

**Landesarbeitsgericht Schleswig-
Holstein**

Aktenzeichen: 4 TaBV 28/12

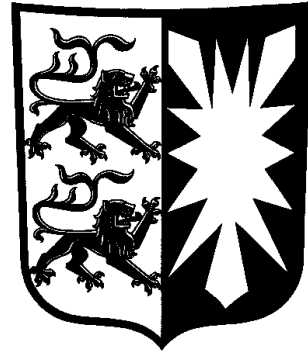
5 BV 31/12 ArbG L...

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 07.03.2013

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

**Im Beschlussverfahren
mit den Beteiligten:**

pp.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 07.03.2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter als Beisitzer und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

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

Die Beschwerde des Beteiligten zu 2 (Betriebsrat)
gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts L...
vom 12.09.2012 – 5 BV 31/12 – wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten in der Beschwerdeinstanz noch über die Frage, ob die am 23.04.2012 in der Filiale L... der Beteiligten zu 1) (nachfolgend Arbeitgeberin) durchgeführte Betriebsratswahl für unwirksam zu erklären ist.

Unternehmensgegenstand der Arbeitgeberin ist der Vertrieb von Spielen und die Steuerung des G...-Filialnetzes in D..., Ö... und der S... .

Die Arbeitgeberin hat ihr Verkaufsgebiet in sechs Regionen aufgeteilt, nämlich in die Regionen Nord/Ost, West, Süd/West und Süd/Ost sowie die Regionen Ö... und S... . Die jeweiligen Regionalleiter sind unmittelbar dem Operations Director der Arbeitgeberin unterstellt. Die Regionen sind sodann – abhängig von ihrer Größe – in zwei bis vier Verkaufsgebiete aufgeteilt. Die hier interessierende Region Nord/Ost gliedert sich in vier Gebiete, die jeweils den Gebietsleitern übertragen sind. Die Gebietsleiter sind dem Regionalleiter unterstellt. Die Gebietsleiter betreuen in der Region Nord/Ost

wiederum jeweils 12 - 18 in dem Gebiet gelegene Filialen. Die Gebietsleitung, die für die Filiale L... zuständig ist, ist für insgesamt 13 Filialen verantwortlich.

Aufgabe der Gebietsleiter ist es, Umsatz-, Gewinn- und Schwundziele durch Steuerung der Filialbetriebe zu erreichen. Sie führen dazu Bestandsanalysen und Kontrollen durch. Der Gebietsleiter trägt in seinem Gebiet die Verantwortung für die Entwicklung und Förderung der ihm unterstellten Filialleiter. Darüber hinaus ist er für die Ergebnisoptimierung aller Kennzahlen und Personalkosten sowie für die Qualitätssicherung unter Einhaltung aller zentralseitigen Vorgaben zuständig und trägt die Verantwortung für die Umsatz- und Kostenentwicklung. Er gewährleistet die Einhaltung der Unternehmensgrundsätze.

Aufgabe der Regionalleiter ist es, die ihnen unterstellten Gebietsleiter zu steuern und dadurch zu gewährleisten, dass Umsatz- und Gewinnziele durch die Definition von einzelnen Zielen und Zuweisung von quantitativen Zielen erreicht werden. Zu den Aufgaben des Regionalleiters gehören die Ergebnisoptimierung aller Kennzahlen und Personalkosten sowie die Qualitätssicherung unter Einhaltung aller zentralseitigen Vorgaben. Darüber hinaus ist der Regionalleiter für die systematische Umsetzung von Konzepten, Projekten und Maßnahmen im Vertriebsbereich seiner Region verantwortlich. Er gewährleistet die Einhaltung der Unternehmensgrundsätze sowie die Umsetzung der operativen Maßnahmen seitens der Unternehmenszentrale. Der Regionalleiter der Region Nord/Ost ist in seinem Bereich – bestehend aus vier Verkaufsgebieten – für insgesamt 56 Filialen zuständig.

Regionalleiter und Gebietsleiter arbeiten eng mit der Unternehmenszentrale in M... zusammen und setzen die betriebsübergreifenden Unternehmensziele und –vorgaben um. Sie erhalten ausschließlich von der Unternehmenszentrale in M... ihre arbeitsrechtlichen Weisungen.

