



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. Firma B. AG

- Antragstellerin, Beteiligte zu 1 und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte C.

2. Betriebsrat B.

- Beteiligter zu 2 -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 16. Dezember 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Burger sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Dr. Kreft und Springer-Gloning

- 2 -

für Recht erkannt:

- I. **Die Beschwerde der Arbeitgeberin und Beteiligten zu 1 gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 16. Dezember 2010 - 23 BV 246/10 - wird zurückgewiesen.**

- II. **Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.**

Gründe:

A.

Die Arbeitgeberin und Beteiligte zu 1 ficht im vorliegenden Verfahren die erfolgte Wahl eines gemeinsamen Betriebsrates für ihre sieben Filialen sowie ihre Zentrale in M. an.

Die Antragstellerin und Beteiligte zu 1 betreibt eine deutschlandweit vertretene Handelskette für Biolebensmittelprodukte mit derzeit 24 Filialen und einer Zentrale an ihrem Hauptsitz in M., von der aus die wirtschaftliche Leitung der Arbeitgeberin ausgeübt wird. Sieben der Einzelhandelsfilialen der Arbeitgeberin befinden sich ebenfalls in M.. Wie bereits bei der vorausgegangenen Betriebsratswahl im Jahr 2007 fand am 20.05.2010 eine gemeinsame Wahl eines Betriebsrats für die sieben M. Filialen sowie die Zentrale der Arbeitgeberin statt. Das Wahlergebnis wurde vom Wahlvorstand mit Bekanntmachung vom 27.05.2010 (Anl. ASt 1, Bl. 61 d. A.) veröffentlicht. Mit Antrag vom 04.06.2010, am selben Tag beim Arbeitsgericht München eingegangen, focht die Arbeitgeberin diese Wahl insbesondere mit der Begründung an, dass ihre sieben Filialen sowie ihre Zentrale in M. jeweils eigene Betriebe, jedenfalls als selbstständige Betriebe anzusehende Betriebsteile im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und/oder Nr. 2 BetrVG darstellten. Die wesentlichen Arbeitgeberfunktionen in personellen und sozialen Angelegenheiten würden direkt vor Ort in den jeweiligen Filialen durch die dortigen Marktleiter ausgeübt, wo auch die materielle Letztentscheidungsbefugnis liege, woran die jeweils durch die Zentrale er-

folgende Unterschrift unter Kündigungen, Arbeitsverträge und Abmahnungen etc. nichts ändere. Jedenfalls wären - wenn die Zentrale als Hauptbetrieb im Sinne des § 4 Abs. 1 BetrVG eingeordnet würde - die einzelnen Filialen betriebsratsfähige Betriebsteile. Diese seien sowohl im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG relativ eigenständig als auch im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG räumlich weit von der Zentrale entfernt, da es hierbei weniger auf die absolute Entfernung als auf die Qualität der Verkehrsanbindung und die konkreten Betreuungsmöglichkeiten ankomme. Andernfalls würde es sich nur um einen bundesweit einheitlichen Betrieb aller Filialen und der Zentrale zusammen handeln können. Damit seien sowohl der Wahlvorstand für die Betriebsratswahl 2010 falsch gebildet als auch der Betriebsbegriff verkannt worden, was beides aufgrund der dadurch erfolgten Beeinflussung des Wahlergebnisses den Anfechtungsantrag der Arbeitgeberin begründe. Dem tritt der Betriebsrat im Wesentlichen mit der Begründung entgegen, dass in der Zentrale der Arbeitgeberin nicht nur die wirtschaftliche Leitung des gesamten Unternehmens ausgeübt werde, sondern hier der komplette Einkauf für alle Filialen erledigt und die Art der Werbung, die Ladenausstattung sowie die Verbrauchsstoffe etc. entschieden würden. Die einzelnen Filial-/Marktleiter hätten lediglich sehr beschränkte personelle Kompetenzen und initiierten weder umzusetzende personelle Maßnahmen wie Einstellungen, Versetzungen und Kündigungen - sondern beantragten solche lediglich beim zuständigen Bezirksleiter - noch erstellten sie die Betriebsanhörungen selbst, vielmehr mache Letzteres die Personalabteilung der Zentrale. Ein Marktleiter dürfe selbst nicht einmal ein Stellengesuch aufgeben, sondern verfüge lediglich über die Befugnis, personelle Maßnahmen gegenüber der Personalabteilung der Zentrale zu beantragen bzw. anzuregen. Deshalb sei der Anfechtungsantrag der Arbeitgeberin mangels Verknennung des Betriebsbegriffes unbegründet.

Das Arbeitsgericht München hat mit Beschluss vom 16.12.2010 der den Verfahrensbevollmächtigten der Arbeitgeberin und Beteiligten zu 1 am 27.12.2010 zugestellt wurde, den Anfechtungsantrag mit der Begründung zurückgewiesen, dass eine Verknennung des Betriebsbegriffes nicht vorliege, sondern richtigerweise für alle M. Filialen und die Zentrale der Arbeitgeberin nur ein Betriebsrat gewählt worden sei. Der Arbeitgeberin sei es nicht gelungen, die Kammer davon zu überzeugen, dass insbesondere den Marktleitern genügend eigenständige Kompetenzen zukämen, um die Filialen als selbstständige Betriebe ansehen zu können. Diese könnten zwar personelle Maßnahmen initiieren

oder hierzu vorbereitende Verhandlungen durchführen, dürften jedoch nicht allein und endgültig entscheiden. Auch sei von der Arbeitgeberin in der Vergangenheit der Betriebsrat für M. akzeptiert worden, weshalb diese sich durch den vorliegenden Antrag ohne erkennbaren Grund in Widerspruch zu ihrem eigenen Vorverhalten setze.

