

1
Für das Nachschlagewerk! / 5. Juni 1964
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

69

Gesetz: BetrVG §§ 1, 3, 17; ArbGG §§ 2, 80, 83

Leitsätze:

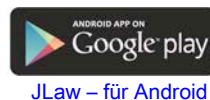
- 1) Das Antragsrecht einer "im Betrieb vertretenen Gewerkschaft" gemäß § 17 Abs. 2 BetrVG besteht schon dann, wenn die antragstellende Gewerkschaft in einer der zu einem Unternehmen gehörenden betrieblichen Stellen vertreten ist.
- 2) Bei den Grundsätzen, die für die Entscheidung über die Begriffe selbständiger Betrieb, Nebenbetrieb und Betriebsteil im Sinne des § 3 BetrVG maßgeblich sind, wird verblieben (BAG AP Nr. 5 zu § 3 BetrVG).
- 3) Die Anwendung der in § 3 BetrVG gebrauchten Begriffe "räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt" und "durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig" ist im Rechtsbeschwerdeverfahren nur beschränkt nachprüfbar.

Aktenzeichen: 1 ABR 11/63

Beschluß des BAG vom 5. Juni 1964 LAG Schleswig-Holstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 11/63 .

3 Ta BV 1/63 Schleswig-Holstein

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 5. Juni 1964 durch den Präsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Riedel und Knepper beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 2. Juli 1963 - 3 Ta BV 1/63 - wird zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

G r ü n d e :

I. Die Antragsgegnerin beschäftigt insgesamt etwa 400 Personen. In P befinden sich ihre Abteilungen "Stahlbau", "Stahltüren- und Stahlzargenbau" sowie die Betriebs-Schlosserei. Für diese gelten die Tarifverträge für das Schmiede-, Schlosser- und Maschinenhandwerk. In dem 10 km von P entfernten H hat die Abteilung für Heizungsbau ihren Sitz. Unter einem eigenen technischen Leiter, der ebenso wie die drei Abteilungsleiter in P einem technischen Leiter für das Gesamtunternehmen in P untersteht, besorgt sie den Entwurf, die Kalkulation und den Bau von Heizungen. Außerdem umfaßt sie ein Materiallager. In H sind etwa 50 Personen beschäftigt, darunter etwa 40 Monteure, die meist auf auswärtigen Baustellen arbeiten. Ver-setzungen von Arbeitern zwischen P und H kommen praktisch nicht vor. In H gelten die Tarifverträge für das Installateur-, Klempner- und Heizungsbaugewerbe.

Die kaufmännische Gesamtleitung und die zentrale Personalabteilung des Unternehmens, die alle Einstellungen und Entlassungen vornimmt, befinden sich in P . Die Abteilung in H schließt nur nach Einwilligung der Geschäftsleitung in P mit den Kunden Verträge ab. Ein eigener Fahrzeugpark und eine eigene Werkstatt für betriebliche Reparaturen sind in H nicht vorhanden.

Ein Betriebsrat besteht nur in P und zwar für den Bereich des gesamten Unternehmens.

Die Antragstellerin, eine in dem Unternehmen der Antragsgegnerin vertretene Gewerkschaft, meint, daß in H ein eigener Betriebsrat eingerichtet werden müsse; die dortige Abteilung sei nach Aufgabenbereich und Organisation eigenständig. Nachdem sie mit der An-



- 3 -

tragsgegnerin keine Einigung hat erzielen können, hat sie im Beschlußverfahren beantragt

festzustellen, daß die Heizungsbauabteilung
in H ein Betrieb im Sinne des
§ 3 BetrVG ist.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben; das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Antragsgegnerin zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragsgegnerin ihr Begehren auf Zurückweisung des Antrags weiter.

Die Antragsgegnerin hat im wesentlichen ausgeführt, die Abteilung in H sei bei ihrer Struktur und ihrem Verhältnis zu P organisatorisch nicht verselbständigt. Auch werde über alle sozialpolitischen Fragen, auf die sich das Mitbestimmungsrecht hauptsächlich erstrecke, in P entschieden. Für die ohnehin auswärts arbeitenden Monteure sei ein eigener Betriebsrat in H überflüssig, der zudem ständig zwischen H und P hin- und herpendeln müsse.

II. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet.

1. Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte und die Zulässigkeit des Beschlußverfahrens sind gegeben. Gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 4 h ArbGG in Verbindung mit § 80 Abs. 1 ArbGG haben die Arbeitsgerichte im Beschlußverfahren darüber zu entscheiden, ob ein Nebenbetrieb oder ein Betriebsteil selbständig ist oder zum Hauptbetrieb gehört. Ein solcher Antrag ist hier mit dem Ziel gestellt, die betriebsverfassungsrechtliche Eigenständigkeit der Abteilung H zu klären, wovon die Einrichtung eines eigenen Betriebsrates in H abhängt. Im Rahmen dieses Begehrens ist im Beschlußverfahren auch zu prüfen, ob in H und P zwei selbständige Hauptbetriebe vorliegen (BAG AP Nr. 5 zu § 3 BetrVG, zu Leitsatz 2).

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

2. Die Antragstellerin ist als eine "im Betrieb vertretene Gewerkschaft" gemäß § 17 Abs. 2 BetrVG berechtigt, die Selbständigkeit einer Betriebsgröße im Sinne von § 3 BetrVG gerichtlich klären zu lassen. Dabei ist es ohne Bedeutung, ob die Antragstellerin nur in P oder nur in H oder aber an beiden Orten vertreten ist. Bereits die Vertretung an einer Stelle genügt, da es um die Klärung des Zweifels geht, ob beide Stellen betrieblich eine Einheit oder je eine selbständige betriebliche Größe bilden. Aus diesem Grunde genügt die Vertretung an einem Orte auch dann, wenn sich im Rahmen des Begehrens der Antragstellerin herausstellen sollte, daß zwei selbständige Hauptbetriebe vorliegen.

Die Antragstellerin hat ferner ein berechtigtes Interesse an alsbaldiger gerichtlicher Entscheidung über den Antrag, weil die Antragsgegnerin die Notwendigkeit, in H einen eigenen Betriebsrat zu errichten, bestreitet.

3. Die Rechtsbeschwerde kann keinen Erfolg haben, weil die angefochtene Entscheidung nicht auf einer Rechtsverletzung beruht.

a) In der Rechtsbeschwerdeinstanz darf das Rechtsbeschwerdegericht gemäß § 93 Abs. 1 ArbGG nur nachprüfen, ob der angefochtene Beschluß auf einer Nichtanwendung oder einer unrichtigen Anwendung einer Rechtsnorm beruht. Dabei ist ein unbestimmter Rechtsbegriff dann unrichtig angewandt, wenn er selbst verkannt wird, wenn gegen Denkgesetze, anerkannte Auslegungs- oder Erfahrungsgrundsätze verstoßen wird, wenn wesentliche Umstände nicht berücksichtigt sind oder wenn das gefundene Ergebnis sonst in sich unrichtig ist (vgl. BAG 2, 175 [179 f] = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG; BAG 2, 207 [211] = AP Nr. 5 zu § 626 BGB;



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



AP Nr. 6 zu § 626 BGB; BAG 4, 152 [155] = AP Nr. 18 zu § 3 TO.A; AP Nr. 5 zu § 3 BetrVG). Eine darüber hinausgehende Nachprüfung der angefochtenen Entscheidung wäre eine unzulässige Beschränkung des Beurteilungsspielraumes der Tatsacheninstanz und ist dem Rechtsbeschwerdegericht verwehrt.

b) Rechtsfehlerfrei hat das Landesarbeitsgericht verneint, daß in H ein Hauptbetrieb (§ 1 BetrVG), ein Nebenbetrieb oder ein schon wegen seiner räumlichen Entfernung von P verselbständigter Betriebsteil (§ 3 BetrVG) bestehe.

Das Landesarbeitsgericht hat freilich nicht ausdrücklich ausgeschlossen, daß in H ein vollständiger Hauptbetrieb vorliege. Im Einklang mit den festgestellten Tatsachen hat es aber erkannt, daß der Heizungsbau organisatorisch unselbständig ist und wegen seiner Eingliederung in den Gesamtbetrieb allein nicht bestehen kann (S. 7 des angef. Beschlusses, letzter Abs.). Damit ist zugleich ausgeschlossen, daß in H rechtlich ein vollständiger Betrieb bestehen könnte. Denn ein Hauptbetrieb liegt nur vor, wenn eine Arbeitseinheit in ihrem arbeitstechnischen Zweck und ihrer Organisation völlig selbständig ist (vgl. auch BAG AP Nr. 5 zu § 3 BetrVG unter II 2 mit Nachweisen zur Bestimmung des Begriffes "Betrieb").

Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch das Vorliegen eines Nebenbetriebes in H verneint. In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geht der angefochtene Beschluß davon aus, daß ein Nebenbetrieb nur dann gegeben ist, wenn der verfolgte arbeitstechnische Zweck dem des Hauptbetriebes im Sinne einer Hilfeleistung untergeordnet ist (BAG 6, 140 [142]; vgl. auch Galperin-Siebert, BetrVG, 4. Aufl., § 3, Anm. 2; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, 6. Aufl., § 3,

- 6 -

Anm. 10 mit Nachweisen). Dies ist hier nicht der Fall, weil der Heizungsbau in H mit den Betriebs-tätigkeiten in P in keinem arbeitsmäßigen Zusammenhang steht. Schon deswegen scheitert die Annahme eines Nebenbetriebes, abgesehen davon, daß der Nebenbetrieb eine selbständige und voll ausgebildete Betriebsorganisation besitzen muß (BAG 6, 140 [142]).

Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht auch angenommen, daß die Abteilung in H nicht schon deshalb als selbständiger Betrieb im Sinne des § 3 BetrVG gelten müsse, weil sie "räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt" sei. Dazu hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, eine Entfernung von 10 km könne bei den bestehenden guten Verkehrsverbindungen nicht als "räumlich weit" im Sinne des § 3 BetrVG gelten (S. 8 des Beschlusses, 2. Abs.). Diese Annahme verletzt weder den unbestimmten Rechtsbegriff "räumlich weit entfernt" noch anerkannte Auslegungs- und Erfahrungssätze oder Denkgesetze. Sie ist auch nicht in sich selbst unrichtig; ebensowenig läßt sie erkennbar wesentliche Umstände außer acht.

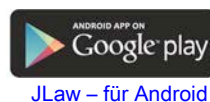
c) Entgegen der Ansicht der Antragsgegnerin ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht das Vorliegen des unbestimmten Rechtsbegriffes eines "durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständigen" Betriebsteiles (§ 3 BetrVG) in H bejaht hat.

Der erkennende Senat hat die Bedeutung dieser Begriffe bereits näher konkretisiert (BAG AP Nr. 5 zu § 3 BetrVG unter II 2). Er fordert, daß die Grundtendenz des Betriebsverfassungsgesetzes und seine Entstehungsgeschichte zu berücksichtigen sind. Dabei hat der Senat hervorgehoben, daß nach dem Betriebsverfassungsgesetz jeder selbständige Betrieb bei ent-

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

sprechender Größe einen eigenen Betriebsrat haben soll (aaO unter 2 a), daß sich das Hauptgewicht der Würdigung auf die Organisation erstrecken muß, während es für die Zweckbestimmung weniger auf die wirtschaftliche (kaufmännische) als auf die arbeitstechnische Seite ankommt (aaO unter 2 b), und daß § 3 BetrVG als gesetzliche Ausnahmebestimmung grundsätzlich eng auszulegen ist (aaO unter 2 c). Es muß des weiteren eine Belegschaft vorhanden sein, die zahlenmäßig möglichst oberhalb der Grenze der Betriebsratsfähigkeit liegt (aaO unter 2 d).

