbildungsberuf in einem uneingeschränkt deutschen Umfeld ausübt, nicht einfach unterstellt werden, nur weil er einen Migrationshintergrund hat.

3.2.4. Sonstige Unwirksamkeitsgründe

Hinsichtlich der sonstigen erstinstanzlich angeführten Gründe für eine Anfechtbarkeit der Wahl haben die Antragsteller die Beschwerde bereits nicht im erforderlichen Maße begründet. Hinsichtlich dieser, laut Antragstellervertreter ohnehin nur „colorandi causa“ aufgeführten Sachverhalte wird deshalb vollumfänglich auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts verwiesen, aus denen sich ergibt, dass keine Verletzung wesentlicher Wahlvorschriften vorliegt, jedenfalls keine, die sich auf das Ergebnis der Wahl ausgewirkt haben kann.

3.3. Der Feststellungsantrag ist unbegründet. Ein Anspruch der Streckenlokomotivführer auf Zusendung der Briefwahlunterlagen nach § 24 Abs. 2 WO BetrVG besteht nicht.

3.3.1. Die Streckenlokomotivführer haben keinen Anspruch auf Zusendung der Briefwahlunterlagen nach § 24 Abs. 2 WO BetrVG, da eine voraussichtlich nur kurze Anwesenheit im Betrieb das Tatbestandsmerkmal der voraussichtlichen Abwesenheit nicht erfüllt. Insoweit wird auf die Ausführungen unter Ziffer 3.2.2 verwiesen.

3.3.2. Der Antrag ist darüber hinaus unbegründet, weil es sich um einen Globalantrag handelt und ein solcher Globalantrag schon dann unbegründet ist, wenn auch nur ein Fall denkbar ist, in dem der Anspruch nicht besteht (vgl. Hauck/Helml, BetrVG, 3. Aufl. § 81, Rn. 4).

Vorliegend wird der Anspruch auf Übersendung der Briefwahlunterlagen allein an die Tätigkeit als Streckenlokomotivführer angeknüpft. Die Tätigkeit als Streckenlokomotivführer ist aber nicht zwangsläufig mit einer so kurzen Anwesenheit im Betrieb verknüpft, wie es derzeit für die Antragsteller der Fall sein mag. Die Zeit der Anwesenheit der Streckenlokomotivführer im Betrieb könnte von der Arbeitgeberin jederzeit verlängert werden. Dann wäre, selbst wenn man den Antragstellern darin folgen wollte, dass eine nur kurze Anwesenheit der Antragsteller im Betrieb die Voraussetzungen des § 24 Abs. 2 WO BetrVG erfüllt, ein Anspruch auf Übersendung der Briefwahlunterlagen nicht mehr gegeben.

4. Gründe für die Zulassung der Rechtsbeschwerde (§§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 ArbGG) sind vorliegend gegeben. Die Frage, ob den Streckenlokomotivführern wegen ihrer nur kurzen Anwesenheit im Betrieb die Briefwahlunterlagen zuzusenden sind und die Betriebsratswahl deshalb anfechtbar ist, hat grundlegende Bedeutung. Die Anwendung des § 24 Abs. 2 WO BetrVG auf Fälle wie den vorliegenden ist nicht höchstrichterlich geklärt. Die Entscheidung dieser Frage hat nicht nur Auswirkungen auf die über 400 Streckenlokomotivführer im Betrieb, sondern wegen der Bedeutung für die Anfechtbarkeit der Wahl für alle Arbeitnehmer des Betriebes. Darüber hinaus gibt es die gleiche Fragestellung auch in den anderen Wahlbetrieben mit Streckenlokomotivführern.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss können die Beschwerdeführer Rechtsbeschwerde einlegen.

Für die Beschwerdegegner ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und inner-

halb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Beschlusses.

Die Rechtsbeschwerde muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Rechtsbeschwerdeschrift und die Rechtsbeschwerdebegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Rechtsbeschwerdeeinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Dr. Förschner

Hagn

Hellmich-Gase

Abschrift an:

Antragstellervertreter formlos

Antragsgegnervertreter formlos

abgesandt am:

Ausfertigung an:

Antragstellervertreter gemäß § 174 ZPO mit Empfangsbekenntnis

Antragsgegnervertreter gemäß § 174 ZPO mit Empfangsbekenntnis

abgesandt am: