

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Beschluss vom 23. November 2016
- 7 ABR 3/15 -
ECLI:DE:BAG:2016:231116.B.7ABR3.15.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Beschluss vom 19. März 2014
- 39 BV 11809/13 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Beschluss vom 6. November 2014
- 10 TaBV 933/14 -

Entscheidungsstichworte:

Anfechtung einer Betriebsratswahl - Betriebsbegriff

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 3/15
10 TaBV 933/14
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. November 2016

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

Antragstellerin,

3.

Antragstellerin,

4.

Antragstellerin,

5.

Antragstellerin,

6.

Antragstellerin,

7.

Antragstellerin,

8.

Antragstellerin,

9.

Antragstellerin,

10.

Antragstellerin,

11.

Antragstellerin,

12.

Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 23. November 2016 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel als Vorsitzenden, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie den ehrenamtlichen Richter Schiller und die ehrenamtliche Richterin Donath für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 6. November 2014 - 10 TaBV 933/14 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit der am 24. Juli 2013 durchgeführten Betriebsratswahl sowie darüber, ob die Antragstellerinnen eigenständige oder einen gemeinsamen Betrieb führen. 1

Die Antragstellerinnen betreiben Restaurants der Systemgastronomie. Die Antragstellerin zu 1. ist Komplementärin der Antragstellerinnen zu 2. bis 11. Alleingesellschafter der Antragstellerin zu 1. und deren von den Beschränkungen des § 181 BGB befreiter Geschäftsführer ist Herr F. Er ist zugleich Kommanditist der Beteiligten zu 2. bis 11. Vormals führte er die Restaurants bis zum 1. September 2011 unter der Firma M e.K. Jedenfalls bis zu diesem Zeitpunkt war er auch Franchisenehmer der Restaurants. In einem vor dem Arbeitsgericht zum Geschäftszeichen - 27 BVGa 15475/11 - geführten Verfahren erklärte Herr F am 24. November 2011, dass die Übertragung der Restaurants auf die Antragstellerinnen allein aus haftungsrechtlichen Gründen erfolgt sei, in der Sache aber keine Veränderungen bewirkt habe. 2

Jedes der Restaurants verfügt über einen eigenen Küchenbereich mit Ausstattung zur Zubereitung der Speisen und Getränke, die ausschließlich zur Bewirtung eigener Gäste bestimmt ist, über einen Kassenbereich sowie über einen Gastraum. An allen Restaurants befindet sich ein Betreiberschild mit der Firma der jeweiligen Antragstellerin, die auf den Kassenquittungen als Rechnungsstellerin und Betreiberin ausgewiesen ist. Die Restaurants am A, in der K, in A-F, in der B Straße, in der Hstraße, in der K-Straße, im O, in der P, in der S A, am T und in der Wstraße werden vom Finanzamt für Körperschaften IV als selbständige Betriebsstätten geführt, die übrigen als unselbständige Betriebsstätten. 3

Im Jahr 2012 wurde für einige der im Antrag genannten sowie für weitere, zwischenzeitlich geschlossene Restaurants ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt. Die Wahl wurde arbeitgeberseitig angefochten. Aufgrund des anschließenden Absinkens der Zahl der Betriebsratsmitglieder unter die bei der Wahl ermittelte Anzahl wurde ein Wahlvorstand bestellt, der am 11. Juni 2013 4

in den im Antrag bezeichneten Restaurants das Wahlausschreiben vom 10. Juni 2013 mit folgendem Wortlaut aushängte:

„Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,
wir setzen Sie davon in Kenntnis, dass der Wahlvorstand zur Wahl eines Betriebsrats im Betrieb M e.K. und S GmbH in seiner Sitzung am 10.06.2013 den Erlass folgenden Wahlausschreibens beschlossen hat:
Die Betriebsratswahl findet am 24.07.2013, 10:00-18:00 Uhr, Wahlvorstands-/Betriebsratsbüro im Restaurant A-F statt.
...“

Zur Wahl standen laut Wahlniederschrift vom 31. Juli 2013 die Vorschlagsliste mit den Kennworten „K/M“ sowie „MD“. Als Wahlbewerber auf der Liste „K/M“ wurde Herr N geführt. 5

Die Wahl eines aus elf Mitgliedern bestehenden Betriebsrats fand am 24. Juli 2013 statt. Der Wahlvorstand leitete dem Geschäftsführer der Antragstellerin zu 1. am 31. Juli 2013 eine Wahlniederschrift zu. Die Bekanntmachung der Gewählten wurde am 2. August 2013 vom Vorsitzenden des Wahlvorstandes per E-Mail als pdf-Datei an die einzelnen Restaurants mit der Bitte um Aushang übermittelt. 6

Mit dem am 14. August 2013 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag zu 1. haben die Antragstellerinnen die Feststellung der Unwirksamkeit der Wahl eines gemeinsamen Betriebsrats beantragt. Mit den Haupt- und Hilfsanträgen zu 2. bis 12. begehren die Antragstellerinnen die Feststellung, dass die einzelnen Restaurants jeweils als Betriebe der bezeichneten Antragstellerinnen - teilweise unter Zuordnung sogenannter „Satellitenrestaurants“ - im Sinne des BetrVG anzusehen sind. 7

Die Antragstellerinnen haben die Auffassung vertreten, die Restaurants stellten eigene betriebsratsfähige Einheiten dar, soweit es sich nicht um unselbstständige Restaurants (sogenannte „Satellitenrestaurants“) handele, die bestimmten Hauptrestaurants zugeordnet seien. Gemeinsame Arbeitsabläufe gebe es nicht. Die einzelnen Restaurants würden - teilweise gemeinsam mit ei- 8

nem zugeordneten „Satellitenrestaurant“ - von Restaurantleitern geführt, die die einzigen Ansprechpartner für die Mitarbeiter in personellen und sozialen Angelegenheiten seien. Seit dem 1. September 2011 seien die Restaurantleiter für den Abschluss von Arbeitsverträgen, die Erteilung von Abrechnungen und den Ausspruch von Kündigungen zuständig. Die Arbeitsverträge würden in den Hauptrestaurants verwahrt. Nach der aktuellen Stellenbeschreibung seien Restaurantleiter disziplinarische Vorgesetzte der gewerblichen Mitarbeiter und der Managementmitarbeiter des Restaurants und diesen gegenüber zur Kündigung berechtigt. Nur in Einzelfällen unterstützten Mitarbeiter der Antragstellerin zu 1. die Restaurantleiter bei der Formulierung von Kündigungsschreiben oder Abmahnungen. Ein Restaurantleiter erstelle die Dienst- und Urlaubspläne eigenständig. Eine übergeordnete Hierarchieebene sei in einen Personalaustausch zwischen den Restaurants nicht eingebunden. Jeder Restaurantleiter entscheide eigenverantwortlich, ob und in welchem Umfang er auf die Anfrage eines anderen Restaurantleiters Personal zur Verfügung stelle.

