

14

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: ArbGG § 8 Abs. 1, § 80 Abs. 1, § 2 Abs. 1 Nr. 4 a,
h und r; BetrVG §§ 3, 17 Abs. 2, § 18, § 32
Abs. 1 a, h und r, § 87 g

Leitsätze:

- 1) Die Nichtigkeit einer Betriebsratswahl kann im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren geltend gemacht werden.
- 2) Im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren ist auch über die Frage zu entscheiden, ob zwei selbständige Betriebe vorliegen.
- 3) Die Entscheidung über die vorstehend zu 2) erwähnte Frage hängt von den Umständen des einzelnen Falles ab.
- 4) Über die einzelnen Grundsätze, die für die Entscheidung über die im Leitsatz zu 2) genannte Frage maßgeblich sind.

Aktenzeichen: 1 ABR 1/62

Beschluß des BAG vom 1. Februar 1963

LAG Hamm/Westf.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 1/62

4 BV Ta 6/61 Hamm/Westf.

Verkündet

am 1 Februar 1963

gez. Henkelmann,
Regierungsassistentin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen



- 2 -

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Februar 1963 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Kaulen und Knepper beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm in Westfalen vom 8. Dezember 1961 - 4 BV Ta 6/61 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Beschwerdegericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

Gründe:

A.

1. Der Antragsgegner ist der Betriebsrat im Betrieb der Antragstellerin. Diese besitzt in G. . . zwei Produktionsstätten, die im selben durch einen gemeinsamen Toreingang zugänglichen Gebäude liegen

Im Erdgeschoß ist die Weberei untergebracht, in der 28 Webstühle laufen. In Nebenräumen befinden sich die Arbeitsstätten für die sogenannte Vorbereitung, Spulerei und Gewebeputzerei. Ferner ist im Erdgeschoß eine Schlossereiwerkstatt mit besonderem Zugang untergebracht, die ausschließlich für die Weberei arbeitet.

In einem großen Raum des Obergeschosses liegen die Näherei mit etwa 100 Nähmaschinen und die Zuschneiderei. An einer Längsseite dieses Raumes

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

befindet sich ein kanzelartig durch Glaswände abgetrenntes Büro für den Nähereileiter und eine Angestellte, die zur Vorbereitung der Lohnabrechnung die Akkordergebnisse der Arbeitnehmer der Näherei errechnet. Nebenräume des Obergeschosses enthalten die Bügelei und ein Gewebe- und Stofflager.

Jedes Geschoß verfügt über eine eigene Toilettenanlage und einen eigenen Aufenthaltsraum.

Im Obergeschoß eines mit diesem Betriebsgebäude verbundenen kleineren Nebengebäudes, dessen Erdgeschoß Empfangsräume und die Pförtnerloge enthält, befinden sich Büroräume, von denen einer von dem Webereileiter benutzt wird, während die übrigen für die Zwecke der Näherei (Ankauf, Verkauf, Mahnwesen, Warenbuchhaltung u. a.) verwandt werden.

Dem Betriebsgrundstück gegenüber auf der anderen Straßenseite liegt das sogenannte Verwaltungsgebäude. Im Erdgeschoß dieses Gebäudes steht je ein Raum dem Inhaber der Antragstellerin, dem Prokuristen und einer Sekretärin zur Verfügung, während der vierte Raum ein Musterzimmer ist. Im Obergeschoß sind die Verwaltung und Registratur der Näherei und die Hauptbuchhaltung untergebracht, in der ein Finanzbuchhalter, eine weitere Buchhaltungskraft und ein bis zwei Lehrlinge beschäftigt sind.

2 Die Weberei stellte ursprünglich ausschließlich Baumwollpopeline her. Infolge bestehender Absatzschwierigkeiten war sie gezwungen, diese Produktion einzuschränken und zum Ausgleich dafür die Herstellung anderer Gewebe aufzunehmen. Der Anteil der Produktion an Baumwollpopeline lag zu der Entscheidung in der Beschwerdeinstanz bei etwa 50% der gesamten Produktion der Weberei. Etwa 5% dieses Anteils wurden in der in G befindlichen



- 4 -

Näherei, der Rest wurde in der B Herrenwäschefabrikation der Antragstellerin zu Hemden verarbeitet. Diese Ware wurde vorher in der Näherei in G zuschnittsmäßig vorbereitet und zur Versendung nach B zusammengestellt. Die Näherei deckte ihren übrigen Rohstoffbedarf aus fremder Produktion.

Die kaufmännische Leitung der Weberei, in der im Durchschnitt 27 Arbeiter und 4 Angestellte beschäftigt waren, lag in den Händen des Webereileiters. Dieser bestimmte Art und Umfang der einzukaufenden Materialien und im Rahmen der allgemeinen Produktionsplanung auch der einzukaufenden Garne. Er regelte den Arbeitsablauf sowie die Reihenfolge der Auftragsabwicklung und entschied über technische Einrichtungsfragen, soweit nicht Neuerungen grundsätzlicher Art mit erheblichem Kostenaufwand infrage standen. Zur Überwachung des technischen Betriebes stand ihm ein Obermeister zur Verfügung, der auch die in der Weberei anfallenden Reparaturarbeiten erledigte. Der Webereileiter war ferner für den Versand verantwortlich, der sich getrennt von dem der Näherei vollzog; er regelte auch die personellen Angelegenheiten wie Einstellungen und Entlassungen, soweit es sich nicht um Zweifelsfälle handelte, deren Entscheidung sich die Unternehmensleitung vorbehalten hatte. Ihm oblagen ferner der Einsatz der Arbeitskräfte, die Entscheidung über die Art ihrer Beschäftigung, die Lehrlingsausbildung und die Erledigung folgender Personalfragen: Entscheidung über den Einsatz der jugendlichen Arbeitskräfte, vorübergehende Beurlaubungen, Gewährung des Jahresurlaubs (Entscheidung der strittigen Fälle eingeschlossen), Umsetzung weiblicher Arbeitskräfte aus Gründen