Hiergegen richtet sich die Beschwerde der Arbeitgeberin und Beteiligten zu 1 mit Schriftsatz ihrer Verfahrensbevollmächtigten vom 27.01.2011, am selben Tag zunächst per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangen, zu deren Begründung sie mit am (Montag, den) 28.02.2011 eingegangenen Schriftsatz vom selben Tag ausgeführt hat, dass sie seit Juni 2010 drei Regionen mit jeweils einem Regionalleiter habe und in einzelnen/für einzelne Filiale(n) deutschlandweit kein Betriebsrat bzw. jeweils eigene Betriebsräte gewählt seien, während für den im vorliegenden Verfahren verfahrensgegenständlichen Bezirk M. und im Bezirk West (A., Do., D., E., K.) jeweils gemeinsame Betriebsräte gewählt worden seien. Da die Arbeitgeberin nur über insgesamt sieben Filialen in M. verfüge, lägen diese in großen Abständen zueinander und zur Zentrale, was erhebliche Fahrtzeiten zwischen den einzelnen Filialen in M. - beschäftigend zwischen 24 und 58 Arbeitnehmer - und der Zentrale mit ca. 50 Arbeitnehmern bei einer Anfahrtdauer von bis zu 48 Minuten bedinge. In den einzelnen Filialen seien die Aufgaben und Befugnisse der jeweiligen Marktleiter sehr weitreichend: Diese initiierten umzusetzende personelle Maßnahmen, insbesondere Einstellungen, Versetzungen und Kündigungen, und führten auch die erforderlichen Anhörungen des örtlich zuständigen Betriebsrats durch. Die Personalabteilung und die Unternehmensleitung träten, soweit erforderlich, lediglich beratend und begleitend zur Seite. Dies ergebe sich auch aus den aktuellen Stellenbeschreibungen für die Marktleiter, ebenso die Regionalleiter, vom 10.02.2010, die lediglich die bereits gelebten Verhältnisse wiedergeben würden. Die Zentrale nehme lediglich zentrale Verwaltungsaufgaben wahr, etwa die Gehaltsabrechnungen der Beschäftigten, und übe im Übrigen reine Dienstleistungsfunktionen für die Filialen und die Marktleiter aus. Die Filialen seien sehr selbstständig organisiert, wobei die Marktleiter eigenständig Personal einstellten und die Entscheidung hinsichtlich der Kündigung der in ihrem Betrieb beschäftigten Mitarbeiter mit Letztentscheidungsbefugnis trafen. Die Unterzeichnung der Kündigungen durch die Personalabteilung der Zentrale stelle lediglich einen formalen Akt, keine eigenständige Entscheidung dar. Die Filialen würden somit in den wesentlichen personellen Angelegenheiten durch ihre Marktleiter geleitet. Diese führten auch die Personaleinsatz-

planung selbstständig und in eigener Verantwortung durch und trügen die wirtschaftliche Verantwortung für ihre Filialen, die jeweils über eine Profitrechnung verfügten. Dies habe der erstinstanzliche Beschluss verkannt. Inhaltlich stellten die Filialen deshalb eigenständige Betriebe im Sinn des § 1 BetrVG dar, da diese nicht organisatorisch zusammengefasst und durch die Zentrale organisiert seien. Jedenfalls bestünden betriebsratsfähige Betriebsteile im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, da die einzelnen Filialen in M. zunächst räumlich weit entfernt von der dortigen Zentrale - deren Status als etwaigen Hauptbetriebes in diesem Sinne unterstellt -, jedenfalls gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG relativ eigenständig im hier verlangten Sinn seien. Für das Unterbleiben einer Anfechtung bereits der nämlichen Betriebsratswahl 2007 habe es, erstinstanzlich vorgetragene, Gründe im Bereich damaliger unternehmerischer Schwierigkeiten gegeben. Dass die Arbeitgeberin nach Ablauf der dortigen Anfechtungsfrist den M. Betriebsrat als in personellen Angelegenheiten zuständigen Ansprechpartner akzeptieren habe müssen, sei notwendig gewesen und könne ihr nicht das Recht zur Wahlanfechtung 2010 nehmen bzw. ihr als widersprüchliches Verhalten vorgehalten werden. Deshalb sei bereits der Wahlvorstand für die Betriebsratswahl vom 20.05.2010 fehlerhaft - damit anfechtungsbe gründend - gebildet gewesen, erst recht liege damit ein Verstoß gegen den Betriebsbegriff vor, der das Wahlergebnis beeinflusst habe.

Die Arbeitgeberin und Beteiligte zu 1 beantragt:

- 1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts München, Az: 23 BV 246/10 vom 16.12.2010 wird geändert.*
- 2. Die gemeinsame Betriebsratswahl vom 20.05.2010 in den sieben Betrieben der Antragstellerin in der W.-straße, N. Straße, P. Straße, S. Straße, A.-straße, L.-straße, R. Straße sowie der Zentrale in der R.-Straße wird für unwirksam erklärt.*

Der Betriebsrat und Beteiligte zu 2 trägt zur Begründung seines Antrages auf Zurückweisung der Beschwerde unter Verteidigung der Entscheidung des Arbeitsgerichts vor, dass den Marktleitern nicht genügend eigenständige Kompetenzen zukämen, um die Filialen als selbstständige Betriebe ansehen zu können. Diese dürften nicht allein und

endgültig entscheiden, im Übrigen hätten die Änderungen hinsichtlich ihrer Tätigkeit als Marktleiter gemäß ihrer nunmehrigen Stellenbeschreibung nur auf dem Papier stattgefunden. Der komplette Einkauf für alle Filialen werde durch die Zentrale erledigt. Diese entscheide über die Zusammensetzung und Änderung des Sortiments und die Art der Werbung sowie über die Ladenausstattung und die Verbrauchsstoffe etc. Bei Versetzungen von und zu den Filialen in M. habe die Arbeitgeberin den Betriebsrat noch nie nach § 99 Abs. 1 BetrVG angehört. In den Arbeitsverträgen laute der Einsatzort auf M. ohne Nennung einer Filiale. Die Marktleiter initiierten nicht einmal umzusetzende personelle Maßnahmen wie insbesondere Einstellungen, Versetzungen und Kündigungen, sondern beantragten diese beim zuständigen Bezirksleiter, der dann die weitere Vorgehensweise bestimme. Die Marktleiter verfügten nicht über die von der Arbeitgeberin verwendeten Vordrucke für alle personellen und sozialen Angelegenheiten. Auch die Betriebsratsanhörungen würden immer durch die Personalabteilung erstellt und meist von dieser oder vom Bezirksleiter unterschrieben. Stellengesuche dürfe ein Marktleiter nicht aufgeben. Bei diesen handle es sich nicht um leitende Angestellte, sondern in der Regel um Einzelhandelskaufleute ohne juristischen Hintergrund und damit der Kompetenz zur Beurteilung der rechtlichen Möglichkeiten bei Einstellungen, Versetzungen, Kündigungen oder Abmahnungen. Es sei nicht erklärbar, weshalb die Marktleiter etwa Kündigungsschreiben nicht selbst unterschreiben dürften, wenn sie solche Entscheidungen angeblich tatsächlich selbstständig und eigenverantwortlich treffen dürften. Hinsichtlich weitergehender sozialer Angelegenheiten - etwa Beantragung von Mehrarbeit - gebe es eine Gesamtbetriebsvereinbarung mit umfassenden Regelungen zur Arbeitszeit, die der Marktleiter einzuhalten habe. Auch hätten die Marktleiter keinerlei Einfluss auf die Zusammensetzung des Sortiments und dürften keine eigenverantwortlichen Einlistungen vornehmen - solches entscheide allein die Zentrale. Damit stellten, wie in der Vergangenheit unbeanstandet, die einzelnen Filialen und die Zentrale M. Betriebsteile des einheitlichen Betriebes dort dar, nicht eigene betriebsratsfähige Organisationseinheiten. Auch liege keine räumlich weite Entfernung der Filialen zum Hauptbetrieb - Zentrale - vor, zumal hier das gut ausgebaute und funktionierende öffentliche Verkehrsnetz in M. und die modernen Telekommunikationsmittel zu berücksichtigen seien. Deshalb sei der Anfechtungsantrag unbegründet, da weder der Wahlvorstand offensichtlich den Betriebsbegriff verkannt noch die Betriebsratswahl selbst unter dessen Verkennung stattgefunden habe.