Die Antragstellerinnen haben behauptet, dass der in der Wahlniederschrift als Wahlbewerber in der Liste „K/M“ aufgeführte Herr N ohne seine Bereitschaft in die Liste der Wahlbewerber aufgenommen worden sei.

9

Die Antragstellerinnen haben beantragt,

10

1. die Betriebsratswahl für die M e.K. & S GmbH vom 24. Juli 2013 für unwirksam zu erklären;
2. festzustellen, dass die M-Restaurants der Beteiligten zu 1. in der S A und in der G Straße einen Betrieb im Sinne des BetrVG bilden;
hilfsweise
festzustellen, dass die M-Restaurants der Beteiligten zu 1. in der S A und der G Straße jeweils einen Betrieb im Sinne des BetrVG bilden;
3. festzustellen, dass die M-Restaurants der Beteiligten zu 2. am A und in der Schstraße ein Betrieb im Sinne des BetrVG sind;
hilfsweise
festzustellen, dass die M-Restaurants der Beteiligten zu 2. am A und in der Schstraße jeweils ein Betrieb

im Sinne des BetrVG sind;

4. festzustellen, dass das M-Restaurant der Beteiligten zu 3. in der A d K ein Betrieb im Sinne des BetrVG ist;
5. festzustellen, dass die M-Restaurants der Beteiligten zu 4. in A-F und der Beteiligten zu 6. in der Weststraße ein Betrieb im Sinne des BetrVG sind;
hilfsweise
festzustellen, dass die M-Restaurants der Beteiligten zu 4. in A-F ein Betrieb im Sinne des BetrVG sind;
6. festzustellen, dass das M-Restaurant der Beteiligten zu 5. Am T ein Betrieb im Sinne des BetrVG ist;
7. festzustellen, dass die M-Restaurants der Beteiligten zu 6. in der B Straße und im E ein Betrieb im Sinne des BetrVG sind;
hilfsweise
festzustellen, dass die M-Restaurants der Beteiligten zu 6. in der B Straße und im E jeweils ein Betrieb im Sinne des BetrVG sind;
8. festzustellen, dass das M-Restaurant der Beteiligten zu 7. in der Hstraße ein Betrieb im Sinne des BetrVG ist;
9. festzustellen, dass die M-Restaurants der Beteiligten zu 8. in der K-Straße und im R ein Betrieb im Sinne des BetrVG sind;
hilfsweise
festzustellen, dass die M-Restaurants der Beteiligten zu 8. in der K-Straße und im R jeweils ein Betrieb im Sinne des BetrVG sind;
10. festzustellen, dass das M-Restaurant der Beteiligten zu 9. im O ein Betrieb im Sinne des BetrVG ist;
11. festzustellen, dass das M-Restaurant der Beteiligten zu 10. in der P ein Betrieb im Sinne des BetrVG ist;
12. festzustellen, dass das M-Restaurant der Beteiligten zu 11. in der W ein Betrieb im Sinne des BetrVG ist.

Der Betriebsrat hat beantragt,
die Anträge zurückzuweisen,
hilfsweise

11

festzustellen, dass die M-Restaurants der Beteiligten zu 6. in der B Straße, im E und der Weststraße 22 ein Betrieb im Sinne des BetrVG sind.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, eine rechtliche Verbundenheit der Antragstellerinnen durch eine gemeinsame Führung sei bereits dadurch gegeben, dass die Antragstellerinnen durch die Antragstellerin zu 1. vertreten würden, deren Geschäftsführer Herr F sei. 12

Der Betriebsrat hat vorgetragen, die Restaurantleiter verfügten nur über beschränkte Befugnisse im Rahmen vorgegebener Anweisungen. Der Betriebsmittelerwerb und Reparaturarbeiten, die Personalverwaltung und Lohnbuchhaltung würden unverändert zentral koordiniert. Der Personalaustausch zwischen den Restaurants erfolge nach einem von der Geschäftsführung vorgegebenen Konzept. Dienstpläne würden nach tagesbezogenen Vorgaben erstellt. Nach zentralen Vorgaben erstellte Urlaubspläne müssten von Herrn F, Herrn S oder Herrn A genehmigt werden. Die Arbeitsverträge der Mitarbeiter würden nicht nur in den Restaurants, sondern zusätzlich auch in der zentralen Verwaltung geführt. Entlassungen und Abmahnungen von gewerblichen Arbeitnehmern würden nach vorheriger Abstimmung von dem Gebietsleiter S oder von einem anderen Mitarbeiter der übergeordneten Führungsebene formuliert; nur die Unterzeichnung und Übergabe des Kündigungs- oder Abmahnungsschreibens obliege den Restaurantleitern. Zur Einstellung, Entlassung und Abmahnung von Shiftleadern und Assistant Managern seien ausweislich der weiterhin geltenden Stellenausschreibungen nicht die Restaurantleiter, sondern der „Gebietsleiter, Operations Manager, Arbeitgeber“ befugt. 13

Das Arbeitsgericht hat dem Wahlanfechtungsantrag sowie den Hauptfeststellungsanträgen stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seine Abweisungsanträge weiter. Die Antragstellerinnen beantragen die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde. 14

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverwei- 15

sung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Die Hilfsanträge sind dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen.

I. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist zulässig. Sie genügt den Anforderungen des § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG. 16

1. Nach § 94 Abs. 2, § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO gehört zum notwendigen Inhalt der Rechtsbeschwerdebegründung die Angabe der Rechtsbeschwerdegründe. Bei einer Sachrüge nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO muss die Rechtsbeschwerdebegründung den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Rechtsbeschwerdeangriffs erkennbar sind. Deshalb muss die Rechtsbeschwerdebegründung eine Auseinandersetzung mit den Gründen der angefochtenen Entscheidung enthalten. Dies erfordert die konkrete Darlegung der Gründe, aus denen der angefochtene Beschluss rechtsfehlerhaft sein soll (*vgl. BAG 27. Mai 2015 - 7 ABR 20/13 - Rn. 12 mwN*). Verfahrensrügen müssen nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO die Bezeichnung der Tatsachen enthalten, die den Mangel ergeben, auf den sich die Rechtsbeschwerde stützen will. Zudem muss die Kausalität zwischen Verfahrensmangel und Ergebnis des Beschwerdebeschlusses dargelegt werden (*vgl. zur Revision: BAG 28. September 2016 - 7 AZR 377/14 - Rn. 12; 10. März 2015 - 3 AZR 56/14 - Rn. 16 mwN*). 17

2. Diesen Anforderungen wird die Rechtsbeschwerdebegründung des Betriebsrats gerecht. Entgegen der Auffassung der Antragstellerinnen setzt sich die Rechtsbeschwerde mit der Begründung des angefochtenen Beschlusses in gebotener Weise auseinander. 18

a) Das Landesarbeitsgericht hat dem Wahlanfechtungsantrag sowie den Hauptfeststellungsanträgen im Wesentlichen mit der Begründung stattgegeben, der Wahlvorstand habe den Betriebsbegriff verkannt. Die bezeichneten Restaurants stellten eigene Betriebe dar, soweit nicht die dort genannten „Satellitenrestaurants“ bestimmten Hauptrestaurants zuzuordnen seien. Ausgangspunkt der Beurteilung sei, dass grundsätzlich jedes Restaurant ein Betrieb eines Un- 19

ternehmens sei. Nur bei einem gemeinsamen Einsatz von Betriebsmitteln und Arbeitnehmern durch eine zentrale Leitung sei von einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen auszugehen. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dass die Restaurants der Antragstellerinnen nicht einheitlich geleitet würden und somit keinen gemeinsamen Betrieb bildeten. Es hat festgestellt, dass die Arbeitnehmer und die jeweils genutzten sächlichen Betriebsmittel stets nur einem Restaurant ggf. einschließlich des ihm zugeordneten „Satellitenrestaurants“ zugeteilt gewesen seien. Sie würden generell nur dort und nicht betriebsübergreifend eingesetzt. Arbeitsverträge, Kündigungen und Abmahnungen von gewerblichen Arbeitnehmern würden von den jeweiligen Restaurantleitern unterzeichnet und die Arbeitsverträge in den jeweiligen Hauptrestaurants verwahrt. Soweit entsprechende Schriftstücke durch einen Mitarbeiter der zentralen Verwaltung vorformuliert worden seien, handele es sich allein um Unterstützungsleistungen. Tatsachen, aus denen sich ergäbe, dass damit auch eine Entscheidungsbefugnis auf zentraler Ebene läge, seien weder dem Vortrag des Betriebsrats zu entnehmen noch ansonsten zu erkennen. Die Restaurantleiter nähmen die ihnen im Außenverhältnis zu den Arbeitnehmern zukommende Vertretungsmacht weitgehend weisungsfrei wahr. Vorgaben bestimmter Richtlinien stünden der Annahme einer dezentralen Leitungsebene nicht entgegen. Die Personalbefugnis der Restaurantleiter erstreckte sich auf das Managementpersonal.

b) Der Betriebsrat hat mit der Rechtsbeschwerde eingewandt, den Antragstellerinnen fehle bereits die Antragsberechtigung für das Wahlanfechtungsverfahren, weil sie nicht Betriebsinhaberinnen seien, sondern Herr F. Fehlerhaft sei auch der in dem Beschluss eingetragene „Ausgangspunkt“, dass jedes Restaurant grundsätzlich als eigener Betrieb anzusehen sei. Auf die sogenannten „Satellitenrestaurants“ treffe dies schon nach der eigenen Begründung des angefochtenen Beschlusses nicht zu. Das Landesarbeitsgericht sei zudem verfahrensfehlerhaft zu dem Ergebnis gelangt, dass die Antragstellerinnen die ihnen gehörenden Restaurantbetriebe selbständig leiteten. Es habe eine einheitliche Leitung der Restaurantbetriebe durch Herrn F in personellen und sozialen An-

20

gelegenheiten verneint, ohne die vom Betriebsrat vorgetragene Indizien zu den eingeschränkten Befugnissen der Restaurantleiter insbesondere bei der Einstellung, Entlassung und Abmahnung von Mitarbeitern vollständig zu würdigen und dem entsprechenden Beweisangebot des Betriebsrats nachzugehen. Damit sind Gegenstand und Richtung der Rechtsbeschwerdeangriffe eindeutig erkennbar. Das Vorbringen ist geeignet, die angefochtene Entscheidung in Frage zu stellen.

- II. Die Rechtsbeschwerde ist hinsichtlich des Wahlanfechtungsantrags zu 1. begründet. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann diesem Antrag nicht stattgegeben werden. Der Rechtsfehler führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. 21

- 1. Der auf Anfechtung der Wahl gerichtete, nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmte Antrag zu 1. ist zulässig. Die Antragstellerinnen haben ausschließlich die Anfechtbarkeit der Betriebsratswahl vom 24. Juli 2013 geltend gemacht. Anhaltspunkte für eine Nichtigkeit der Wahl bestehen nicht (*vgl. zu den strengen Anforderungen an die Nichtigkeit einer Betriebsratswahl BAG 21. September 2011 - 7 ABR 54/10 - Rn. 26 mwN, BAGE 139, 197*). 22

- 2. Der Senat kann aufgrund der bisherigen Tatsachenfeststellungen nicht abschließend beurteilen, ob die zulässig angefochtene Betriebsratswahl unwirksam ist. 23

- a) Die formellen Voraussetzungen einer zulässigen Wahlanfechtung nach § 19 Abs. 2 BetrVG sind erfüllt. 24

- aa) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, dass die Antragstellerinnen und nicht Herr F nach § 19 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zur Wahlanfechtung berechtigt waren. 25

- (1) Nach § 19 Abs. 2 Satz 1 BetrVG sind zur Anfechtung berechtigt mindestens drei Wahlberechtigte, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder 26

„der Arbeitgeber“. Eine ausdrückliche Regelung dazu, wer im Falle eines Gemeinschaftsbetriebs mehrerer Arbeitgeber für die Unternehmerseite zur Wahl-anfechtung berechtigt ist, sieht das Gesetz nicht vor (*für eine nur gemeinsame Berechtigung zur Anfechtung: LAG Niedersachsen 14. Januar 2016 - 5 TaBV 33/15 - zu II A 3 a und b der Gründe; Fitting 28. Aufl. § 19 Rn. 32; Kreuz GK-BetrVG 10. Aufl. § 19 Rn. 74; DKKW/Homburg 15. Aufl. § 19 Rn. 28; ErfK/Koch 17. Aufl. § 19 BetrVG Rn. 11; Bonanni/Mückl BB 2010, 437, 440; offengelassen BAG 10. November 2004 - 7 ABR 17/04 - zu B I 1 a der Gründe*). Dazu bedarf es im vorliegenden Fall keiner abschließenden Entscheidung. Die Wahl wurde von den hierzu berechtigten Antragstellerinnen gemeinsam angefochten. Sie haben geltend gemacht, die bei allen Antragstellerinnen beschäftigten Arbeitnehmer hätten keinen gemeinsamen Betriebsrat wählen dürfen.

(2) Nicht anfechtungsberechtigt ist hingegen, wer nicht als Rechtsträger in einer unmittelbaren Rechtsbeziehung zu dem Betriebsrat steht (*vgl. BAG 28. November 1977 - 1 ABR 36/76 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 29, 392*). Entgegen der Auffassung des Betriebsrats ist daher nicht Herr F als alleiniger, von den Beschränkungen des § 181 BGB befreiter Geschäftsführer und Alleingesellschafter der Antragstellerin zu 1. und Kommanditist der Antragstellerinnen zu 2. bis 11. Arbeitgeber iSv. § 19 Abs. 2 BetrVG. Er war nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die der Betriebsrat nicht mit Verfahrensrügen angegriffen hat, seit dem 1. September 2011 und damit im Zeitpunkt der Wahl am 24. Juli 2013 nicht mehr als Einzelkaufmann Inhaber der Restaurants. Inhaberinnen der Betriebe sind seither allein die Antragstellerinnen.

27

bb) Die Betriebsratswahl wurde rechtzeitig binnen zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses angefochten. Der Wahlvorstand leitete dem Geschäftsführer der Antragstellerin zu 1. am 31. Juli 2013 eine Wahlniederschrift zu. Die Bekanntmachung der Gewählten wurde am 2. August 2013 vom Vorsitzenden des Wahlvorstandes per E-Mail als pdf-Datei an die einzelnen Restaurants mit der Aufforderung des Aushangs übermittelt. Hierauf fochten die Antragstellerinnen mit der am 14. August 2013 per Fax und am 15. August 2013 im Original beim Arbeitsgericht Berlin eingegangenen Antragschrift die

28

Wahl an. Unschädlich ist, dass die Antragschrift dem Betriebsrat nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts erst am 5. September 2013 (nach der Postzustellungsurkunde zutreffend am 31. August 2013) und damit nach Ablauf der Anfechtungsfrist zugestellt wurde. Es genügt, dass die Antragschrift innerhalb der Zweiwochenfrist des § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG beim Arbeitsgericht eingeht, wenn die Zustellung - wie hier - „demnächst“ iSd. § 167 ZPO erfolgt ist (vgl. BAG 13. März 2013 - 7 ABR 67/11 - Rn. 9).

b) Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann dem Wahlanfechtungsantrag nicht stattgegeben werden. Die Anfechtbarkeit der Wahl nach § 19 Abs. 1 BetrVG hängt im vorliegenden Fall davon ab, ob im Zeitpunkt der Wahl des Betriebsrats am 24. Juli 2013 die Voraussetzungen eines gemeinsamen Betriebs mehrerer Unternehmen iSd. § 1 Abs. 2 BetrVG vorlagen. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dass die Antragstellerinnen im Zeitpunkt der Betriebsratswahl keinen gemeinsamen Betrieb iSd. § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrVG geführt haben. Gegen die Feststellungen hat der Betriebsrat mit einer Verfahrensrüge zu Recht geltend gemacht, dass die tatsächlichen Entscheidungsbefugnisse der Restaurantleiter nicht vollständig aufgeklärt sind. 29

aa) Nach § 19 Abs. 1 BetrVG kann die Wahl eines Betriebsrats angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, durch den Verstoß konnte das Wahlergebnis nicht verändert oder beeinflusst werden. Ein solcher Verstoß liegt ua. vor, wenn bei der Wahl der betriebsverfassungsrechtliche Betriebsbegriff verkannt wurde (vgl. BAG 19. November 2003 - 7 ABR 25/03 - zu C I 1 der Gründe mwN). 30

(1) Ein Betrieb iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist eine organisatorische Einheit, innerhalb derer der Arbeitgeber zusammen mit den von ihm beschäftigten Arbeitnehmern bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt. 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 31

werden (vgl. zur st. Rspr.: BAG 13. Februar 2013 - 7 ABR 36/11 - Rn. 27; 9. Dezember 2009 - 7 ABR 38/08 - Rn. 22; 13. August 2008 - 7 ABR 21/07 - Rn. 18 mwN; 17. Januar 2007 - 7 ABR 63/05 - Rn. 15, BAGE 121, 7).

(2) Ein Betrieb kann auch von mehreren Arbeitgebern als gemeinsamer Betrieb geführt werden mit der Folge, dass ein (gemeinsamer) Betriebsrat zu wählen ist. 32

(a) Davon geht das BetrVG in seinem § 1 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 in der seit dem 28. Juli 2001 geltenden Fassung des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23. Juli 2001 aus. Nach der Senatsrechtsprechung vor dem Inkrafttreten von § 1 BetrVG in der jetzigen Fassung war von einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen auszugehen, wenn die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für einen einheitlichen arbeitstechnischen Zweck zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt wurden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wurde. Dazu mussten sich die beteiligten Unternehmen zumindest konkludent zu einer gemeinsamen Führung rechtlich verbunden haben. Diese einheitliche Leitung musste sich auf die wesentlichen Funktionen eines Arbeitgebers in sozialen und personellen Angelegenheiten erstrecken. Eine lediglich unternehmerische Zusammenarbeit genügte dagegen nicht. Vielmehr mussten die Funktionen des Arbeitgebers in den sozialen und personellen Angelegenheiten des BetrVG institutionell einheitlich für die beteiligten Unternehmen wahrgenommen werden (vgl. BAG 13. Februar 2013 - 7 ABR 36/11 - Rn. 28; 13. August 2008 - 7 ABR 21/07 - Rn. 19 mwN). Für die Frage, ob der Kern der Arbeitgeberfunktionen in sozialen und personellen Angelegenheiten von derselben institutionalisierten Leitung ausgeübt wird, war vor allem entscheidend, ob ein arbeitgeberübergreifender Personaleinsatz praktiziert wird, der charakteristisch für den normalen Betriebsablauf ist (vgl. BAG 22. Juni 2005 - 7 ABR 57/04 - zu B II 1 der Gründe mwN). Daran hat sich durch das Betriebsverfassungsreformgesetz vom 23. Juli 2001 nichts geändert. Die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze gelten weiter (vgl. BAG 33

13. Februar 2013 - 7 ABR 36/11 - Rn. 28; 13. August 2008 - 7 ABR 21/07 - Rn. 23 mwN).

(b) Nach § 1 Abs. 2 BetrVG in der seit dem 28. Juli 2001 geltenden Fassung des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23. Juli 2001 wird ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen vermutet, wenn zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke die Betriebsmittel sowie die Arbeitnehmer von den Unternehmen gemeinsam eingesetzt werden (Nr. 1) oder wenn die Spaltung eines Unternehmens zur Folge hat, dass von einem Betrieb ein oder mehrere Betriebsteile einem an der Spaltung beteiligten Unternehmen zugeordnet werden, ohne dass sich dabei die Organisation des betroffenen Betriebs wesentlich ändert (Nr. 2). In dieser Vorschrift hat der Gesetzgeber den Begriff des gemeinsamen Betriebs mehrerer Unternehmen nicht eigenständig definiert, sondern unter Zugrundelegung des von der Rechtsprechung entwickelten Begriffs geregelt, dass unter den genannten Voraussetzungen ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen - widerlegbar - vermutet wird. Die Vermutungstatbestände dienen dem Zweck, Betriebsräten und Wahlvorständen den in der Praxis oft schwer zu erbringenden Nachweis einer Führungsvereinbarung zu ersparen (vgl. *BT-Drs. 14/5741 S. 33*). Die von der Rechtsprechung zum Gemeinschaftsbetrieb entwickelten Grundsätze gelten daher auch nach dem Inkrafttreten des Betriebsverfassungsreformgesetzes weiter, wobei das Bestehen eines einheitlichen Leitungsapparats unter den Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 BetrVG vermutet wird. Greifen die Vermutungstatbestände nicht ein, besteht dennoch ein gemeinsamer Betrieb, wenn sich mehrere Unternehmen - ausdrücklich oder konkludent - zur Führung eines gemeinsamen Betriebs rechtlich verbunden haben (*BAG 13. Februar 2013 - 7 ABR 36/11 - Rn. 29; 17. August 2005 - 7 ABR 62/04 - zu B III 2 der Gründe mwN*).

34

(3) Bei den Begriffen des Betriebs und des gemeinsamen Betriebs mehrerer Unternehmen handelt es sich um unbestimmte Rechtsbegriffe. Bei der Beurteilung, ob Unternehmen einen gemeinsamen Betrieb bilden, steht dem Gericht der Tatsacheninstanz ein Beurteilungsspielraum zu. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist in der Rechtsbeschwerdeinstanz nur darauf überprüfbar,

35

ob es den Rechtsbegriff selbst verkannt, gegen Denkgesetze, anerkannte Auslegungsgrundsätze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Umstände außer Acht gelassen hat (*BAG 13. Februar 2013 - 7 ABR 36/11 - Rn. 31; 18. Januar 2012 - 7 ABR 72/10 - Rn. 28 mwN; 13. August 2008 - 7 ABR 21/07 - Rn. 26 mwN*).

bb) Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Restaurants der Antragstellerinnen seien im Zeitpunkt der Wahl am 24. Juli 2013 nicht als gemeinsamer Betrieb geführt worden, nicht stand. 36

(1) Nicht zu beanstanden ist allerdings die Annahme des Landesarbeitsgerichts, es spreche gegen eine einheitliche Leitung der Restaurants durch die Antragstellerinnen, dass die Arbeitnehmer jeweils nur in einem Restaurant ggf. einschließlich des zugeordneten „Satellitenrestaurants“ eingesetzt würden. Ein ausnahmsweise betriebsübergreifender Personaleinsatz erfolgte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nur auf Anfrage eines sowie mit Bewilligung des „abgebenden“ Restaurantleiters, ohne dass eine übergeordnete Hierarchieebene daran beteiligt war. Diese Feststellungen hat der Betriebsrat nicht mit Verfahrensrügen angegriffen. Wird der Personaleinsatz auch zwischen Haupt- und „Satellitenrestaurant“ jeweils durch die jeweilige Leitung des (Haupt-)Restaurants und ohne Beteiligung einer übergeordneten Führungsebene gesteuert, liegt darin ein starkes Indiz gegen das Bestehen eines gemeinsamen Betriebs aller Antragstellerinnen. 37

Entgegen der Auffassung des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht auch zutreffend angenommen, die dauerhafte Versetzung von Personal nach der Schließung eines Restaurants spreche nicht für einen wechselseitigen, dauerhaften Personaleinsatz. Wird Personal aus bestimmten Restaurants bei Neueröffnung oder Schließung anderer Restaurants dauerhaft in einem anderen Restaurant eingesetzt, liegt darin kein Anhaltspunkt für eine fortwährend gemeinsame Leitung in personellen Angelegenheiten in Form einer gemeinsamen Personaleinsatzplanung. 38

Rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden ist die weitere Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Vorgabe von Mitarbeiterstunden bei der Dienstplanung spreche nicht für eine betriebsübergreifende einheitliche Leitung, weil erst die konkrete Dienstplanung für die Annahme eines Gemeinschaftsbetriebs entscheidend sei. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lag die Dienstplangestaltung im Aufgabenbereich der Restaurantleiter, selbst wenn diese nach dem Vortrag des Betriebsrats durch die zentrale, tagesbezogene Vorgabe von Mitarbeiterstunden stark eingeschränkt gewesen sein sollte. 39

(2) Die weitere Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Restaurantleiter nähmen die ihnen im Außenverhältnis zu den Arbeitnehmern zukommende Vertretungsmacht auch bei Einstellungen, Entlassungen und Abmahnungen weitgehend weisungsfrei wahr, beruht jedoch auf einem unvollständig aufgeklärten Sachverhalt. Darauf hat sich der Betriebsrat mit der Rüge einer unterlassenen Beweisaufnahme zu Recht berufen. 40

(a) Nach § 286 Abs. 1 ZPO hat das Gericht unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Anhörungen und des Ergebnisses einer Beweisaufnahme nach freier Überzeugung zu entscheiden, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr oder für nicht wahr zu erachten ist. Diese Würdigung ist grundsätzlich Sache des Tatrichters. In rechtsbeschwerderechtlicher Hinsicht ist allein zu überprüfen, ob der Tatrichter sich mit dem Verfahrensstoff und den Beweisergebnissen umfassend und widerspruchsfrei auseinandergesetzt hat, die Würdigung also vollständig und rechtlich möglich ist und nicht gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstößt (*BAG 13. Februar 2013 - 7 ABR 36/11 - Rn. 41*). Bei der Rüge einer unterlassenen Beweiserhebung muss angegeben werden, über welches Thema Beweis hätte erhoben werden müssen, wo konkret das entsprechende Beweisangebot gemacht worden ist, welches Ergebnis die Beweisaufnahme voraussichtlich gehabt hätte und weshalb die angefochtene Entscheidung auf dem Verfahrensfehler beruhen kann (*BAG 13. Februar 2013 - 7 ABR 36/11 - Rn. 42*). 41

(b) Danach greifen die vom Betriebsrat gegen die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zum Fehlen einer zentralen Leitungsebene erhobenen Verfahrensrügen durch. 42

(aa) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass Arbeitsverträge, Kündigungen und Abmahnungen von den Restaurantleitern unterzeichnet und die Arbeitsverträge in den jeweiligen Hauptrestaurants verwahrt würden. Soweit entsprechende Schriftstücke durch einen Mitarbeiter der zentralen Verwaltung vorformuliert würden, handele es sich allein um eine Unterstützungsleistung. Tatsachen, aus denen sich ergeben würde, dass damit auch eine Entscheidungsbefugnis auf zentraler Ebene läge, seien weder dem Vortrag des Betriebsrats zu entnehmen noch ansonsten zu erkennen. Die Restaurantleiter nähmen die ihnen im Außenverhältnis zu den Arbeitnehmern zukommende Vertretungsmacht weitgehend weisungsfrei wahr. Da sie nicht der Unternehmer selbst seien, stünde die Vorgabe bestimmter Richtlinien der Annahme einer dezentralen Leitungsebene nicht entgegen. 43