Die bisherige Gebietsleiterin beziehungsweise der jetzige Gebietsleiter, der für L... zuständig ist, nimmt zum einen an Terminen in der Zentrale in M... teil, erarbeitet zum anderen Konzepte, führt Vorstellungsgespräche durch und besucht die Filialbe-

triebe. Dies geschieht – so auch in der Filiale L... – in der Regel im Drei-Wochen-Rhythmus, also ein- bis zweimal monatlich.

Der Regionalleiter hat regelmäßig an Besprechungen in M... teilzunehmen und arbeitet im Übrigen aus seinem Home-Office, wo er konzeptionell tätig ist und auch die Personalauswahl durchführt. Er besucht die Filialbetriebe in der Regel einmal im Kalenderquartal, teilweise nur dreimal im Jahr.

Der Gesamtbetriebsrat der Arbeitgeberin beschloss auf seiner Sitzung vom 27.03.2012 die Einsetzung eines Wahlvorstandes für die Filiale L.... Diesen Beschluss erhielt die Arbeitgeberin verbunden mit der Aufforderung, eine entsprechende Aufstellung über die wahlberechtigten Arbeitnehmer zu erstellen und zu übersenden. Die Arbeitgeberin erstellte eine Liste mit vier in der Filiale in L... tätigen Mitarbeitern. Der Wahlvorstand erstellte daraufhin eine eigene Wählerliste mit – wie er gemeint hat – sechs wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Wählerliste enthielt als Wahlberechtigte auch die damalige Bezirksleiterin M.A... und den Regionalleiter V.W... . Beide nahmen an der Wahl nicht teil.

Die Betriebsratswahl in der Filiale L... fand am 23.04.2012 statt. Am 25.04.2012 ging der Arbeitgeberin die Wahlniederschrift zu, der zu entnehmen war, dass bei der Wahl insgesamt vier Wahlumschläge und vier gültige Stimmen abgegeben wurden, wobei alle auf den Bewerber B.B... entfielen.

Die Arbeitgeberin hat mit Schriftsatz vom 07.05.2012, beim Arbeitsgericht am 07.05.2012 eingegangen, Feststellung beantragt, dass die Wahl nichtig sei, hilfsweise für unwirksam erklärt werden solle.

Die Beteiligten, die sich im Übrigen einig darüber sind, dass die Filiale L... einen Betrieb darstellen soll, streiten im Anfechtungsverfahren lediglich um die Frage, ob die Gebietsleitung und die Regionalleitung Arbeitnehmer in einem Betrieb L... und folglich dort wahlberechtigt sind.

Wegen des diesbezüglichen Vortrages erster Instanz und der dort gestellten Anträge wird Bezug genommen auf den darstellenden Inhalt des angefochtenen erstinstanzlichen Beschlusses.

Das Arbeitsgericht hat die Betriebsratswahl vom 23.04.2012 für unwirksam erklärt und zur Begründung ausgeführt, für eine Wahl fehle es an mindestens fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern. Die Gebietsleitung und die Regionalleitung seien nicht wahlberechtigt gewesen. Beide seien nicht Arbeitnehmer der Filiale L..., denn ihre Aufgabe sei es nicht, die arbeitstechnische Zwecksetzung – Verkauf von Spielen – zu erfüllen. Vielmehr übernähmen beide standortübergreifende zentralisierte Aufgaben, insbesondere Dienstleistungen zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Betriebs- und Arbeitsmittel im Rahmen des unternehmerischen Gesamtkonzepts der Arbeitgeberin. Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liege nicht in den Filialen. Ihre Aufgaben seien vielmehr übergeordnet, quasi als verlängerter Arm der Unternehmenszentrale in Bezug auf den Regionalleiter W... und als verlängerter Arm des Regionalleiters in Bezug auf die Gebietsleitung, und zwar mit der Maßgabe, die zentralen Vorgaben zu Unternehmenskonzepten um- und durchzusetzen.

Wegen der weiteren Begründung der erstinstanzlichen Entscheidung wird Bezug genommen auf die rechtlichen Ausführungen im angefochtenen Beschluss.

Der Betriebsrat hat gegen diesen ihm am 09.10.2012 zugestellten Beschluss am 06.11.2012 mit Fax- und 07.11.2012 mit Originalschriftsatz Beschwerde eingelegt und diese am 07.12.2012 mit Fax- und am 10.12.2012 mit Originalschriftsatz begründet.

Der Betriebsrat wiederholt seinen erstinstanzlichen Vortrag und ist der Auffassung, die Argumentation des Arbeitsgerichts zur arbeitstechnischen Zwecksetzung greife zu kurz. Regelmäßig befänden sich in Betrieben immer Arbeitnehmer, die nicht den Betriebszweck im Sinne des erstinstanzlichen Beschlusses erfüllten. Ansonsten dürften zum Beispiel nur Verkäufer in einem Warenhaus dem Betrieb angehören. Vielmehr werde gerade durch die Tätigkeiten für mehrere Filialen, die jeweils dem Betriebszweck der einzelnen Filialen dienen, die Wahlberechtigung in den jeweiligen

Filialen begründet. Dies sei die Folge der besonderen Organisation der Arbeitgeberin.

Der Betriebsrat beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom
12.09.2012 – 5 BV 31/12 – abzuändern und die Anträge
insgesamt abzuweisen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde des Betriebsrates zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin vertritt die Auffassung, Gebietsleitung und Regionalleitung seien in den Betrieb in der Zentrale in M... integriert. Beide seien Außendienstmitarbeiter, weshalb es mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darauf ankomme, von welchem Betrieb aus das Direktionsrecht ausgeübt werde. Dies sei für die Regionalleitung und Gebietsleitung unstrittig die Zentrale in M.... Eine Eingliederung in die Filiale in L... sei zu verneinen.

Die Gebietsleitung habe die Aufgabe, sämtliche Filialen in ihrem Betreuungsgebiet zu besuchen. Sie prüfe dabei das optische Erscheinungsbild der Filialen. Dabei solle sichergestellt werden, dass die Marketingvorgaben der Zentrale in M... umgesetzt werden. Ferner obliege den Gebietsleitern die stichprobenartige Kontrolle der Lagerhaltung, der Geldentsorgung, des Warenflusses und der Durchführung der vorgegebenen „Counts“ und der Warenbestandsprüfungen. Bei all diesen Aufgaben handele es sich jedoch um eine Kontrollfunktion. Die Gebietsleitung sei nicht in den operativen Geschäftsbetrieb der Filialen eingebunden. Die Besuche seien auch nicht umfangreich, fänden alle drei Wochen in der Filiale statt. Die Gebietsleitung prüfe auch die Kennzahlen der Filialen. Zu diesem Zweck gebe die Filialleitung in einem Tool im Internet die Umsätze an, auf die die Gebietsleiter und auch alle Filialleiter in dem jeweiligen Gebiet Zugriff hätten. Diese Umsatzzahlen würden dann in der Zentrale in M... zusammengeführt, ausgewertet und in den Berichten zu Counts, Umsatz, Warenbuchungen, Warensendungen und –beständen eingebracht. Diese Berichte wür-

den anschließend den Gebiets- und Regionalleitern zur Unterstützung ihrer Tätigkeit zur Verfügung gestellt. Ebenso obliege den Gebietsleitern die Absatzplanung der einzelnen Stores innerhalb der strategisch-zentralen Absatzplanung. Auch die Kontrolle der Dienst- und Urlaubspläne durch die Gebietsleiter diene nur dem Zweck, die vom Filialleiter eigenverantwortlich zu erstellende Personal- und Urlaubsplanung mit den Marketingplanungen der Zentrale in M... zu koordinieren. Schließlich sei die Gebietsleitung lediglich für die Genehmigung der Urlaubsanträge der Store-Manager zuständig. Sie handele insoweit für die Zentrale in M.... Im Übrigen nehme die Gebietsleitung auf die Dienst- und Urlaubspläne der Filialen keinen Einfluss. Die Gebietsleiter trafen keine Entscheidungen über die Einstellungen. Auch die von den Gebietsleitern zu koordinierende Platzierung von Werbematerial diene der Umsetzung der Marketing-Maßnahmen der Zentrale in M.... Die Bestandszählungen erledige die Filiale in eigener Verantwortung. Aufgabe der Gebietsleitung sei es in diesem Zusammenhang lediglich, Stichproben durchzuführen. Dies gelte auch für die Ausbuchtung defekter Hardware. Die Überwachung durch die Gebietsleitung diene der reinen Kontrolle zur Vermeidung von rechtsmissbräuchlichen Buchungen. Schließlich überwache die Gebietsleitung nicht die Beschäftigung und Schulung der Mitarbeiter in den Filialen. Vielmehr gebe sie lediglich eine Analyse der Fertigkeiten der Storemitarbeiter an die Zentrale weiter. Insgesamt diene daher die Aufgabe der Gebietsleitung nur der Umsetzung der zentralen Vorgaben, was Marketingkonzepte, das einheitliche Erscheinungsbild der Filialen und die Vertriebsplanung in der Filiale betreffe. Dies gelte noch mehr für die Regionalleitung.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten in der Beschwerdeinstanz wird Bezug genommen auf den Inhalt der dort gewechselten Schriftsätze.