- 5



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



der Schwangerschaft, Gewährung des Hausarbeitstages (einschließlich der Entscheidung der strittigen Fälle nach Maßgabe der von der Unternehmensleitung herausgegebenen Richtlinien), Arbeitszeitregelung (namentlich vor gehäuften Feiertagen, wenn vorgearbeitet werden sollte, um eine zusammenhängende Freizeit zu gewinnen), Ermittlung der Akkordsätze bei anfallenden neuartigen Arbeitsvorgängen, Entgegennahme und Erörterung von Beanstandungen hinsichtlich der Berechnung des Akkordverdienstes oder der Lohnabrechnung überhaupt.

In der Näherei, in der durchschnittlich 138 Arbeiter und 11 Angestellte tätig waren, war die Organisation weitgehend ähnlich gestaltet wie in der Weberei. Für den technischen Ablauf des Betriebes war der Betriebsleiter verantwortlich. Im Personalwesen hatte der Nähereileiter in etwa die gleichen Aufgaben wie der Webereileiter. Auch die Näherei hatte einen eigenen Versand. Im übrigen unterstand der kaufmännische Bereich wie Einkauf, Verkauf, Planung usw. dem Prokuristen.

Die endgültige Lohnabrechnung wurde einheitlich für alle Arbeitnehmer im Lohnbüro vorgenommen. Jedoch wurden die Entlohnungsunterlagen bereits in der Weberei und in der Näherei in der Weise vorbereitet, daß die Akkordsätze und Stundenlöhne dort berechnet wurden.

Ein regelmäßiger Austausch von Personal zwischen Weberei und Näherei fand nicht statt; nur gelegentlich wurde ein Arbeitnehmer aus dem einen in den anderen Tätigkeitsbereich übernommen.

3. Die Antragstellerin hatte bereits im Jahre 1959 die Wahl eines für den gesamten Produktionsbereich einheitlich gewählten Betriebsrats im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren



angefochten. Damals einigten sich die Beteiligten dahin, daß Fragen der einzelnen Abteilungen nur mit den Betriebsratsmitgliedern dieser Abteilung, Fragen, die alle Arbeitnehmer betrafen, mit dem gesamten Betriebsrat behandelt werden sollten. Darauf wurde nach Rücknahme des Antrags das damalige Verfahren durch Gerichtsbeschuß eingestellt.

Die Arbeitnehmer der Antragsstellerin wählten am 11. April 1961 für die in G... befindlichen Produktionsstätten einschließlich der Verwaltung wiederum einen gemeinsamen Betriebsrat. Die Antragstellerin hält diese Wahl für nichtig, mindestens für anfechtbar, weil nach ihrer Auffassung die von ihr dort betriebene Näherei und Weberei betriebsverfassungsrechtlich als zwei selbständige Betriebe anzusehen und deshalb getrennte Betriebsräte zu wählen seien. Sie hat deshalb am 25. April 1961 beim Arbeitsgericht einen Antrag im Beschlußverfahren eingereicht, mit dem sie die Feststellung begehrt,

1. daß die am 11. April 1961 durchgeführte Betriebsratswahl unwirksam ist,
2. daß die Weberei und die Näherei in G... als selbständige Betriebe im Sinne des § 3 BetrVG anzusehen sind.

Der Antragsgegner hat um Zurückweisung dieser Anträge gebeten. Das Arbeitsgericht hat den gestellten Anträgen entsprochen. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht unter Zulassung der Rechtsbeschwerde den Beschluß des Arbeitsgerichts aufgehoben und die Anträge der Antragstellerin zurückgewiesen.

Mit der Rechtsbeschwerde erstrebt die Antragstellerin die Wiederherstellung des Beschlusses erster Instanz. Der Betriebsrat bittet um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.



B.

I. Das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren findet nur in den im Gesetz besonders geregelten Fällen statt (§ 8 Abs. 1, § 80 Abs. 1 ArbGG). Ob die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, ist in jeder Lage des Verfahrens von Amts wegen zu prüfen.

1. Der Antrag zu 1) geht auf Feststellung der Unwirksamkeit (oder Nichtigkeit) einer bestimmten Betriebsratswahl. Aus § 2 Abs. 1 Nr. 4 a, § 8 Abs. 1, § 80 Abs. 1 ArbGG sowie § 82 Abs. 1 a BetrVG ergeben sich die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts und die Statthaftigkeit des Beschlußverfahrens. Wenn auch die in § 87 g BetrVG erwähnte Rechtsverordnung über die Anfechtung der Betriebsratswahl nicht erlassen ist, so ergibt sich doch die Möglichkeit einer solchen Anfechtung schon aus § 18 BetrVG in Verbindung mit § 2 Abs. 1 Nr. 4 r ArbGG, § 82 Abs. 1 r BetrVG. Auch ist in § 2 Abs. 1 Nr. 4 a ArbGG und § 82 Abs. 1 a BetrVG ausdrücklich die Durchführung der Wahl des Betriebsrats erwähnt. Daraus folgt die Zulässigkeit des arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens zur Entscheidung über Angriffe auf das festgestellte Wahlergebnis, mag es sich um eine Wahlanfechtung oder um die Geltendmachung der Nichtigkeit einer solchen Wahl handeln.

2. Der Antrag zu 2) erstrebt die Feststellung, daß es sich bei der Näherei und Weberei um selbständige Betriebe i. S. des § 3 BetrVG handelt. Dieser Antrag ist ungenau, da § 3 BetrVG nicht die selbständigen Betriebe behandelt, sondern nur davon spricht, daß Nebenbetriebe und Betriebs-
teile unter bestimmten Umständen als selbständige Betriebe gelten. Auch vertritt die Antragstellerin in erster Linie die Auffassung, daß es sich

um zwei selbständige Betriebe handele, also auf die Fiktion des § 3 BetrVG nicht zurückgegriffen zu werden brauche.

Nun schreibt § 17 Abs. 2 BetrVG vor, daß bestehende Zweifel darüber, ob ein Nebenbetrieb oder Betriebsteil selbständig ist oder zum Hauptbetrieb gehört, durch das Arbeitsgericht zu entscheiden sind. § 2 Abs. 1 Nr. 4 h ArbGG und § 82 Abs. 1 h BetrVG schreiben die Zulässigkeit des arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens zur Entscheidung über diese Frage vor. Obwohl diese gesetzliche Aufzählung erschöpfend ist, so soll sie doch gleichzeitig umfassend sein (BAG 3, 288 [290] = AP Nr. 1 zu § 82 BetrVG; 4, 46 [49] = AP Nr. 46 zu § 2 ArbGG). Für die betriebsverfassungsrechtliche Frage, ob ein Betriebsrat oder zwei Betriebsräte gewählt werden müssen, ist aber nicht nur entscheidend, ob ein Fall des § 3 BetrVG vorliegt, sondern u. U. ebenso die Frage, ob zwei selbständige Hauptbetriebe bestehen. Es ist deshalb gerechtfertigt, über den Wortlaut des Gesetzes hinaus gemäß dessen Sinn und Zweck im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren auch über die Frage zu entscheiden, ob zwei selbständige Betriebe vorliegen oder nicht.

Dieser Antrag braucht nicht an seiner fehlerhaften Fassung zu scheitern; denn jeder Antrag ist auslegungsfähig. Das hat besonders für das Beschlußverfahren zu gelten (BAG 4, 181 [182] = AP Nr. 26 zu § 2 ArbGG; AP Nr. 1 zu § 80 ArbGG). Diese Auslegung ergibt im Streitfall, daß der Antrag in erster Linie die Feststellung erstrebt, es handele sich um zwei selbständige Betriebe, und nur hilfsweise die, es liege ein Fall des § 3 BetrVG vor.

3. Wie der Senat bereits (BAG 3, 288 [292]);

4, 268 [270] = AP Nr. 2 zu § 81 ArbGG; AP Nr. 1 zu § 80 ArbGG; AP Nr. 1 zu § 47 BetrVG) entschieden hat, bedarf es auch im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren eines Rechtsschutzinteresses. Ein solches liegt hier vor.

Soweit es sich um die eigentliche Wahlanfechtung handelt, ergibt sich dieses Rechtsschutzinteresse aus der Tatsache, daß der rechtzeitig anfechtende und als anfechtungsbefugt in § 18 BetrVG ausdrücklich erwähnte Arbeitgeber daran interessiert ist zu wissen, ob der Betriebsrat ordnungsgemäß gewählt ist (AP Nr. 2 zu § 19 BetrVG). Im Streitfall ist die Anfechtung auch rechtzeitig vorgenommen worden; denn sie ist am 14. Tag nach der Wahl bei Gericht eingegangen (§ 18 BetrVG). Auf die fehlende Feststellung des Tages, an dem das Wahlergebnis bekannt gemacht worden ist, kommt es deshalb nicht an.

Die Geltendmachung einer Nichtigkeit der Wahl ist an keine Frist gebunden (BAG 1, 317 [Leitsatz] = AP Nr. 1 zu § 18 BetrVG; vgl. auch AP Nr. 84 zu § 611 BGB Urlaubsrecht). Hier folgt das Rechtsschutzbedürfnis ebenfalls daraus, daß der Arbeitgeber wissen muß, wer sein betrieblicher Gegenspieler ist.

Hinsichtlich des Antrags zu 2) ist entgegen der Ansicht des Betriebsrats ebenfalls ein Rechtsschutzinteresse gegeben, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat.

Zwar müßte das Gericht, wollte es dem Antrag zu 1) stattgeben, in den Gründen ausführen, daß zwei selbständige Betriebe vorlägen oder doch ein Fall des § 3 BetrVG gegeben sei; denn im Streitfall sind Bedenken gegen die Wahl vom 11. April lediglich daraus hergeleitet worden, daß zu Unrecht

nur ein Betriebsrat gewählt worden sei. Diese Begründung könnte aber nicht in Rechtskraft erwachsen. Ihr Inhalt kann dagegen auch für andere Fragen als die der Rechtsunwirksamkeit der Wahl vom 11. April 1961 von Bedeutung sein. Es wäre eine unzumutbare Belastung für die Beteiligten, aber auch für das Gericht, wollte man fordern, daß in jedem dieser möglichen Fälle (Massenentlassungen, Gültigkeit von Betriebsvereinbarungen, Neuwahlen) ein neues Verfahren in Gang gebracht werden müßte. Deshalb liegt ein Rechtsschutzinteresse hinsichtlich des Antrags zu 2) vor, soweit er sich auf die Fälle des § 3 BetrVG bezieht (vgl. Galperin-Siebert, BetrVG, 3. Aufl., § 82 Anm. 15; Fitting-Kraegeloh, BetrVG, 6. Aufl., § 3 Anm. 17; Dietz, BetrVG, 3. Aufl., § 82 Anm. 40; Dietz-Nikisch, ArbGG, § 2 Anm. 175; Dersch-Volkmar, ArbGG, 6. Aufl., § 2 Anm. 199). Das, was im Rahmen des § 3 BetrVG gilt, muß aber auch dann zulässig sein, wenn es sich um die Entscheidung der Frage handelt, ob zwei selbständige Betriebe vorliegen. Denn hier ist die Interessenlage keine andere als dort.

Hinzukommt, daß die neue Wahl vor der Tür steht. Aus diesem Gesichtspunkt allein ist gemäß § 17 Abs. 2 BetrVG die Ansicht gerechtfertigt, daß auch hinsichtlich des Antrags zu 2) das Rechtsschutzinteresse zu bejahen ist.

II. 1. Zur Begründung ihrer Ansicht über die Unwirksamkeit oder Nichtigkeit der Wahl beruft sich die Antragstellerin allein darauf, daß nicht ein, sondern zwei Betriebsräte hätten gewählt werden müssen. Es kommt also nur auf die Frage an, wieviel Betriebe oder Betriebsteile hier festzustellen sind.

Allerdings scheidet eine Nichtigkeit der Wahl von vornherein aus. Eine solche kommt nur bei ganz



großen, offensichtlichen Verstößen infrage (BAG 1, 317 [319]; 4, 63 [67] = AP Nr. 1 zu § 19 BetrVG). Von solchen kann hier angesichts der Zweifelhaftheit der Rechtslage keine Rede sein. Denn im früheren Beschlußverfahren haben sich die Beteiligten sogar geeinigt, was sicher nicht geschehen wäre wenn die Rechtslage zugunsten des Arbeitgebers oder des Betriebsrats eindeutig gewesen wäre (Auf die Zulässigkeit des dort abgeschlossenen Vergleichs kommt es dabei nicht an.) Zudem hat in dem diesem Verfahren zugrundeliegenden Fall das Beschwerdegericht, also ein Instanzgericht, keinen Rechtsverstoß feststellen können. Der hiervon abweichenden Auffassung der Rechtslehre (vgl. Galperin-Siebert, aaO § 3 Anm. 10; Fitting-Kraegeloh, aaO § 3 Anm. 16 mit weiteren Nachweisen) kann aus Gründen der Rechtssicherheit nicht zugestimmt werden.

Hinsichtlich der für die Beurteilung maßgeblichen Zeit ist der Senat an die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gebunden, da keine prozessualen Rügen erhoben worden sind. Was sich nach dem Beschluß zweiter Instanz ereignet hat oder was erst in dritter Instanz vorgebracht worden ist, ist somit unbeachtlich. Insbesondere kann nicht berücksichtigt werden, ob Hemdenpopeline nicht mehr produziert wird, sondern nur noch Lohnaufträge in der Weberei ausgeführt werden, und zwar in Deckdamasten und Mantelstoffen, sowie ob die Näherei nicht mehr von der Weberei beliefert wird.

Da es, wie betont, auf den Begriff des Betriebes oder Betriebsteils i. S. des BetrVG ankommt, ist für die Rechtsfindung nicht ohne weiteres maßgeblich, was in anderen Rechtsnormen unter diesen Begriffen verstanden wird. Entsprechende Definitionen aus dem Tarifvertragsrecht (BAG 6, 140



[142] = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Geltungsbereich; AP Nr. 7 zu § 4 TVG Geltungsbereich) können also hier nur mit Vorsicht angewendet werden. Das gilt ebenfalls von dem auf ein anderes Ziel ausgerichteten Kündigungsschutzrecht (AP Nr. 13 zu § 13 KSchG), wenn es sich bei § 13 KSchG im Grunde auch um eine betriebsverfassungsrechtliche Norm handelt (BAG 6, 121 [125] = AP Nr. 22 zu Art. 44 Truppenvertrag).