Gegen diese Feststellung hat der Betriebsrat mit einer zulässig erhobenen Verfahrensrüge geltend gemacht, er habe bereits in der Beschwerdebeurteilung vom 16. Juli 2014 unter Beweisanspruch vorgebracht, dass Entlassungen von gewerblichem Personal und die Erteilung von Abmahnungen nur in Absprache mit Herrn F, Herrn S bzw. Herrn A habe durchgeführt werden sollen. Es habe sich hierbei nicht nur um Unterstützungsleistungen gehandelt. Zu dieser Behauptung wären die vom Betriebsrat benannten Restaurantleiter/innen B G, L R, J N, I G und A G als Zeugen zu hören gewesen. Der Betriebsrat hat den übergebenen Beweisanspruch in der Beschwerdebeurteilung genau bezeichnet und dargelegt, dass ein entsprechendes Beweisergebnis das Landesarbeitsgericht bei einer neuen Würdigung aller Umstände zu einem anderen Ergebnis hätte führen können. Die Verfahrensrüge des Betriebsrats ist erheblich. Würden die Entscheidungen über Abmahnungen und den Bestand des Arbeitsverhältnisses mit dem gewerblichen Personal erst nach einer Absprache mit dem Geschäftsführer oder den Mitarbeitern der Antragstellerin zu 1. getroffen, könnte eine bloße Unterstützungsleistung nicht angenommen werden. Die Feststel- 44

lung, dass Arbeitsverträge, Kündigungen und Abmahnungen von gewerblichen Arbeitnehmern von den jeweiligen Restaurantleitern unterzeichnet und in den jeweiligen Hauptrestaurants verwahrt würden, spricht nur dann entscheidend gegen eine gemeinsame Leitung der Restaurants, wenn die zugrunde liegenden Entscheidungen tatsächlich auch von den Restaurantleitern getroffen und nicht nur weisungsgemäß vollzogen wurden.

(bb) Soweit das Landesarbeitsgericht weiter angenommen hat, dass sich die Personalbefugnis der Restaurantleiter auf das Managementpersonal der ihnen unterstellten Restaurants erstreckt, hat der Betriebsrat gerügt, er habe in der Beschwerdebegründung vom 16. Juli 2014 unter Beweisantritt geltend gemacht, dass die Restaurantleiter zur Einstellung, Entlassung und Abmahnung von Shiftleadern und Assistant Managern nicht befugt seien. 45

Die zulässige Rüge ist begründet. Zu Recht erkennt das Landesarbeitsgericht zwar einen Anhaltspunkt gegen das Bestehen eines zentralen Leitapparats, von dem aus die wesentlichen betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben in sozialen und personellen Angelegenheiten gesteuert werden, in der von den Antragstellerinnen vorgelegten Stellenbeschreibung für Restaurantmanager. Diese sieht vor, dass Restaurantleiter nicht nur den gewerblichen Mitarbeitern, sondern auch den Managementmitarbeitern disziplinarisch vorgesetzt und diesen gegenüber zur Kündigung berechtigt sind. Soweit sich demgegenüber aus der vom Betriebsrat vorgelegten Stellenbeschreibung für Shiftleader sowie für Assistant Manager ergibt, dass nicht die Restaurantmanager, sondern Gebietsleiter und andere übergeordnete und betriebsübergreifend tätige Personen zur Kündigung berechtigt sind, besteht allerdings ein Widerspruch, den das Landesarbeitsgericht im Wege der Beweisaufnahme durch Vernehmung der benannten Zeugen weiter hätte aufklären müssen. Die Beweisaufnahme ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht deshalb entbehrlich, weil der Betriebsrat dem Vortrag der Antragstellerinnen nicht entgegengetreten ist, die Stellenbeschreibungen aus dem Jahr 2011 fänden keine Anwendung mehr. Dies trifft nicht zu. Der Betriebsrat hat mit der Beschwerde vorgetragen, die Stellenbeschreibungen seien nach wie vor gültig und entsprächen weiterhin 46

der Handhabung. Soweit das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen ist, Vorgänge zur Leitungsstruktur vor dem 1. September 2011 seien „allenfalls indiziell“ bedeutsam, tatsächlich aber „wohl“ für die Beurteilung der Wirksamkeit der Betriebsratswahl am 24. Juli 2013 unerheblich, hat es nicht gewürdigt, dass der Geschäftsführer der Antragstellerin zu 1. F in dem vor dem Arbeitsgericht (- 27 BVGa 15475/11 -) geführten Verfahren am 24. November 2011 erklärt hat, die Übertragung der Restaurants auf die Antragstellerinnen sei allein aus haftungsrechtlichen Gründen erfolgt, habe in der Sache aber keine Veränderungen bewirkt. Diese Erklärung spricht für - und nicht gegen - die Vermutung einer Führungsvereinbarung in personellen und sozialen Angelegenheiten nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG.

Auch die vom Landesarbeitsgericht exemplarisch festgestellten Fälle, in denen die Restaurantleiter Anstellungsverträge, Abmahnungen, Kündigungen und Aufhebungsverträge unterzeichnet sowie eine Betriebsratsanhörung durchgeführt haben, widerlegen nicht den Vortrag des Betriebsrats, es bedürfe unverändert einer vorherigen Abstimmung mit der übergeordneten Leitung sämtlicher Restaurants in personellen und sozialen Angelegenheiten, zumal das Landesarbeitsgericht selbst unterstellt hat, dass in „Einzelfällen“ Aufhebungsverträge durch Herrn S abgeschlossen worden seien.

47

(cc) Die Rüge der unterlassenen Beweisaufnahme ist schließlich hinsichtlich des Vortrags des Betriebsrats begründet, die Restaurantleiter hätten die Urlaubspläne Herrn F, Herrn S oder Herrn A zur Genehmigung vorlegen müssen. Träfe dies zu, könnte auch die vom Landesarbeitsgericht als Einzelfall gewürdigte Urlaubsbewilligung durch Herrn S am 4. Oktober 2013 in einem anderen Licht erscheinen.

48

(dd) Hätte sich der Vortrag des Betriebsrats nach einer Beweisaufnahme als zutreffend erwiesen, wäre es nicht ausgeschlossen, dass das Landesarbeitsgericht bei einer Würdigung der Gesamtumstände zu einem anderen Ergebnis gelangt wäre.