II.

Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist statthaft und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Es fehlt insbesondere auch nicht die ausreichende Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der erstinstanzlichen Entscheidung, § 87 Abs. 2 ArbGG, § 520 Abs. 3 Nr. 2 und 3 ZPO. Zwar enthält die Beschwerdebegründung ganz überwiegend die wörtliche Übernahme des bereits erstinstanzlich getätigten

Vortrages. Sie setzt sich jedoch ausreichend mit der erstinstanzlichen Entscheidung auseinander, weil sie sich befasst mit der Argumentation des Arbeitsgerichts zur arbeitstechnischen Zwecksetzung. Dazu enthält die Beschwerdebegründung auf Seite 3 unten und Seite 4 oben (Bl. 80, 81 d.A.) eine ausreichende Auseinandersetzung mit dem angefochtenen Beschluss.

Die Beschwerde ist jedoch nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat zutreffend die Betriebsratswahl vom 23.04.2012 für unwirksam erklärt. Die Angriffe der Beschwerde rechtfertigen keine Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung. Weder der Regionalleiter (Herr W...) noch die Gebietsleitung (zunächst Frau M..., anschließend Herr S...) sind wahlberechtigt gemäß § 7 BetrVG eines angeblichen Betriebes der Arbeitgeberin in L....

1. Gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist einem Betrieb mit in der Regel mindestens fünf ständigen Wahlberechtigten, von denen drei wählbar sind, ein Betriebsrat zu wählen. Die Beteiligten haben zwar unstreitig gestellt, dass es sich bei der Filiale L... um einen Betrieb gemäß § 1 Abs. 1 BetrVG handelt. Für das Beschwerdegericht, das diese Frage von Amts wegen im Beschlussverfahren zu prüfen hat, erscheint diese Annahme der Beteiligten jedoch sehr zweifelhaft. Entscheidend für den Betrieb als betriebsverfassungsrechtliche Einheit ist der einheitliche Leitungsapparat, die Einheit der Entscheidung in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten. Über den Betriebsbegriff wird die Einheit bestimmt, innerhalb derer eine sinnvolle Ordnung der Betriebsverfassung und damit eine sachgerechte Betreuung der Arbeitnehmer durch ihre Repräsentanten möglich ist. Fehlt ein eigener Leitungsapparat, der für die Organisationseinheit die maßgeblichen mitbestimmungsrelevanten Entscheidungen einheitlich trifft, kann die Arbeitsstätte daher nur Teil eines Betriebes, nicht selbst Betrieb sein. Trifft die Unternehmensleitung selbst die mitbestimmungsrelevanten Entscheidungen für eine oder mehrere Produktionsstätten, handelt es sich nur um einen Betrieb. So hängt es also von der Leitungsstruktur eines Unternehmens ab, ob die Hauptverwaltung mit einer oder mehrerer Produktionsstätten zusammen einen Betrieb oder jede dieser Produktionsstätten neben der Hauptverwaltung jeweils eigene Betriebe bilden. Dabei kommt es vor allem auf die Selbständigkeit der Entscheidung in personellen und sozialen, weniger in den wirtschaftlichen Angelegenheiten an. Ei-

ne organisatorische Einheit scheidet daher als Betrieb aus, wenn dort die Arbeitgeberfunktionen im Bereich der personellen und sozialen Angelegenheiten nicht zumindest im Kern – sei es auch nach Richtlinien einer Zentrale – ausgeübt werden (ErfK-Koch, § 1 BetrVG Rn. 10 mit Hinweis auf BAG-Rechtsprechung).