- 7 -

Wegen des Vorbringens der Beteiligten im Zweiten Rechtszug im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 28.02.2011, vom 20.04.2011, vom 05.05.2011, vom 31.08.2011, vom 01.09.2011, nebst der jeweils vorgelegten Anlagen, und - hinsichtlich einer Stellungnahme zur erfolgten Beweisaufnahme - auf die Schriftsätze vom 05.01.2012 (Arbeitgeberin und Betriebsrat) sowie auf ihre ergänzenden Einlassungen in den mündlichen Anhörungsterminen im Beschwerdeverfahren gemäß der entsprechenden Feststellungen in den Sitzungsniederschriften vom 12.05.2011, vom 12.08.2011 und vom 16.12.2011 Bezug genommen.

Das Beschwerdegericht hat aufgrund der Beweisbeschlüsse vom 30.06.2011 und ergänzend vom 15.09.2011 Beweis erhoben durch jeweils uneidliche Einvernahme der Zeugen B., M., L. und W. sowie durch förmliche Beteiligten-/Parteieinvernahme des Vorstandsmitglieds der Arbeitgeberin R. und des Betriebsratsvorsitzenden H.. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf die Sitzungsniederschriften vom 12.08.2011 und vom 16.12.2011 Bezug genommen.

B.

Die zulässige Beschwerde hat in der Sache keinen Erfolg.

I.

Die Beschwerde der Arbeitgeberin und Beteiligten zu 1 ist statthaft und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 87 Abs. 1 und Abs. 2, 89 Abs. 1 und Abs. 2, 66 Abs. 1 ArbGG, 516, 518 ZPO) und damit zulässig.

II.

Die Beschwerde der Arbeitgeberin und Beteiligten zu 1 ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat zutreffend entschieden, dass die einzelnen Filialen sowie die Zentrale der Arbeitgeberin in München weder jeweils eigenständige Betriebe noch als selbstständig

anzusehende Betriebsteile i. S. d. § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG darstellen, und deshalb den Wahlanfechtungsantrag der Arbeitgeberin zu recht zurückgewiesen.

1. Eine Nichtigkeit der („gemeinsamen“) Betriebsratswahl vom 20.05.2010 scheidet aus. Eine Verkennung des Betriebsbegriffs könnte - auch im Hinblick auf die vorausgegangene entsprechende Wahl eines Wahlvorstandes hierzu - in aller Regel nur eine Anfechtung der darauf beruhenden Betriebsratswahl, nicht bereits deren Nichtigkeit begründen (st. Rspr. des BAG, vgl. etwa. B. v. 19.11.2003, 7 ABR 25/03, AP Nr. 3 zu § 89 BetrVG 1979 (LSe)).

2. Mit ihrem am selben Tag eingegangenen Wahlanfechtungsantrag mit Schriftsatz vom 04.06.2010 hat die Arbeitgeberin und Beteiligte zu 1 die Anfechtungsfrist des § 19 Abs. 2 BetrVG gewahrt, da das Ergebnis der Betriebsratswahl vom 20.05.2010 unstreitig am 27.05.2010 bekannt gemacht worden war.

3. Die Filialen der Arbeitgeberin und deren Zentrale in M. stellen weder selbstständige Betriebe noch qualifizierte selbstständige Betriebsteile i. S. d. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 oder Nr. 2 BetrVG dar.

a) Wie die Beteiligten selbst ausführen, liegt ein eigenständiger Betrieb i. S. des Betriebsverfassungsgesetzes nach ständiger Rechtsprechung des BAG vor, wenn eine organisatorische Einheit gegeben ist, innerhalb derer der Arbeitgeber zusammen mit den von ihm beschäftigten Arbeitnehmern bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt. Dazu müssen die in der Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt und die menschliche Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert werden.

Ein Betriebsteil ist dagegen auf den Zweck des Hauptbetriebs ausgerichtet und in dessen Organisation eingegliedert, ihm gegenüber jedoch organisatorisch abgrenzbar und relativ verselbstständigt.

Für die Abgrenzung von Betrieb und Betriebsteil ist der Grad der Verselbstständigung entscheidend, der im Umfang der Leitungsmacht zum Ausdruck kommt. Erstreckt

sich die in der organisatorischen Einheit ausgeübte Leitungsmacht auf alle wesentlichen Funktionen des Arbeitgebers in personellen und sozialen Angelegenheiten, handelt es sich um einen eigenständigen Betrieb i. S. d. § 1 BetrVG. Für das Vorliegen eines Betriebsteils i. S. d. § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG genügt dagegen ein Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit gegenüber dem Hauptbetrieb, wofür es ausreicht, dass in der organisatorischen Einheit überhaupt eine den Einsatz der Arbeitnehmer bestimmende Leitung institutionalisiert ist, die Weisungsrechte des Arbeitgebers ausübt (so die st. Rspr. des BAG, vgl. zuletzt etwa B. v. 07.05.2008, 7 ABR 15/07, NZA 2009, S. 328 f - Rz. 19, m. w. N. -; BAG, B. v. 09.12.2009, 7 ABR 38/08, AP Nr. 19 zu § 4 BetrVG 1972 - Rzn. 22/23 -).

b) Die einzelnen Filialen der Arbeitgeberin und Beteiligten zu 1 in M. sowie deren Zentrale ebenfalls in M. stellen insbesondere nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme zur Überzeugung der Beschwerdekammer nicht einmal i. S. d. § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG als selbstständig anzusehende Betriebsteile dar, weil sie sich weder räumlich weit entfernt vom Hauptbetrieb befinden (dort Nr. 1 – sh. nachstehend lit. aa -) noch über eine relative Eigenständigkeit i. S. d. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG (sh. nachstehend lit. bb) verfügen - weshalb sie erst recht nicht den Status eines jeweils eigenen Betriebs i. S. d. § 1 BetrVG haben.

aa) Die für einen selbstständigen Betriebsteil nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG erforderliche relative Eigenständigkeit setzt keinen umfassenden eigenen Leitungsapparat voraus, erfordert – wie ausgeführt - jedoch, dass es in dem Betriebsteil eine eigenständige Leitung gibt, die in der Lage ist, die Arbeitgeberfunktionen in den wesentlichen Bereichen der betrieblichen Mitbestimmung wahrzunehmen (st. Rspr. des BAG, etwa aaO).

(1) Zwar werden nach dem Vortrag der Arbeitgeberin und insbesondere dem Ergebnis der Beweisaufnahme die einzelnen Filialen - hier diejenigen in M. - in gewisser Weise – proklamativ - als teilautonome Profit-Center geführt.