2 Darüber, was unter "Betrieb" zu verstehen ist, herrscht in betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht kein Streit (vgl. Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht S. 151; Dietz aaO, § 1 Anm. 31 ff; ders. in Festschrift für Nikisch S. 27 f mit weiteren Nachweisen; ders. in AP Nr. 1 zu § 3 BetrVG; Nikisch, Arbeitsrecht, Band I, 3. Aufl., S. 148 ff; BAG 1, 175 [178] = AP Nr. 1 zu § 88 BetrVG; 2, 91 [93] = AP Nr. 1 zu § 81 BetrVG). Gleichwohl sind die Vorschriften des BetrVG über Betriebe, Nebenbetriebe und Betriebsteile in der Rechtslehre umstritten (vgl. die Zitate in der Entscheidung des Senats AP Nr. 4 zu § 3 BetrVG 1961 Heft 1/2 Bl. 5 R. 6). Zwar wollte der Gesetzgeber, nachdem er die in der BT-Drucksache Nr. 1546 enthaltene Betriebsdefinition gestrichen hatte, von dem durch Wissenschaft und Rechtsprechung geklärten Begriff ausgehen (BT-Drucksache Nr. 3585). Es ist aber mit den Normen des BetrVG eine klare und eindeutige Lösung nicht erzielt worden.

Nach den §§ 1 und 8 Abs. 1 BetrVG sind in allen Betrieben von einer bestimmten Größe an Betriebsräte zu bilden. Dagegen bestimmt § 3 BetrVG, der erstmalig von "selbständigen" Betrieben spricht, daß als solche im allgemeinen nicht die Nebenbetriebe und Betriebsteile gelten. Da Nebenbetriebe aber

auch Betriebe sind, liegt darin ein Widerspruch, der nicht allein anhand der früheren Rechtsprechung überbrückt werden kann, da die Bestimmungen des BRG 1920 (§ 9 Abs. 2) anders lauteten als die des BetrVG. Mit Recht wird die Regelung des BetrVG in der Literatur als nicht glücklich empfunden (vgl. dazu vor allem Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Bd. II S. 702 mit Nachweisen; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. 1 S. 155; Fitting-Kraegeloh, aaO, § 3 Anm. 14; Görner, Betrieb 53, 510; Dietz in Festschrift für Nikisch S. 31).

Es kommt hinzu, daß das Gesetz in § 3 BetrVG zwei Begriffe gleich behandelt, die miteinander nicht vergleichbar sind, nämlich den Nebenbetrieb und den Betriebsteil. Hinsichtlich dieser Erscheinungen des Arbeitslebens geht der Gesetzgeber davon aus, daß sie beide "eigenständig" sein können. Er übersieht dabei, daß der Nebenbetrieb, weil auch er ein Betrieb ist, stets eigenständig ist, daß jedoch der Betriebsteil nur Teil eines Betriebes ist und deshalb niemals eigenständig sein kann. Dadurch wird der Begriff "eigenständig" in § 3 BetrVG zu einem relativen (Dietz aaO § 3 Anm. 7 und 12) und somit zu einem unbestimmten Rechtsbegriff, so daß bei der Beantwortung der Frage, ob seine Voraussetzungen gegeben sind, dem Tatsachengericht ein gewisser Beurteilungsspielraum eingeräumt werden muß (so schon für das frühere Recht RAG ARS 26, 297).

Aus dieser gesetzlichen Regelung ergibt sich, daß bei der Prüfung, ob selbständige Betriebe, Betriebsteile oder Nebenbetriebe vorliegen, nicht allein der Wortlaut des § 3 BetrVG entscheidend sein kann. Vielmehr muß das Gericht die Grundtendenz der übrigen Vorschriften des BetrVG werten



und diese bei der Auslegung des § 3 BetrVG ebenso berücksichtigen wie die Entstehungsgeschichte des Gesetzes. Danach kommt es für die Entscheidung maßgeblich auf folgendes an:

- a) Die §§ 1 und 8 Abs. 1 BetrVG ergeben, daß – die entsprechende Größe des Betriebes vorausgesetzt – kein Betrieb ohne Betriebsrat sein soll (vgl. oben).
- b) Der Betriebsbegriff wird vom Gesetz so übernommen, wie er seit langem von Rechtsprechung und Rechtslehre ausgebildet ist. Der Betrieb ist deshalb im Gegensatz zum Unternehmen zu sehen; das Hauptgewicht liegt in der Organisation; bei der Zweckbestimmung kommt es weniger auf die wirtschaftliche (kaufmännische) als auf die arbeitstechnische Seite an (RAG ARS 30, 323; LAG Heidelberg AP 1950 Nr. 264; LAG Bremen AP 1954 Nr. 5; Hueck-Nipperdey aaO Bd. I S. 80 f, Bd. II S. 700 f; Dietz aaO § 1 Anm. 32; Butz, Betrieb 52, 250; Görner, Betrieb 53, 510).
- c) Unter Betrieben i. S. der Betriebsratsfähigkeit ist in der Regel nur ein "selbständiger" Betrieb zu verstehen. Wenn gleichwohl auch nicht "selbständige" Betriebe einen Betriebsrat haben können, so handelt es sich um die Ausnahme (vgl. § 3 BetrVG: " gelten nur dann "). Bei Ausnahmen gilt die Regel der einengenden Auslegung (BAG AP Nr. 4 zu § 3 BetrVG).
- d) Aus der Tendenz des Gesetzes, daß jeder Betrieb einen Betriebsrat haben soll, folgt, daß der Begriff des Betriebs, Nebenbetriebs oder Betriebsteils, soweit es um die Frage der Abgrenzung geht, eine Belegschaft voraussetzt, die möglichst oberhalb der Grenze der Betriebsratsfähigkeit liegt (BAG 6, 19 [22] = AP Nr. 1 zu § 3 BetrVG; AP Nr. 4 zu § 3 BetrVG).
- e) Als Wille des Gesetzgebers ist eine Lösung zu

unterstellen, bei der ein unfruchtbares Nebeneinanderherarbeiten mehrerer in ihrem Aufgabenbereich sich überschneidender Betriebsräte und eine unerquickliche Rivalität vermieden werden (AP Nr. 4 zu § 3 BetrVG).