49

cc) Die begründeten Verfahrensrügen führen zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht zur neuen Anhörung und Entscheidung über den Antrag zu 1. (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Das Landesarbeitsgericht hat im Wege der gebotenen Beweisaufnahme ergänzend aufzuklären, ob die Restaurantleiter im Zeitpunkt der Betriebsratswahl am 24. Juli 2013 nicht nur formal, sondern auch tatsächlich entscheidungsbefugt waren. Weiter aufzuklären ist auch, ob die Urlaubspläne der einzelnen Restaurants zentral genehmigt werden mussten. 50

Sollte die gebotene Beweisaufnahme den Vortrag des Betriebsrats zur Überzeugung des Landesarbeitsgerichts (§ 286 ZPO) ganz oder teilweise bestätigen, hätte es unter Berücksichtigung des Beweisergebnisses nach einer vollständigen Gesamtwürdigung zu prüfen, ob die Voraussetzungen eines gemeinsamen Betriebs vorlagen. Dabei kommt es nicht entscheidend darauf an, ob die Antragstellerinnen oder Herr F persönlich Franchisenehmer war. Dies betrifft im Kern zunächst nur eine Vertragsfrage. Es ist nicht erkennbar, welche konkreten Auswirkungen sich für die Betriebsorganisation daraus ergeben. Ebenso wenig lässt der Umstand, dass sich an den Restaurants ein Betreiber schild mit der Firma der Betreiber befindet und die Kassenquittungen die Antragstellerinnen als Rechnungssteller und Betreiber ausweisen, darauf schließen, ob die Restaurants betriebsorganisatorisch eigenständig oder zentral geleitet werden. Nicht entscheidend ist dafür auch, unter welcher Firma Zahlungen, Rechnungen gestellt werden und Lohnabrechnungen erfolgen. Indizien für die Feststellung einer einheitlichen oder gemeinsamen Leitung der Restaurants können sich hingegen aus den Bestellvorgängen der Ware sowie daraus ergeben, ob und inwieweit die einzelnen Restaurantleiter für den Zahlungsverkehr und die Erstellung von Lohnabrechnungen verantwortlich sind. 51

c) Die Zurückverweisung ist schließlich nicht deshalb entbehrlich, weil sich die angefochtene Entscheidung aus anderen Gründen als im Ergebnis richtig erweist (§ 561 ZPO). Anhand der getroffenen Feststellungen kann der Senat 52

nicht abschließend beurteilen, ob die Wahlvorschlagsliste gegen § 8 Abs. 2 Nr. 2 WO verstößt und die Wahl vom 24. Juli 2013 deshalb anfechtbar ist.

aa) Nach § 8 Abs. 2 Nr. 2 WO sind Vorschlagslisten ungültig, wenn eine schriftliche Zustimmung der Bewerberinnen oder Bewerber zur Aufnahme in die Vorschlagsliste nicht vorliegt und dieser Mangel trotz Beanstandung nicht binnen einer Frist von drei Arbeitstagen beseitigt worden ist. 53

bb) Nach der Begründung des Landesarbeitsgerichts bedurfte es keiner Feststellungen dazu, ob Herr N ohne sein Einverständnis auf einer Wahlliste aufgeführt war. Zwar kann der Senat anhand der vom Betriebsrat zur Akte gereichten Kopie der betreffenden Vorschlagsliste entnehmen, dass sich neben dem Namen des Herrn N eine Unterschrift in der Spalte befindet, die mit „Zustimmung zur Bewerbung (Unterschrift)“ überschrieben ist. Damit steht aber noch nicht fest, ob es sich hierbei um die Unterschrift des Herrn N handelt. Dies wird das Landesarbeitsgericht ggf. aufzuklären haben. 54

III. Die Rechtsbeschwerde ist auch begründet, soweit das Landesarbeitsgericht den Hauptfeststellungsanträgen zu 2. bis 12. stattgegeben hat. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, bei den Restaurants handele es sich um Betriebe iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG - teilweise einschließlich zugeordneter „Satellitenrestaurants“ - hält einer rechtsbeschwerderechtlichen Überprüfung nicht stand. Aufgrund der bislang getroffenen Feststellungen kann der Senat nicht beurteilen, ob die den Antragstellerinnen zugeordneten Restaurants - teilweise einschließlich bestimmter „Satellitenrestaurants“ - eigenständige Betriebe sind. 55

1. Die Hauptfeststellungsanträge zu 2. bis 12. sind nach der gebotenen Auslegung zulässig. Mit den Anträgen soll festgestellt werden, dass die dort bezeichneten Restaurants - teilweise unter Berücksichtigung bestimmter „Satellitenrestaurants“ - im Zeitpunkt der letzten mündlichen Anhörung in der Tatsacheninstanz eigenständige Betriebe im Sinne des BetrVG bilden. Die Feststellungsanträge sind mit diesem Inhalt hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und nach § 18 Abs. 2 BetrVG zulässig. 56

a) Nach dieser Bestimmung kann bei Zweifeln darüber, ob eine betriebsratsfähige Organisationseinheit vorliegt, ua. der Arbeitgeber eine Entscheidung des Arbeitsgerichts beantragen. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts kann außerhalb und ohne Zusammenhang mit einer Betriebsratswahl herbeigeführt werden. Gegenstand und Ziel des Verfahrens nach § 18 Abs. 2 BetrVG bestehen nicht nur darin, Streitigkeiten über die Zuständigkeit eines gewählten oder noch zu wählenden Betriebsrats oder Meinungsverschiedenheiten über den Umfang von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats, die zum Teil von der Anzahl der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer abhängen, zu entscheiden. Das Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG dient auch dazu, die Voraussetzungen für eine (künftige) ordnungsgemäße Betriebsratswahl zu schaffen. Die gerichtliche Entscheidung in einem Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG klärt daher eine für die gesamte Betriebsverfassung grundsätzliche Vorfrage, indem sie für den Zeitpunkt der letzten mündlichen Anhörung in der Tatsacheninstanz verbindlich festlegt, welche Organisationseinheit als der Betrieb anzusehen ist, in dem ein Betriebsrat gewählt wird und in dem er seine Beteiligungsrechte wahrnehmen kann. Für die Zulässigkeit eines Antrags nach § 18 Abs. 2 BetrVG kommt es daher nicht darauf an, in welchen betrieblichen Organisationseinheiten bereits Betriebsräte gewählt sind. Damit ist die betriebsverfassungsrechtliche Situation allenfalls für die laufende Amtszeit der Betriebsräte geklärt. Für künftige Betriebsratswahlen besteht nach wie vor ein Interesse an der Feststellung, in welcher Organisationseinheit ein Betriebsrat zu wählen ist (*BAG 24. April 2013 - 7 ABR 71/11 - Rn. 22, BAGE 145, 60; 17. August 2005 - 7 ABR 62/04 - zu B II 1 der Gründe*).