Nach der - neuen - Stellenbeschreibung für die Marktleiter - Filialleiter - mit dem Stand 1/2010 (Anl. ASt 2, Bl. 62 bis 66 d. A.) verfügen diese über erhebliche Kompetenzen und Verantwortlichkeiten - Beobachtung des Marktgeschehens, Einhaltung der ge-

setzlichen Bestimmungen (insbesondere Arbeitszeitgesetz), betriebswirtschaftliche Bin- nenergebnisse ihres Markts, „Führungskraft aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Markts“, Einhaltung der personellen Mitbestimmungsrechte des örtlich zuständigen Be- tribsrats ... -.

Dort ist unter dem Abschnitt „Personal“ (Seite 3/4) jedoch festgelegt, dass der Marktleiter „Einstellungen und Versetzungen und Freisetzungen von Marktmitarbei- ter/innen vorschlägt“ und „veranlasst“ (?), während Kündigungen von Arbeitnehmern des Markts „in Abstimmung mit der Personalleitung“ erfolgen. Ebenso ist unter der Überschrift „Betriebswirtschaft“ (Seite 4/5) festgehalten, dass der Marktleiter für das betriebswirt- schaftliche Ergebnis seines Markts verantwortlich ist, er Maßnahmen zur Erhöhung des Umsatzes und Verbesserung des Rohertrags im Markt ergreift, für eine ordnungsgemäße Kontrolle des Kassenwesens, für die Durchführung von Inventuren nach den Unterneh- mensrichtlinien, auf Wareneingangskontrolle usw. zu achten hat.

Bereits diese, teilweise eher lyrisch formulierten, Zuständigkeiten/Kompetenzen des Marktleiters legen nahe, dass die Zentrale der Arbeitgeberin wesentliche Steuerungs- funktionen für die Filialen/Märkte im personellen und betriebswirtschaftlichen - auch Rou- tine- - Bereich wahrnimmt, dass die plakativ proklamierte Autonomie der Filialen in der Realität tatsächlich wesentlich eingeschränkt ist.

(2) Dies wird durch das Ergebnis der Beweisaufnahme zur Überzeugung der Be- schwerdekammer bestätigt:

Einerseits hat die Zeugin B., nunmehrige Personalleiterin der Arbeitgeberin, aus- gesagt, dass der jeweilige Marktleiter über ein Personalkostenbudget zur Deckung sämtli- cher Personalausgaben seiner Filiale verfüge und im Rahmen dieses Budgets deshalb selbst entscheide, wieviele Mitarbeiter er in welchen Funktionen beschäftigen wolle. Bei frei gewordenen Stellen könne der Filialleiter den Regionalleiter hinsichtlich des Vorlie- gens von Bewerbungen bei diesem nachfragen, im Übrigen auf Aushänge in der Filiale zurückgreifen und bei notwendigen Stellenanzeigen in der Presse die Zentrale einschal- ten, die dann solche Stellenanzeigen veröffentliche. Über erforderliche Kündigungen ent- scheide der Marktleiter, wobei die jeweils erforderliche Unterschrift der Zentrale unter die Kündigungsschreiben ein bei der Arbeitgeberin historisch gewachsener Sachverhalt sei.

Die Kündigungsanhörungen gem. § 102 BetrVG gegenüber dem Betriebsrat erfolgten im Regelfall durch den jeweiligen Marktleiter. Bei der Sortimentspolitik würden die zahlreichen Standardprodukte zentral durch die Einkaufsabteilung der Arbeitgeberin bestellt, während der Marktleiter über ergänzende regionale Angebote und Bezugsquellen entscheide.

Das von der Arbeitgeberin zu ihrem einschlägigen Vorbringen ebenfalls benannte nunmehrige Vorstandsmitglied, Herr R., hat im Rahmen seiner förmlichen Aussage als Beteiligter (als „Partei“, mit Einverständnis des Betriebsrats und Beteiligten zu 2: §§ 87 Abs. 2, 64 Abs. 6 und Abs. 7 ArbGG, 538 Abs. 1, 525, 447 ZPO - das Beschwerdegericht sieht die förmliche Parteieinvernahme - Beteiligteinvernahme - hier des Vorstandsmitglieds und damit gesetzlichen Vertreters der Arbeitgeberin (§ 78 AktG) R., ebenso des Vorsitzenden des Betriebsrats und Beteiligten zu 2, als zulässig an: vgl. etwa Weth in Schwab/Weth, ArbGG, 3. Aufl. 2011, § 83 Rz. 30 m. w. N.) bekundet, dass die Marktleiter als, nach Verständnis der Arbeitgeberin, „Unternehmer im Unternehmen“ - die Märkte würden als Profit-Center geführt - unter Einhaltung der entsprechenden Gesetze und Vorgaben entscheiden würden, wer in ihrem Markt arbeite, wer eingestellt und wer gekündigt werden solle. Die Tatsache, dass Arbeitsverträge nicht von den Marktleitern, sondern von der Zentrale unterschrieben würden, sei historisch gewachsen und nicht mit der Frage einer Entscheidung über eine Kündigung verbunden. Auch im Rahmen der Sortimentsstruktur habe der Filialleiter große Kompetenzen und könne vieles selbstständig regional einkaufen.

(jeweils Sitzungsniederschrift vom 12.08.2011, Bl. 338 f/341 f d. A.)

Der ebenfalls von der Arbeitgeberin benannte Zeuge L., nach seiner Aussage als Regionalleiter zuständig für die Region Süd der Arbeitgeberin mit 15 Märkten – damit auch die verfahrensgegenständlichen Filialen -, hat bekundet, dass die Filialleiter für die Einstellungen, die Kosten und die Kündigungen verantwortlich seien und Letztere selbst vorbereiteten. Die Filialleiter hätten ein Personalkostenbudget, in dessen Rahmen sie selbst entscheiden könnten, ob sie Vollzeit-, Teilzeit- oder auch geringfügig Beschäftigte einstellten, ohne dass es konkrete Vorgaben von seiner Seite hierfür gebe. Bei Neueinstellungen erstelle der Marktleiter eine entsprechende Bedarfsmeldung, die ihm, dem Zeugen L., zur Kenntnis gegeben und durch ihn und die Personalabteilung geprüft werde.

Die externe Stellenausschreibung erfolge durch die Personalleitung und den Zeugen - ggf. auch über einen externen Headhunter -, wobei solchermaßen eingehende Bewerbungen die Personalabteilung und der Zeuge auf die Filialen mit entsprechendem Bedarf aufteilen, wo die Bewerbungsgespräche geführt würden. Gewünschte Neueinstellungen im Rahmen des jeweiligen marktspezifischen Personalkostenbudgets könne der Zeuge als Regionalleiter nicht ablehnen. Bei Gehaltserhöhungen entscheide der Marktleiter im Rahmen seines Budgets. Zwar habe der Marktleiter die Vollmacht, Mitarbeiter zu kündigen und arbeitsrechtliche Disziplinarmaßnahmen zu ergreifen, unterschreibe auch die Anhörung für den Betriebsrat und lege sie über die Personalabteilung vor - die Kündigungsschreiben würden jedoch vom Vorstand unterschrieben, ebenso Abmahnungen.