f) Da der Betriebsrat der berufene Vertreter der Belegschaft ist, ist ein möglichst enger Kontakt zwischen beiden zu fordern. Die Belegschaft muß wissen, welchen Arbeitskollegen sie das Vertrauen schenken kann, als ihre Vertreter im Betriebsrat zu wirken. Das setzt nach Möglichkeit eine im persönlichen Zusammenarbeiten erworbene nähere Verbundenheit innerhalb der Belegschaft voraus (RGZ 113, 89; RAG ARS 13, 133; LAG Kiel AP 1950 Nr. 181; Görner, Betrieb 53, 510; Endemann A u R 54, 75); denn das BetrVG stellt in erster Linie auf die Arbeitnehmer ab, soweit es sich um die Bildung des Betriebsrats handelt. Von großer Bedeutung für die Frage der Betriebseinheit ist es deshalb, ob das Vorliegen einer lebendigen Betriebsgemeinschaft festgestellt werden kann, so daß der Frage der Fluktuation von der einen Arbeitsstätte in die andere für die Annahme nur eines Betriebes erhebliches Gewicht zukommt (Galperin-Siebert aaO § 3 Anm. 8).

g) Um seine Aufgaben erfüllen zu können, muß der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber häufig verhandeln. Die Auslegung des Gesetzes muß deshalb auch unter dem Gesichtspunkt erfolgen, wie diese Verhandlungen möglichst nutzbringend gestaltet werden können. Dabei kann das, was in AP Nr. 4 zu § 3 BetrVG in diesem Zusammenhang hinsichtlich des Ortes, an dem der soziale Gegenspieler sitzt, gesagt worden ist, hier, wo es sich nicht um den Fall der räumlich weiten Entfernung handelt, allerdings



nicht maßgeblich sein. Gleichwohl ist entscheidend mit zu berücksichtigen, wo die Entschließungen des Arbeitgebers insbesondere im Mitbestimmungsraum getroffen werden (LAG München, Westdeutsche Arbeitsrechtsprechung 53, 110; LAG Frankfurt, BB 53, 885; LAG Hannover, BB 54, 773; LAG Mainz vom 27. März 1957, 2 Ta 40/55). Unschädlich ist es dabei, wenn der Verhandlungspartner des Betriebsrats auf der Arbeitgeberseite gewissen internen Bindungen unterliegt, also nicht völlig frei entscheiden kann (LAG Hamm, BB 53, 886).

h) Es ist davon auszugehen, daß es dem Gesetzgeber darum gegangen ist, möglichst sichere und stabile Verhältnisse zu schaffen. Deshalb ist eine möglichst klare Regelung als gewollt anzusehen. Das gilt auch insofern, als eine klare Abgrenzbarkeit gefordert werden muß (AP Nr. 4 zu  3 BetrVG).

i) Was oben zu f) ber die Notwendigkeit eines engeren Kontaktes zwischen Belegschaft und Betriebsrat gesagt worden ist, führt zu der weiteren Überlegung, daß dem Betriebsrat stets eine ordnungsgemäße Betreuung aller Arbeitnehmer möglich sein muß (Hueck-Nipperdey aaO Bd. II, S. 700 ff.). Es ist deshalb wichtig, daß die Arbeitnehmer nicht nur die Kandidaten, die zur Wahl gestellt sind, möglichst kennen – die Wahl soll ja ein Vertrauensbeweis sein –, sondern daß auch die Betriebsratsmitglieder mit den Sorgen und Anliegen der von ihnen zu betreuenden Arbeitskollegen so genau wie möglich vertraut sind. Dabei kommt es vor allem auch auf die fachliche Seite an, nämlich auf die Betriebs- und Arbeitsbedingungen der einzelnen Arbeitnehmer. Der Betriebsrat muß in der Lage sein, über die damit zusammenhängenden Fragen, soweit



die von ihm vertretenen Arbeitnehmer infrage kommen, aus eigener Anschauung und Sachkunde urteilen und mitsprechen zu können. Das spricht gegen eine betriebsverfassungsmäßige Zusammenfassung von arbeitstechnisch nicht zusammengehörigen Betrieben. Das ist aber auch von Bedeutung für das Gebiet der Tarifverträge (Dietz aaO § 3 Anm. 13) und für die auf diesem Gebiet etwa bestehenden Unterschiede. Die Schaffung getrennter Betriebsvertretungen entspricht dann der Gesamtausrichtung des BetrVG, wenn jede von ihnen sich auf ihr Spezialgebiet beschränken und dadurch ihre auf diesem Gebiet erworbenen Spezialkenntnisse erfolgreich verwerten kann. Es kann davon ausgegangen werden, daß eine solche Lösung, da sie dem Betriebsrat die Erfüllung der ihm vom Gesetz auferlegten Pflichten erleichtert, dem Willen des Gesetzgebers entspricht.