Vor diesem Hintergrund erscheint es dem Beschwerdegericht zweifelhaft, ob die Filiale L... überhaupt – ungeachtet der wahlberechtigten Arbeitnehmer – ein Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sein kann. Es ist nicht zweifelsfrei erkennbar, dass dort zumindest im Kern die Arbeitgeberfunktionen im Bereich der personellen und sozialen Mitbestimmung ausgeübt werden. Letztlich kann dies jedoch dahin gestellt bleiben, denn selbst wenn die Filiale L... ein Betrieb gemäß § 1 BetrVG wäre, so hätte dort dennoch ein Betriebsrat nicht gewählt werden dürfen, denn es fehlt an den gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erforderlichen mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern.

2. Gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sind wahlberechtigt alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Betriebsangehörig sind solche Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber stehen und innerhalb der Betriebsorganisation des Arbeitgebers abhängige Arbeitsleistungen erbringen.

Die Eingliederung in die Betriebsorganisation setzt nicht voraus, dass der Arbeitnehmer seine Arbeiten auf dem Betriebsgelände verrichtet. Der Betriebsbegriff ist nicht in dem Sinne räumlich zu verstehen, dass mit der Grenze des Betriebsgrundstücks oder der Betriebsräume der Betriebsbereich endet. Vielmehr sind betriebsangehörig auch die einem Betrieb zugeordneten Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit außerhalb der Betriebsräume verrichten. Entscheidend ist, ob der Arbeitgeber mit Hilfe der Arbeitnehmer den arbeitstechnischen Zweck seines Betriebs verfolgt. Ist der Vertragsarbeitgeber der Inhaber mehrerer Betriebe, kommt es für die betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung entscheidend darauf an, in welchen Betrieb der Arbeitnehmer tatsächlich eingegliedert ist. Hierfür ist die organisatorische Einbindung in den Betrieb maßgebend (BAG, Beschluss vom 10.03.2004 - 7 ABR 36/03 – zitiert nach juris Rn. 12).

Die Betriebszugehörigkeit eines Arbeitnehmers ist daher nicht mit dessen Beschäftigung im Betrieb identisch. Selbst bei einem an einen Standort gebundenen Betrieb gehört zum Betrieb auch, wer zur Verwirklichung des Betriebszwecks außerhalb der Betriebsstätte tätig wird. Betriebszugehörig sind also auch die einem Betrieb zugeordneten Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit außerhalb der Betriebsräume verrichten. Allerdings ist erforderlich, dass der Arbeitnehmer überhaupt für den Betrieb arbeitet, in dem er wählen will. Erforderlich ist daher stets, dass der Arbeitnehmer zur Erfüllung des Betriebszweckes beiträgt (Richardi-Thüsing, Betriebsverfassungsgesetz, 13. Aufl., § 7 Rn. 6, 7).

Folglich kann eine mehrfache Betriebszugehörigkeit auch dann vorliegen, wenn der Arbeitnehmer nur bei einem Arbeitgeber tätig ist, dessen Unternehmen sich in mehrere Betriebe gliedert. Es spielt keine Rolle, ob der Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis zu verschiedenen Arbeitgebern steht oder ob die verschiedenen Betriebe demselben Unternehmen angehören. Maßgebend ist allein die Eingliederung in einen oder mehrere Betriebe. Ist also dem Arbeitnehmer trotz einer Tätigkeit in verschiedenen Betrieben nur ein Arbeitsbereich übertragen, dann gehört er nur dem Betrieb an, dessen Leitungsapparat er in seinem Arbeitsverhältnis nach dem Schwerpunkt seines Arbeitsauftrags unterstellt ist. Nur wenn der Arbeitnehmer auch unter diesem Aspekt zu mehreren Betrieben gehört, ist er in ihnen auch wahlberechtigt (Richardi-Thüsing, a.a.O., § 7 Rn. 28 BetrVG).