Der von der Arbeitgeberin benannte Zeuge W., ebenfalls Filialleiter, hat ausgesagt, dass bei gewünschten Neueinstellungen das Verfahren über die Zentrale der Arbeitgeberin laufe und der Regionalleiter dabei nicht eingeschaltet und an den Vorstellungsgesprächen nicht beteiligt sei. Bei beabsichtigten Kündigungen und Abmahnungen fülle der Filialleiter zunächst das entsprechende Formular im betrieblichen Intranet aus und leite es an die Zentrale weiter, die dann das Kündigungs- bzw. Abmahnungsschreiben fertige und unterzeichne. Anträge auf Einstellung unterschreibe auch der Regionalleiter zur Kenntnisnahme.

(jeweils Sitzungsniederschrift vom 16.12.2011, Bl. 641 f/643 f d. A.)

Dagegen hat der Zeuge M., vom Betriebsrat benannt und dessen Mitglied, - tätig in der Zentrale der Arbeitgeberin - ausgesagt, dass die Entscheidungen über den Einkauf, das komplette Sortiment, die Werbung etc. ausschließlich durch die Zentrale der Arbeitgeberin getroffen würden, ebenso hinsichtlich der Ausstattung der Läden. Das Sortiment sei, mit kleinen Ausnahmen, von der Einkaufsabteilung der Arbeitgeberin vorgegeben, wobei 90 % über den vorgegebenen Katalog zu bestellen seien. Die Zentrale müsse jeweils eine Zertifizierung für „Bio“ feststellen. Der einzelne Marktleiter könne nicht selbst entscheiden, von welchem Erzeuger - etwa Bauern - er die Milch, die Kartoffeln, das Obst etc. beziehe - auch dies werde von der Zentrale der Arbeitgeberin vorgegeben, die damit vielleicht 99 % des gesamten Angebots der einzelnen Filialen festlege.

Herr H., Vorsitzender des Betriebsrats und Beteiligten zu 2 - selbst Leiter mehrerer Filialen der Arbeitgeberin -, hat als Beteiligter („Partei“, s. o.) ausgesagt, dass der Einkauf in der Zentrale der Arbeitgeberin festgelegt würde und die Marktleiter bei regionalspezifischen Produkten zwar Lieferanten vorschlagen könnten, während auch hier immer die Zentrale, die zuvor die Preisverhandlungen führe, entscheide - die Filialleiter könnten nicht festlegen, etwa von einem bestimmten, selbst ausgewählten, Bauern oder von einem bestimmten Händler Obst, Gemüse etc. zu beziehen. Anders als zuvor hätten nunmehr die Marktleiter von der Zentrale auch Vorgaben hinsichtlich der Platzierung und Präsentation des Sortiments zu erfüllen, ohne dass nunmehr hierüber in den Filialen selbst bestimmt werden könne. Die Bauabteilung der Zentrale bestelle die benötigte Einrichtung, die Ladenausstattung, das Mobiliar. Die Einstellung von Aushilfskräften und Schülern oder Teilzeitbeschäftigten auf 400-Euro-Basis nähmen die Marktleiter zum Großteil selbst vor und suchten den jeweiligen Bewerber aus. Alle anderen Einstellungen geschähen in Absprache mit dem Bezirksleiter (Regionalleiter), der jeweils unterschreiben müsse. Versetzungen zwischen den Filialen würden zwischen diesen intern geregelt. Kündigungen erfolgten jeweils in Absprache mit dem Bezirksleiter, wobei weder Kündigungsschreiben noch Abmahnungen von den Marktleitern selbst unterzeichnet werden könnten. Bei personellen Beteiligungen des Betriebsrats fertige die Personalabteilung in der Zentrale der Arbeitgeberin die entsprechenden Formulare und schicke sie in die Filiale, wo sie vom Marktleiter unterzeichnet und erst dann dem Betriebsratsausschuss des Betriebsrats übergeben würden. Bei der Kündigungsanhörung fülle die Personalabteilung der Zentrale selbst das Anhörungsformular für den Betriebsrat aus und leite es dann an den Marktleiter zur Unterschrift leite, der es anschließend dem Betriebsrat übergebe. Stellungnahmen des Betriebsrats im Zusammenhang mit beabsichtigten Einstellungen, Versetzungen, Kündigungen gingen immer an die Personalabteilung der Zentrale, die dann den Arbeitsvertrag bzw. die Kündigung ausfertige und erst dann den Marktleiter informiere. Trotz vorhandenen Personalkostenbudgets seien Einstellungen und Gehaltszusagen jeweils mit dem Bezirksleiter abzustimmen, wobei es sich bei der formalen Kenntnisnahmeunterschrift des Bezirksleiters in der Realität um eine Genehmigungsunterschrift handle. Die Möglichkeit der Erhöhung der Gehälter einzelner Personen gehe nicht ohne Absprache mit dem Bezirksleiter, der letztlich entscheide. Für Stellengesuche habe der Marktleiter kein eigenes Budget. Hinsichtlich des Sortiments gebe es eine Liste von Lieferanten oder

Produzenten, wobei der Marktleiter bei gleicher Qualität unter Berücksichtigung von Empfehlungen (der Zentrale) entscheiden könne

(jeweils Sitzungsniederschrift vom 12.08.2011, Bl. 338 f/341 f d. A.)

Die Aussagen der Zeugen B., M., L. und W. sowie die Beteiligtenaussagen des Vorstandsmitglieds der Arbeitgeberin R. und des Betriebsratsvorsitzenden H. waren für die Beschwerdekammer glaubhaft. Alle Aussagen waren jeweils für sich betrachtet als auch im Verhältnis zueinander ausreichend stimmig, stringent und ohne, maßgebliche, Widersprüche – über unterschiedliche Wahrnehmungs-/Bewertungseinschätzungen zu den Kompetenzumfängen hinaus. Die Aussagen waren differenziert und weitgehend nachvollziehbar. Auch der Eindruck von der Person der Zeugen und Beteiligten sowie Stil und Ablauf ihrer Aussagen gibt zu keinen Bedenken hinsichtlich deren Glaubwürdigkeit und/oder der Glaubhaftigkeit ihrer Aussagen Anlass.