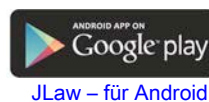
k) Nicht von Bedeutung für die Frage der Betriebseinheit ist es dagegen, daß nur ein Arbeitgeber vorhanden ist; denn ein solcher kann mehrere Betriebe haben, wie auch ein Arbeitnehmer mehreren Betrieben angehören kann, so daß es darauf, zu welcher Arbeitsstätte einzelne Hilfskräfte wie Heizer, Wächter und Pförtner gehören, nicht entscheidend anzukommen braucht. Da es Mehrstufenbetriebe gibt, die für sich "selbständige" Betriebe i. S. des BetrVG bilden, kann ferner nicht gefordert werden, daß in dem Betrieb stets nur ein einziger arbeitstechnischer Zweck verfolgt wird. Auch ein einheitlicher Betrieb kann vielmehr mehrere arbeitstechnische Zwecke gleichzeitig verfolgen.

3. Sind hiernach die vorstehend unter 2a) bis k) erörterten Grundsätze für die Frage bedeutsam,



ob ein betriebsratsfähiger Betrieb vorliegt oder nicht, so ist doch zu berücksichtigen, daß es bei der Vielzahl der möglichen Fälle solche geben kann, in denen sowohl Merkmale vorliegen, die für die Betriebseinheit sprechen, wie auch solche, die gegen sie angeführt werden können. In solchen Fällen spielt, wie das im Arbeitsleben häufig ist, das Moment des Überwiegens eine entscheidende Rolle. Dabei darf aber weniger auf die Anzahl der einzelnen für oder gegen die Betriebseinheit sprechenden Gründe abgestellt werden als auf ihr Gewicht, da andernfalls das Ergebnis oft von Zufälligkeiten abhängen könnte. Die Abwägung im einzelnen ist jedoch grundsätzlich Sache der Tatsacheninstanz, da es sich hier um der Beurteilung durch die Tatsacheninstanz Raum lassende unbestimmte Rechtsbegriffe handelt (vgl. oben).

III. Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner Entscheidung die vorstehend erörterten Grundsätze nicht beachtet. Es lehnt zunächst – u. zw. ohne ausreichende Begründung – die Annahme ab, Näherei und Weberei seien zwei selbständige Betriebe. Warum, wie es meint, beide nicht völlig selbständig nebeneinander bestehen könnten, wird nicht weiter ausgeführt. Das ist, wie die Rechtsbeschwerde mit Recht betont, eine unzureichende Begründung. Denn das Landesarbeitsgericht setzt sich in diesem Zusammenhang mit dem eingehenden Vortrag der Antragstellerin aus den Vorinstanzen nicht auseinander. Darin liegt ein Verstoß gegen § 286 ZPO. Dieser ist in der Rechtsbeschwerde ordnungsgemäß gerügt worden. Schon deshalb muß der angefochtene Beschluß aufgehoben werden. Denn die Frage, ob hier zwei selbständige Betriebe vorliegen, kann für den Ausgang des Verfahrens schlechthin entscheidend sein.



Deshalb ist der dem Landesarbeitsgericht vorzuwerfende Verfahrensfehler für den angefochtenen Beschluß tragend.

Der Senat kann in der Sache nicht selbst entscheiden, sondern er muß das Verfahren in die Vorinstanz zurückverweisen. Das ergibt sich daraus, daß in tatsächlicher Hinsicht noch Aufklärung zu schaffen ist und daß mit Rücksicht auf die hier in Rede stehenden unbestimmten Rechtsbegriffe die Abwägung grundsätzlich Sache der Tatsacheninstanz ist.

Bei der erneuten Verhandlung und Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht sich zunächst mit der Frage zu befassen haben, ob hier zwei selbständige Betriebe vorliegen, eine Annahme, für die nach Ansicht des Senats viel spricht. Dabei wird das Landesarbeitsgericht dem Umstand, daß die Weberei erheblich weniger Arbeitnehmer beschäftigt als die Näherei, keine entscheidende Bedeutung beizumessen brauchen; denn das ist oft eine Frage der Lohnintensität, und die Belegschaft der Weberei ist groß genug, um einen eigenen Betrieb bilden zu können.

Das Landesarbeitsgericht hat Bedenken daraus hergeleitet, daß die gesonderte Verwaltung besteht; auch das erscheint nicht ohne weiteres begründet. Denn nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts obliegt der Verwaltung neben den Entscheidungen unternehmerischer Art - auf die es hier nicht entscheidend ankommt - und der - ebenfalls außerhalb des arbeitstechnischen Zweckes liegenden - gemeinsamen Lohnbuchhaltung für Weberei und Näherei ausschließlich verwaltende Tätigkeit für die Näherei. Sie kann also durchaus zum Betrieb der Näherei gehören.



ohne daß dadurch die Weberei unselbständig werden müßte (vgl. dazu im übrigen BAG 6, 19).

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht bereits auf die Argumente hingewiesen, die für eine Selbstständigkeit beider Betriebe sprechen (arbeitstechnisches Ziel, räumliche Verhältnisse, eigene Organisation, eigene technische Leitung) Mit Recht mißt es auch dem Umstand einer gewissen Verzahnung in der Arbeit beider Betriebe und in der kaufmännischen Leitung (Lohnabrechnung) keine entscheidende Bedeutung zu. Ohne Rechtsirrtum weist es schließlich auf die Bedeutung der Eigenständigkeit im sozialen Bereich hin.