57

b) Durch die begehrte Entscheidung lässt sich für die Zukunft rechtsverbindlich die zwischen den Beteiligten umstrittene Frage klären, ob die jeweiligen Restaurants - ggf. unter Zuordnung bestimmter „Satellitenrestaurants“ - eigenständige Betriebe darstellen.

58

2. Über die Begründetheit der Anträge kann der Senat jedoch noch nicht abschließend entscheiden. Das Landesarbeitsgericht hat die jeweilige Stattdarlegung der Hauptanträge zu 2. bis 12. im Wesentlichen unter Bezugnahme auf die

59

zuvor erfolgten Ausführungen hinsichtlich des Nichtvorliegens eines gemeinsamen Betriebs der Antragstellerinnen begründet. Dies ist rechtsfehlerhaft.

a) Das folgt schon daraus, dass die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Antragstellerinnen unterhielten keinen gemeinsamen Betrieb, auf einer unvollständigen Sachaufklärung beruht. Das Landesarbeitsgericht hat außerdem nicht beachtet, dass die Stattgabe des Wahlanfechtungsantrags nicht automatisch für die Entscheidung der Hauptanträge zu 2. bis 12. maßgeblich ist. Aus der Verneinung eines gemeinsamen Betriebs der Antragstellerinnen zum Zeitpunkt der Betriebsratswahl am 24. Juli 2013 folgt nicht zwangsläufig im Umkehrschluss, dass die einzelnen Restaurants eigenständige Betriebe darstellen. Hierzu bedarf es zu dem für einen Antrag nach § 18 Abs. 2 BetrVG maßgeblichen Zeitpunkt der letzten mündlichen Anhörung gesonderter Feststellungen. 60

b) Dieser Rechtsfehler führt zur Aufhebung des Beschlusses über die Anträge zu 2. bis 12. und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Bei der neuen Anhörung und Entscheidung der Sache wird sich das Landesarbeitsgericht nicht auf Feststellungen beschränken können, ob die in den jeweiligen Betriebsstätten vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel von den verschiedenen Unternehmen für einen einheitlichen arbeitstechnischen Zweck zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt wurden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft der Arbeitnehmer von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wurde, zu dem sich die beteiligten Unternehmen zumindest stillschweigend rechtlich verbunden haben. Das Landesarbeitsgericht muss auch feststellen, ob und ggf. welche der Restaurants als eigenständige Betriebe oder als unselbstständige Betriebsteile anzusehen und ggf. welchen Hauptbetrieben sie zuzuordnen sind. Dazu hat das Landesarbeitsgericht bisher keine konkreten Feststellungen getroffen. 61

aa) Ein Betriebsteil kann einem Hauptbetrieb zuzuordnen sein oder als selbständiger Betrieb gelten, für den ein eigener Betriebsrat zu bilden ist. 62

(1) Ein Betriebsteil ist auf den Zweck des Hauptbetriebs ausgerichtet und in dessen Organisation eingegliedert. Er ist allerdings gegenüber dem Hauptbetrieb organisatorisch abgrenzbar und relativ verselbständigt. Für die Abgrenzung von Betrieb und Betriebsteil ist der Grad der Verselbständigung 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 iSv. § 1 Abs. 1 BetrVG. Für einen Betriebsteil genügt ein Mindestmaß an organisatorischer Selbständigkeit gegenüber dem Hauptbetrieb. Dazu reicht es aus, dass in der organisatorischen Einheit überhaupt eine den Einsatz der Arbeitnehmer bestimmende Leitung institutionalisiert ist, die Weisungsrechte des Arbeitgebers ausübt (vgl. BAG 9. Dezember 2009 - 7 ABR 38/08 - Rn. 23; 17. Januar 2007 - 7 ABR 63/05 - Rn. 15, BAGE 121, 7). 63

(2) § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und Nr. 2 BetrVG bestimmt im Wege einer gesetzlichen Fiktion, dass ein Betriebsteil als selbständiger Betrieb gilt, wenn er räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt (§ 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG) oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig ist (§ 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG). Für einen solchen Betriebsteil ist grundsätzlich ein eigener Betriebsrat zu wählen, es sei denn, die Arbeitnehmer haben nach § 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG beschlossen, an der Betriebsratswahl im Hauptbetrieb teilzunehmen. Die für einen selbständigen Betriebsteil nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG erforderliche relative Eigenständigkeit setzt keinen umfassenden eigenen Leitungsapparat voraus, erfordert aber, dass es in dem Betriebsteil eine eigenständige Leitung gibt, die in der Lage ist, die Arbeitgeberfunktionen in den wesentlichen Bereichen der betrieblichen Mitbestimmung wahrzunehmen (vgl. BAG 9. Dezember 2009 - 7 ABR 38/08 - Rn. 24 mwN). 64

bb) Danach ist das Landesarbeitsgericht für die Feststellung der betriebsratsfähigen Einheit nach § 18 Abs. 2 BetrVG unzutreffend davon ausgegangen, für die Beurteilung des Betriebsbegriffs könne „im Ausgangspunkt“ grundsätzlich angenommen werden, dass jedes Restaurant als Betrieb eines Unternehmens anzusehen ist. Zwar verfügt jedes Restaurant nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts über einen eigenen Küchenbereich mit Ausstattung zur Zubereitung der Speisen und Getränke ausschließlich für die dort zu bewirtenden Gäste, über einen Kassenbereich und einen Gastraum. In keinem Restaurant werden Speisen oder Getränke für andere Restaurants zubereitet oder verkauft. Dies trifft aber sowohl auf die Haupt- wie auch auf die „Satellitenrestaurants“ zu. Es ist damit weder ausgeschlossen, dass es sich bei den Restaurants um Teile eines gemeinschaftlichen Betriebs handelt noch steht fest, dass alle oder einzelne mit anderen Restaurants einen gemeinschaftlichen Betrieb bilden. Die Antragstellerinnen selbst sehen bestimmte einzelne „Satellitenrestaurants“ als Teile einzelner Hauptbetriebe an. Auf den Zeitpunkt der letzten Anhörung durch das Landesarbeitsgericht bezogen bedarf es daher konkreter Feststellungen zu der Leitung jedes der in den Anträgen zu 2. bis 12. bezeichneten Restaurants.

65

IV. Die unter der zulässigen innerprozessualen Bedingung des Unterliegens mit dem Hauptantrag gestellten Hilfsanträge der Antragstellerinnen und des Betriebsrats fallen dem Senat nicht zur Entscheidung an, da nicht feststeht, ob die hierfür erforderliche Bedingung des Unterliegens mit den Hauptanträgen eingetreten ist.

66

Kiel

M. Rennpferdt

Waskow

Schiller

Donath