(3) Ausgehend hiervon steht zur Überzeugung der Beschwerdekammer fest (§ 286 Abs. 1 ZPO):

Zwar verfügen die einzelnen Filialen - Märkte - der Arbeitgeberin einerseits über eine gewisse partielle Autonomie, v. a. hinsichtlich der Initiierung üblicher Routine-Personalmaßnahmen - Einstellung, Abmahnung, Kündigung, Versetzung -, in - höchst - überschaubarem Umfang auch hinsichtlich der Gestaltung des Sortiments. Die Filialen haben ein Personalkostenbudget, weshalb die Marktleiter die Zusammensetzung, Qualifikationsniveaus, Arbeitszeiten und Vergütungsstruktur des Personals „ihrer“ Filialen, in gewissem Umfang, eigenständig steuern können. Unabhängig von der grundsätzlichen Unternehmenspolitik ist dies auch nicht unbedingt erstaunlich, weil in Filialen der Arbeitgeberin - hier in M. -, anders als vielfach in solchen anderer Unternehmen oder Verkaufsstellen des Einzelhandels sonst, nach der von der Arbeitgeberin erstinstanzlich bereits im Antragschriftsatz vom 04.06.2010 tabellarisch aufgelisteten Arbeitnehmerzahl in den einzelnen Filialen jeweils zwischen 24 und 58 Arbeitnehmer, darunter zweifellos zahlreiche Teilzeitkräfte, tätig sind. Diese personelle Größenordnung impliziert zwangsläufig umfangreichere personelle Führungs- und Steuerungsaufgaben beim unmittelbar vor Ort, in Linienfunktion, befindlichen Leitungspersonal als etwa bei einem kleineren Drogerieladen oder sonstigem Fach-/Ladengeschäft eines Einzelhandelsfilialunternehmens mit häufig

jeweils nur wenigen Beschäftigten sonst. Die Arbeitgeberin räumt den Filialen darüber hinaus auch eine gewisse weitergehende Autonomie als „Profit-Center“ - „Unternehmen im Unternehmen“, so das Vorstandsmitglied der Arbeitgeberin R. bei seiner Beteiligten-einvernahme - ein. Im personellen Bereich verfügen die einzelnen Marktleiter durch das unternehmensweite Intranet über Formularvorlagen für die gängigen personellen (Routine-)Vorgänge, derer sie sich vor Ort in ausgedruckter Form bedienen können („Antrag auf Abmahnung“, „Antrag auf Einstellung“, Anhörung des Betriebsrats zur vorgesehenen Kündigung eines Arbeitnehmers ...). Die Markt-/Filialleiter nehmen damit gewisse personelle Steuerungsaufgaben direkt vor Ort in Linienfunktion wahr.

Andererseits und gleichzeitig sind das Erscheinungsbild, die Einrichtung und die Sortimentstruktur in den Filialen weitgehend – weitestgehend - vorgegeben: Auch wenn nach den nicht ungläubhaften Aussagen der Zeugin B. und des Vorstandsmitglieds der Arbeitgeberin R. die Marktleiter, im Rahmen proklamierter Regionalität, über regionale Bezugsquellen für einzelne Sortimentsinhalte - etwa für Brot, Backwaren, Obst - entscheiden können, betrifft dies lediglich einen (sehr) kleinen Teil des Warenangebots. Nach ebenfalls glaubhafter Bekundung des Betriebsratsvorsitzenden H. im Rahmen seiner Beteiligteenaussage könne der Filialleiter hinsichtlich regionalspezifischer Produkte zwar Lieferanten vorschlagen - auch hier entscheide jedoch „immer die Zentrale, die zuvor auch die Preisverhandlungen führt“. Letzteres hält die Beschwerdekammer auch deshalb für nachvollziehbar und glaubhaft, weil, wie auch der Zeuge M. ausgesagt hat, die Zertifizierung eines Produkts als „Bio“ immer vorher durch die Zentrale der Arbeitgeberin geprüft werde und werden müsse. Die Arbeitgeberin bedient ein spezifisches Marktsegment - „Bio“-Lebensmittel, mit einem, auch gerichtsbekannt, anspruchsvollen und sensiblen Kundenkreis -, was als solches naturgemäß Grenzen für die produktspezifische Autonomie des einzelnen Markts setzen muss und das Eingehen von Risiken hinsichtlich etwa nicht zertifizierten Angebots verbietet.

Auch die Präsentation des Warenangebots, die Ausstattung und Einrichtung der Filialen sowie die Werbung sind nach den glaubhaften Aussagen des Zeugen M. weitestgehend durch die Zentrale der Arbeitgeberin vorgegeben - was i. S. einer grundsätzlichen unternehmenspolitischen Corporate Identity zumindest sinnvoll, wenn nicht notwendig erscheint. Nach, von der Arbeitgeberin insoweit nicht grundsätzlich in Zweifel gezogener, Aussage des Betriebsratsvorsitzenden H. habe in der Vergangenheit über die Platzierung

der Waren in den Regalen, die Anordnung etc., seitens der Marktleiter vor Ort entschieden werden können, während selbst dies in jüngerer Zeit durch die sog. „CM“-Abteilung der Zentrale vorgegeben und von dort, ohne Entscheidungsspielraum der Filiale, festgelegt werde, wo und in welcher Weise die einzelnen Waren(-gruppen) in den Regalbereichen jeweils zu präsentieren seien.

Von maßgeblicher Bedeutung ist für die Beschwerdekammer, dass in personeller Hinsicht sämtliche entscheidenden Maßnahmen - Abmahnungen, Kündigungen, Arbeitsvertragsabschlüsse - unstreitig von der Zentrale der Arbeitgeberin unterzeichnet, und damit in wesentlichem Umfang allererst formell rechtswirksam (§§ 623 BGB, 14 Abs. 4 TzBfG) erfolgen. Die Erklärung hierfür ist unerheblich - dass dies bei der Arbeitgeberin halt schon immer so gewesen sei, so im Ergebnis die Bekundung der Zeugin B. und die Beteiligtenaussage des Vorstandsmitglieds der Arbeitgeberin R. -. Dies hat zwangsläufig zur Folge, dass die letzte, eigentliche, Entscheidungsbefugnis für diese, wesentlichen, personellen Maßnahmen bei der Unternehmensleitung, der Zentrale, der Arbeitgeberin liegt. Hätte diese Unterschriftenotwendigkeit allein formalen - „deklaratorischen“, nicht etwa konstitutiven - Charakter, hätte es, zumal angesichts der von der Arbeitgeberin im vorliegenden Verfahren plakativ proklamierten Politik der Dezentralität der als „Profit-Center“ geführten Filialen, nahe gelegen – müsste es ggf. zwingend erscheinen -, diese, jedenfalls die wesentlichen, Unterschriftsbefugnisse konsequent an die Filialleiter zu delegieren und diese auch formell mit entsprechenden Kompetenzen auszustatten. Dies ist jedoch ebenso wenig geschehen wie die Markt-/Filialleiter ersichtlich über wenigstens eine entsprechende Handlungsvollmacht i. S. d. §§ 65, 54 HGB - wenn schon nicht Prokura i. S. d. §§ 48 f HGB - verfügen (oder, so der Betriebsrat undementiert (§ 138 Abs. 3 ZPO entsprechend), als leitende Angestellte im Rechtssinn (§ 5 Abs. 3, Abs. 4 BetrVG), ausgehend von damit verbundenen Personalbefugnissen, tätig werden könnten).