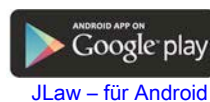
Das Landesarbeitsgericht erkennt in letzterer Beziehung aber, daß es wichtiger ist, ob der Verhandlungspartner des Betriebsrats zum einzelnen "Betrieb" gehört, als ob dieser Verhandlungspartner einer übergeordneten Stelle gegenüber intern weisungsgebunden ist. Denn diese Weisungsgebundenheit nimmt ihm noch nicht ohne weiteres die Stellung als Verhandlungspartner des Betriebsrats. Das gilt jedenfalls dann, wenn auf Seiten dieses Verhandlungspartners eine Entschließungsfreiheit verbleibt, wie sie hier bisher von der Tatsacheninstanz festgestellt worden ist. Wenn dieser bei Einstellungen und Entlassungen nur ausnahmsweise gehalten ist, die Entscheidung der übergeordneten Stelle einzuholen, so spricht das gegen seine Selbstständigkeit ebensowenig wie der Umstand, daß er vor der Entscheidung über Darlehen und Vorschüsse Rückfrage halten muß. Es bleibt jedenfalls eine genügend große Anzahl von Fällen übrig, in denen es nur auf die Entscheidung des Verhandlungspartners selbst ankommt, mit dem der Betriebsrat nicht nur, wie das Landesarbeitsgericht meint, in Zweifels-

fällen, sondern in allen gesetzlichen Mitwirkungs-fällen in Verbindung treten muß

Zwar kommt es hierauf nicht allein an, da auch in einheitlichen Betrieben Delegierungen üblich und zulässig sind. Aber die Betrachtungsweise des Landesarbeitsgerichts in diesem Punkte läßt erkennen, daß es die Tatsache der teilweisen Weisungsgebundenheit überbewertet. Auch durfte es in diesem Zusammenhang nicht auf die Möglichkeit einer direkten Verhandlung zwischen dem betroffenen Arbeitnehmer und dem Prokuristen verweisen; denn diese bleibt stets offen, berechtigt aber nicht dazu, die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats zu beschneiden.

Die Tatsache der Geltung verschiedener Tarife wird vom Landesarbeitsgericht dagegen unterbewertet, obwohl es selbst auf die dadurch geförderten Unzuträglichkeiten hinweist. Zwar mag es in manchen Fällen nicht zu umgehen sein, daß ein Betriebsratsmitglied über Fragen mitbeschließt, von denen es keine ausreichende Sachkenntnis hat. Aber dieser Zustand ist nicht erwünscht, und es sollte deshalb, soweit das mit den gesetzlichen Bestimmungen vereinbar ist, eine Lösung gesucht werden, bei der dieser Mißstand verhindert werden kann. Eine solche Lösung kann u. U. in der Bildung getrennter Betriebsräte liegen; dies bietet zudem noch den Vorteil, daß notfalls für die Erledigung der überbetrieblichen Fragen ein Gesamtbetriebsrat gebildet werden kann (§ 46 BetrVG).

Welche überbetrieblichen Fragen hier in Betracht kommen könnten, wäre erforderlichenfalls vom Landesarbeitsgericht noch aufzuklären. Nach den bisherigen Feststellungen hat es den Anschein,



als ob selbst Urlaubsgewährung und Arbeitszeit für jede Produktionsstätte gesondert geregelt werden. Auch das könnte für das Bestehen zweier selbständiger Betriebe sprechen.

Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur bisherigen Handhabung stellen eine abschließende Würdigung nicht dar. Auch fehlt es hierzu an ausreichenden tatsächlichen Feststellungen, die somit nachgeholt werden müssen. Stellt es sich dabei heraus, daß in den beiden Produktionsstätten in G. (die P. Fabrikation scheidet hierbei aus) seit Jahren nur ein gemeinschaftlicher Betriebsrat gebildet worden ist, könnte das allerdings für das Vorhandensein einer Betriebsgemeinschaft und für das in dieser Hinsicht wichtige Vorliegen eines echten Gemeinschaftsgefühls innerhalb der Belegschaft sprechen. Dabei darf andererseits nicht ungeprüft bleiben, ob es zutrifft, daß auch früher die Bekanntgabe der Kandidaten jeweils getrennt in der Weberei und Näherei vorgenommen worden ist. Das spräche, wenn es zuträfe (festgestellt ist es bisher nicht), allerdings stark gegen eine echte Betriebsgemeinschaft. Gerade dann, wenn die Arbeitnehmer die Kandidaten des anderen "Betriebs" gar nicht kennen, so daß von einer "Vertrauenswahl" keine Rede mehr sein kann, spräche manches für die Lösung, getrennte Betriebsräte zu bilden. Dieser Lösung wäre jedenfalls der Vorzug zu geben gegenüber der durch den "Vergleich" im früheren Anfechtungsverfahren getroffenen Regelung der Aufsplitterung eines einheitlichen Betriebsrats, einer Regelung, die mit dem Gesetz kaum im Einklang stehen dürfte. Weiter aber könnte für die Bildung getrennter Betriebsräte der Umstand sprechen, daß festgestelltermaßen eine Fluktuation der Arbeitnehmer zwischen den beiden "Betrieben" kaum stattfindet.