Erforderlich ist also, dass der Arbeitnehmer eine Arbeitsleistung tatsächlich erbringt, die gerade dieser Zielsetzung des Betriebes zugeordnet werden kann (GK-BetrVG, Kreutz/Raab, § 7 Rn. 19).

3. Unter Berücksichtigung dieser Rechtsgrundsätze erweist sich, dass weder die Gebietsleitung noch die Regionalleitung Arbeitnehmer gemäß § 7 Satz 1 BetrVG eines vermeintlichen L... Betriebes sind.

a. Beide sind bereits nicht – wie schon das Arbeitsgericht ausgeführt hat – mit einer Arbeitsleistung befasst, die gerade der arbeitstechnischen Zielsetzung der L... Filiale

zugeordnet werden kann. Das Arbeitsgericht hat insoweit zutreffend differenziert zwischen der arbeitstechnischen Zielsetzung der L... Filiale, die sich im Tagesgeschäft bezüglich des Vertriebs der Spiele erschöpft, und jener arbeitstechnischen Zielsetzung, in deren Rahmen sowohl die Regionalleitung als auch die Gebietsleitung tätig sind, die sich nämlich ausrichtet an der arbeitstechnischen Zielsetzung der Zentrale. Zutreffend hat das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass beide dafür verantwortlich sind, das Unternehmenskonzept der Arbeitgeberin in der Filiale umzusetzen beziehungsweise dessen Umsetzung zu überwachen. Die Gebietsleitung ist nicht in das Tagesgeschäft der Filiale eingebunden. Zwar mag sie sich die Kennzahlen der Filialen ansehen, ihr die Absatzplanung der einzelnen Stores obliegen, sie die Dienst- und Urlaubspläne kontrollieren, die Urlaubsanträge des Storemanagers genehmigen, die Platzierung von Werbematerial koordinieren und stichprobenweise Bestandszählungen durchführen. Damit dient sie aber nur dem arbeitstechnischen Zweck der Zentrale, nämlich die zentralen Vorgaben umzusetzen, soweit es das Marketingkonzept, das einheitliche Erscheinungsbild der Filialen und die Absatzplanung betrifft. Mit dieser Aufgabe, die angesiedelt ist bei der Zentrale in M..., wird sie nicht nur gegenüber der Filiale L... tätig, sondern in ihrem Gebiet bezogen auf weitere 12 Filialen. Gerade dies belegt ihren von einzelnen Filialen unabhängigen übergeordneten arbeitstechnischen Zweck, der allein wegen der zentralen Steuerung nur in M... angesiedelt werden kann.

Das im übrigen – was selbstverständlich ist – sich ihre Tätigkeit auch auf die Filiale L... auswirkt, ist unbeachtlich. Selbstverständlich dient ihre Tätigkeit auch dazu, dass in der Filiale L... die Vorgaben der Zentrale berücksichtigt werden. Dies wirkt sich immer in der einzelnen Filiale aus. Das ändert aber nichts daran, dass die arbeitstechnische Zwecksetzung der Tätigkeit der Gebietsleitung nicht identisch ist mit der arbeitstechnischen Zwecksetzung der Filiale, die sich im operativen Geschäft erschöpft.

Fragen der Urlaubsplanung und Urlaubsgenehmigung sind im Übrigen für die Beurteilung der hier anstehenden Frage unerheblich. Selbst wenn die Gebietsleitung für alle Mitarbeiter – was streitig ist – der Filiale den Urlaub genehmigen würde, so würde dies noch nicht zu einer Eingliederung der Gebietsleitung in einen vermeintlichen

Betrieb L... führen. Dies belegt folgende Kontrollüberlegung: Wäre ein in M... örtlich im dortigen Betrieb beschäftigter Mitarbeiter für die Urlaubsplanung zuständig, so würde dieser allein deshalb, weil er die Urlaubsanträge genehmigt, noch nicht betriebsangehörig gemäß § 7 BetrVG zur L... Filiale.