Ähnliches gilt für Gehaltserhöhungen etc. im Rahmen des marktspezifischen Personalkostenbudgets. Zwar entscheide nach den Aussagen der Zeugin B. und des Vorstandsmitglieds der Arbeitgeberin R. der Marktleiter über die Gehälter der Beschäftigten „seiner“ Filiale im Rahmen des jeweiligen Budgets selbst. Nach Aussage des Zeugen L., des zuständigen Regionalleiters bei der Arbeitgeberin, sei bei einer vom Marktleiter gewünschten Neu-(Erst-)Einstellung jedoch von diesem auf dem entsprechenden Formular „das vorgesehene Gehalt“ anzugeben, worauf die Zentrale prüfe, ob dies durch das Per-

sonalkostenbudget des Filialleiters gedeckt ist. Damit erfolgt hier, trotz proklamierter Personalkostenautonomie der Filialen, im Ergebnis eine inhaltliche Prüfung der Personalkostensituation - Gehaltsregelung - bei Neueinstellungen: Ob sich ein vorgesehenes/vereinbartes Gehalt im finanziellen Rahmen des jährlichen Personalhaushalts der Filiale - angenommen: 1 Mio. € - hält, könnte durch einen schlichten Rechenvorgang vor Ort erfolgen, hierfür bräuchte es, auf der Hand liegend, keines Taschenrechners in der Filiale der Arbeitgeberin. Erklärbar ist eine Budgetkontrolle bei Neueinstellungen für die Zentrale, außerhalb von etwa geringfügig Beschäftigten und Aushilfskräften, Schülern etc., nur dann (alles andere würde die Gutgläubigkeit der Kammer überfordern), wenn damit über einen formalen Personalhaushaltsabgleich hinsichtlich des Marktbudgets hinaus auch eine inhaltliche Kontrolle der Einstellungs-/Personalkostenpolitik erfolgt - andernfalls könnte die Arbeitgeberin dies naheliegend und ohne weiteres der proklamierten Personalkostenautonomie der Märkte und dem Marktleiter die tatsächliche Verantwortung überlassen, ob dieser etwa weniger gut bezahlte (qualifizierte) oder mehr geringer dotierte Arbeitnehmer usw., mit welchen Gehaltsregelungen und welcher Qualifikationsstruktur auch immer, einsetzen wolle. Auch hier ist es wiederum naheliegend, dass die Arbeitgeberin die Vergütungsstruktur/-politik unternehmensweit überwacht und ggf. koordiniert, damit nicht, z. B., die Filialen in einen Gehaltswettlauf untereinander eintreten und disparate „Gehaltskulturen“ entwickeln - eben dies konterkariert jedoch in erheblicher Weise die offiziell proklamierte weitgehende Autarkie der Märkte (auch) im Vergütungsbereich, innerhalb des jeweiligen Personalkostenbudgets.

Auch die Akquisition von Mitarbeitern selbst geschieht weitgehend außerhalb der Filialen: Externe Stellenausschreibungen hinsichtlich filialbezogener Neueinstellungen, außerhalb innerbetrieblicher Ausschreibungen (§ 93 BetrVG), erfolgen nach den im Wesentlichen übereinstimmenden Aussagen der Zeugen B., L., W. sowie der Beteiligten H. und R. auf der Grundlage von Bedarfsmeldungen (auch: „Antrag auf Einstellung“, so der Zeuge W.) der Filialleiter und nach deren Prüfung durch den Regionalleiter und die Personalabteilung (sic - bei wenigstens annähernd vollständig gegebener Personalbudgetautonomie sollte dies der Marktleiter insoweit selbst entscheiden können!) durch die Personalabteilung unter Einbeziehung des Regionalleiters - erst Vorstellungsgespräche mit Bewerbern werden vom „betroffenen“ Marktleiter geführt, ggf. nach Filterung der Bewerber

durch den Regionalleiter, oder auch durch diesen selbst bei nicht-marktspezifischer Ausschreibung (Zeugin B.).

Zusammenfassend und insgesamt betrachtet, ausgehend vom Vorbringen der Beteiligten und dem Ergebnis der Beweisaufnahme, mag zur Überzeugung der Beschwerdekammer zwar eine gewisse Selbstständigkeit der Filialen der Arbeitgeberin, in M., i. S. des Betriebsteilbegriffs allgemein vorliegen, jedoch nach allem nicht hier die entscheidende relative Eigenständigkeit durch Aufgabenbereich und Organisation eines Betriebsteils i. S. d. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG. Eine annähernd „echte“, von der Zentrale der Arbeitgeberin abgehobene, Teilleitung der Filialen ist nicht gegeben. Die Märkte sollen zwar, im Resümee der Aussagen der von der Arbeitgeberin benannten Zeugen sowie ihres Vorstandsmitglieds als Partei/Beteiligten, eine sehr erhebliche, auch personalmanagementrelevante, Autonomie haben. In der Praxis laufen jedoch alle wesentlichen personalrelevanten Entscheidungen – Einstellungen/Arbeitsvertragsabschlüsse, Abmahnungen, Kündigungen - über die Zentrale, ohne dass dies eine lediglich formale Unterschriftsfunktion betrifft - eine solche, ohne inhaltliche Kontroll- und Steuerungsfunktion, wäre auch kaum erklärbar oder nachvollziehbar. Dass dies nicht lediglich tradierte, in der Sache jedoch bedeutungslose Verhaltensmuster bedeutet, zeigt sich etwa auch daran, dass die Zeugen die über das unternehmensspezifische Intranet abrufbaren Formulare für personelle Maßnahmen jeweils als solchen „Antrag auf ...“ (Kündigung, Einstellung ...) bezeichnet haben. Auch hat der Betriebsrat nachvollziehbar und unbestritten darauf verwiesen, dass die Arbeitgeberin bei Wechsel von Mitarbeitern in andere Filialen den Betriebsrat nie nach § 99 BetrVG - qua Vorliegens einer Versetzung im Rechtssinn - beteiligt habe, obwohl dies bei proklamierter Autonomie der Filialen, unabhängig von den arbeitsvertraglichen Individualvereinbarungen, eigentlich nahe liegen würde.

Außerhalb des personellen Bereichs werden die jeweilige Ladenausstattung, die räumliche Warenplatzierung/-präsentation, die Sortiments- und Lieferantenstruktur usw. weitestgehend bis vollständig unternehmenseinheitlich von der Arbeitgeberin vorgegeben, ist der Autonomiespielraum der einzelnen Marktleiter gering bis kaum vorhanden.

(4) Gleiches gilt für die Frage einer relativen Eigenständigkeit der Zentrale der Arbeitgeberin in der R.-Straße in M. im Hinblick auf den qualifizierten Betriebsteilbegriff des § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG: Auch diese erfüllt nach dem Vortrag der Beteiligten im We-

sentlichen die Aufgaben der Unternehmenszentrale in Form der Steuerung und betriebs-/personalwirtschaftlichen Leitung der Filialen, in M. bundesweit, ohne erkennbare eigenständige Organisation für sich, gegenüber den Filialen.

(5) Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts im angefochtenen Beschluss vom 16.12.2010 kann in diesem Zusammenhang allerdings nicht bereits entscheidend ins Gewicht fallen, dass die Arbeitgeberin nicht schon gegen die Betriebsratswahl 2007 vorgegangen ist und damit die nämliche Zusammensetzung des Betriebsrats in der Vergangenheit akzeptiert habe - wie die Arbeitgeberin in der Beschwerdebegründung insoweit nachvollziehbar geltend macht, kann dies, auch im Zusammenhang denkbarer unterschiedlicher Erklärungsszenarien hierfür, nicht den Vorwurf widersprüchlichen Verhaltens - unzulässige Rechtsausübung, § 242 BGB - dahin begründen, dass es der Arbeitgeberin damit bereits dauerhaft verwehrt wäre, nunmehr einen, aus ihrer Sicht, rechtswidrigen Zustand mittels Anfechtungsantrages beenden zu wollen. Auch musste die Arbeitgeberin den Betriebsrat, dessen vorausgegangene Wahl zweifellos nicht bereits nichtig war, im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung bis zum, rechtskräftigen - ex nunc wirkenden -, Erfolg einer Wahlanfechtung zwangsläufig ordnungsgemäß beteiligen.

bb) Auch die Annahme einer räumlich weiten Entfernung der Filialen in M. von der dort ansässigen Zentrale der Arbeitgeberin - deren Funktion als „Hauptbetrieb“ unterstellt - und damit das Vorliegen eines qualifizierten Betriebsteils i. S. d. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG scheidet aus:

Entscheidend hierbei ist wiederum im Rahmen einer Gesamtwürdigung, ob die räumliche Trennung von Hauptbetrieb und Betriebsteil(en) noch eine ordnungsgemäße Betreuung der Belegschaft der Betriebsteile durch einen einheitlichen Betriebsrat zulässt. Hierzu müssen die Arbeitnehmer Betriebsratsmitglieder leicht erreichen können und umgekehrt diese in der Lage sein, sich ohne Schwierigkeiten über die Verhältnisse vor Ort zu informieren, auch kurzfristig an Betriebsratssitzungen teilnehmen können. Entscheidend ist somit, ob trotz räumlicher Entfernung die persönliche Kontaktaufnahme zwischen Betriebsrat und den Arbeitnehmern ohne besondere Erschwernis möglich ist und deshalb der Betriebsrat die Interessen der Arbeitnehmer mit der nötigen Intensität und Sachkunde wahrnehmen kann. Es kommt hierbei nicht lediglich auf die Kilometer-Distanz, sondern

auch auf die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln an (vgl. nur BAG, B. v. 07.05.2008, aaO - Rz. 26, m. w. N.; Fitting/Engels/Schmidt et al., BetrVG, 25. Aufl. 2010, § 4 Rzn. 17 f; ErfK-Koch, 12. Aufl. 2012, § 4 BetrVG Rz. 3, jew. m. w. N.).

Hiernach kann es zur Überzeugung der Beschwerdekammer keinem vernünftigen Zweifel unterliegen, dass die einzelnen Filialen der Arbeitgeberin in M. keinen qualifizierten Betriebsteil in diesem Sinn darstellen:

Sämtliche Filialen der Arbeitgeberin, wie deren Zentrale, befinden sich im Gebiet M., und zwar in allen Fällen an großen Straßenzügen, am Mittleren Ring oder an zentralen Verbindungs-/Ausfallstraßen, was selbst ohne intensives Studium des Stadtplans oder empirische Erhebungen unschwer, auch gerichtskundig, festzustellen ist - dies liegt auch nahe, da die Arbeitgeberin kaum Filialen dieser Größe und Angebotsstruktur, in diesem Lebensmittelmarktsegment, in abseitiger Lage, in weniger dicht bebauten Stadtgebieten und mit schlechter Erreichbarkeit unterhalten wird. Alle Filialen, wie die Zentrale, befinden sich in (unmittelbarer) Nähe zu Haltepunkten/Bahnhöfen öffentlicher Verkehrsmittel. Ungeachtet der ersichtlich ergebnisorientiert dramatisierten Angaben der Arbeitgeberin zu den Fahrtzeiten von den sechs Filialen zur Zentrale in der R.-Straße, die im Einzelnen wenig nachvollziehbar sind, lassen sich sämtliche Märkte in M. mit dem gut ausgebauten M- ÖPNV - U-Bahn, S-Bahn, Straßenbahn, Stadtbuslinien - problemlos und rasch erreichen - auch die Zentrale in der R.-Straße, in unmittelbarer Nähe zu einem U-Bahnhof.

Die maßgeblichen konkreten Beratungsmöglichkeiten durch einen einheitlichen Betriebsrat sind damit problemlos gegeben.

c) Deshalb liegen hier bei den Filialen und der Zentrale in M. weder räumlich weit entfernte Betriebsteile i. S. d. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG noch qualifizierte, relativ selbstständige, Betriebsteile i. S. d. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG vor – aus diesem Grund, hinsichtlich des Begriffs des qualifizierten Betriebsteils in letzterem Sinn, erst recht keine eigenständigen Betriebe i. S. des Betriebsbegriffs nach § 1 BetrVG unmittelbar -, weshalb die Wahl eines einheitlichen Betriebsrats, ebenso die Wahl eines entsprechenden Wahlvorstands (zumal unabhängig von dessen Einschätzungsprärogative hinsichtlich

des Betriebsbegriffs), nicht beanstandet werden kann und der Anfechtungsantrag der Arbeitgeberin ohne Erfolg bleiben muss.

4. Im Anschluss an die ausführlichen Erörterungen in den mündlichen Anhörungsterminen im Beschwerdeverfahren auch hierzu will die Beschwerdekammer im Übrigen die Beteiligten erneut auf die Möglichkeit der Festlegung einer unternehmenseinheitlichen Betriebs-/Betriebsratsstruktur nach § 3 BetrVG hinweisen - um künftig vernünftigerweise eine offensichtlich uneinheitliche Vertretungslandschaft wie derzeit zu vermeiden.

III.

Da dem Verfahren über die Klärung der konkreten Problemstellung hinaus keine grundsätzliche Bedeutung zukommt, bestand für die Zulassung der Rechtsbeschwerde gem. §§ 92 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2, 72 Abs. 2 ArbGG keine Veranlassung.

Gegen diesen Beschluss ist deshalb die Rechtsbeschwerde nur gegeben, wenn sie das Bundesarbeitsgericht auf Grund einer Nichtzulassungsbeschwerde, auf deren Möglichkeit und Voraussetzungen gem. § 92 a ArbGG die Arbeitgeberin und Beteiligte zu 1 hingewiesen wird, zulassen sollte.

Burger

Dr. Kreft

Springer-Gloning