Dies alles gilt auch umso mehr für die Regionalleitung, die noch mehr als die Gebietsleitung allein den arbeitstechnischen Zweck erfüllt, in ihrer Region zu gewährleisten, dass die Vorgaben der Zentrale in den einzelnen Filialen beachtet werden.

b. Ungeachtet dessen scheitert die Annahme einer Eingliederung der Regional- und Gebietsleitung aber auch zusätzlich daran, dass beide ihre Weisungen bezüglich der zu erbringenden Arbeitsleistung aus der Zentrale in M... erhalten. Das Bundesarbeitsgericht (Beschluss vom 10.03.2004 – 7 ABR 36/09 -, zitiert nach juris Rn. 12) hat bezogen auf Außendienstmitarbeiter ausgeführt, diese gehörten zu dem Betrieb, von dem die Entscheidungen über ihren Einsatz ausgingen und in dem somit Leitungsmacht des Arbeitgebers ausgeübt werde. Dabei komme es insbesondere darauf an, von welchem Betrieb das Direktionsrecht ausgeübt werde und die auf das Arbeitsverhältnis bezogenen Anweisungen erteilt würden.

Unstreitig erhalten sowohl die Gebietsleitung als auch die Regionalleitung ihre Weisungen von der Zentrale in M.... Entgegen der Auffassung des Betriebsrates sind die Rechtsgrundsätze, die das Bundesarbeitsgericht zur Zuordnung der Außendienstmitarbeiter entwickelt hat, auch auf die Regionalleitung und Gebietsleitung zu übertragen. Dem steht nicht das Argument des Betriebsrates entgegen, weder Regionalleitung noch Gebietsleitung seien bei Kunden der Arbeitgeberin tätig. Entscheidend ist allein, dass weder die Gebietsleitung noch die Vertriebsleitung einen räumlich an einen bestimmten Betrieb angeknüpften Arbeitsplatz haben. Beide sind ähnlich wie Außendienstmitarbeiter, die ihre Geschäfte gegenüber Kunden tätigen, ortsungebunden tätig, das heißt neben ihrer Tätigkeit in einem möglichen Home-Office ständig an verschiedenen Orten unterwegs, nämlich den zu betreuenden Filialen. Damit unterscheidet sich ihre Situation für die betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung nicht von jener der Außendienstmitarbeiter, die Kunden betreuen. Bei beiden stellt sich die Frage ihrer Zuordnung zur Zentrale oder zu den einzelnen Filialen. Dazu ist für beide

wiederum die Frage nach dem Ort des Weisungsrechtes das entscheidende Kriterium für die Eingliederung in den Betrieb (vgl. dazu auch GK-BetrVG, Kreuz/Raab, § 7 Rn 32).

Nach alledem sind auch unter dem Gesichtspunkt des Ortes des auszuübenden Direktionsrechtes sowohl die Gebietsleitung als auch die Regionalleitung dem Betrieb (Zentrale) in M... zuzuordnen, nicht aber auch noch einzelnen Filialen, da dort das Direktionsrecht unstreitig nicht ausgeübt wird.

c. Dem steht auch nicht die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln vom 03.09.2007 – 14 TaBV 20/07 – entgegen. Zwar hat das Landesarbeitsgericht Köln dort ausgeführt, dass ein Arbeitnehmer auch in mehreren Betrieben wahlberechtigt sei, sofern er in mehreren Betrieben desselben Unternehmens arbeite und dort jeweils eingegliedert sei. Entscheidend ist aber, dass in der dortigen Entscheidung der betreffende Mitarbeiter aufgrund des von der Arbeitgeberseite erstellten Organigramms jeweils in zwei verschiedenen Betrieben den dortigen Leitern ausdrücklich unterstellt war. Daraus hat das Landesarbeitsgericht Köln zutreffend die betriebsorganisatorische Eingliederung abgeleitet. An einer solchen organisatorisch bestimmten Eingliederung der Gebietsleitung und der Regionalleitung in eine Filiale oder die einzelnen Filialen fehlt es hier jedoch.

Nach alledem ist die Beschwerde des Betriebsrates gegen die erstinstanzliche Entscheidung zurückzuweisen. Anlass zur Zulassung der Rechtsbeschwerde besteht nicht. Die Sache hat keine grundsätzliche Bedeutung.

gez. ...

gez. ...

gez. ...