Der Senat hat in der genannten Entscheidung sodann verlangt, zwischen Belegschaft und Betriebsrat solle ein möglichst enger Kontakt bestehen: Die Belegschaft muß wissen, welchem Kollegen sie das Vertrauen schenken kann, als ihr Vertreter im Betriebsrat zu wirken (aaO unter 2 f); umgekehrt muß dem Betriebsrat eine ordnungsmäßige Betreuung aller Arbeitnehmer möglich sein (aaO unter 2 i). Die Schaffung getrennter Betriebsvertretungen entspricht nach dem Senat dann den gesetzlichen Zwecken, wenn sich jede Vertretung auf ihr Spezialgebiet beschränkt und ihre dort erworbenen Spezialkenntnisse verwerten kann (aaO unter 2 i). Zu berücksichtigen ist ferner, ob das Vorliegen einer lebendigen Betriebsgemeinschaft festgestellt werden kann, wofür der Fluktuation von einer zur anderen Arbeitsstätte erheblicher Aus-sagewert zukommt (aaO unter 2 f a.E.). Stets sind klare Unterscheidungen anzustreben (aaO unter 2 h), bei denen eine unfruchtbare Rivalität zwischen Betriebsräten mit sich überschneidenden Kompetenzen vermieden wird (aaO unter 2 e). Mitentscheidend ist schließlich auch, wo die Entscheidungen des Arbeitgebers im Mitbestimmungsraum getroffen werden (aaO unter 2 g).

Der angefochtene Beschluß überschreitet den Beurteilungsspielraum nicht, der durch diese Grundsätze ab-

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

gesteckt worden ist. Zu Recht geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß die Abteilung in H eine organisatorisch abgrenzbare Produktionseinheit ist, die einen eigenen arbeitstechnischen Zweck verfolgt, nämlich den Heizungsbau. Die Belegschaft in H liegt auch zahlenmäßig über der Mindestgrenze, die für die Einrichtung eines Betriebsrates erforderlich ist. Mag auch der angefochtene Beschluß dies nicht ausdrücklich erwähnen, so ist es doch nach den getroffenen Feststellungen eindeutig der Fall, und zwar selbst dann, wenn die überwiegend auswärts beschäftigten Monteure nicht mitgezählt werden.

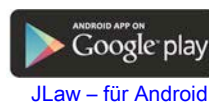
Es entspricht weiter den wiedergegebenen Rechtsgrundsätzen des Senats, wenn der angefochtene Beschluß die kaufmännische Organisation des Unternehmens zu dem Unternehmensbereich zählt, der für die arbeitstechnische Organisation des Betriebes grundsätzlich unbeachtlich ist (s. S. 9 des Beschlusses, 3. Abs.).

Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin beizupflichten, daß das Bestehen einer technischen Oberleitung und einer Lohn- und Personalabteilung nur in P einen eigenständigen Betriebsteil in H nicht zwingend ausschließt (S. 9/10 d. Beschl.). Denn ein eigenständiger Betriebsteil muß – gerade im Gegensatz zum selbständigen Betrieb – unbeschadet einer organisatorischen Abgrenzung als arbeitstechnische Grösse in den Gesamtbetrieb noch organisatorisch eingeordnet sein. Das Landesarbeitsgericht stellt ferner fest, daß in H ein im wesentlichen geschlossener Arbeiterstamm tätig ist (S. 10 des Beschlusses, 3. Abs.). Es bejaht aber auch im Interesse eines möglichst engen Kontaktes zwischen Betriebsrat und Belegschaft ein betriebsverfassungsmäßiges Bedürfnis für die Einrichtung einer besonderen Betriebsvertretung in H (S. 10/11 d. Beschl.).

- 9 -



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



Das Landesarbeitsgericht hat danach die Rechtsbegriffe des § 3 BetrVG nach organisationsbezogenen und belegschaftsbezogenen Momenten verständlich gewürdigt. Deshalb kann von einer Verkenennung der Rechtsbegriffe nicht die Rede sein. Eine Verletzung anerkannter Auslegungsregeln oder Erfahrungssätze ist ebenfalls nicht erkennbar. Aber auch ein Verstoß gegen Denkgesetze liegt nicht vor. Die Antragsgegnerin meint zwar, es sei widersprüchlich, wenn das Landesarbeitsgericht einerseits feststelle, daß von H aus Heizungsbau betrieben werde, andererseits aber von einer "Fertigung" in H spreche. Diese Ansicht trifft jedoch nicht zu. Der Gesamtzusammenhang des angefochtenen Beschlusses ergibt vielmehr, daß das Landesarbeitsgericht den Ausdruck "Fertigung" nicht im Sinne einer Güterproduktion in H verstanden hat, sondern nur in dem Sinne, daß der Heizungsbau in H auf ein anderes Tätigkeitsziel gerichtet ist als die Tätigkeiten in P .

Der angefochtene Beschluß läßt schließlich auch keine wesentlichen Umstände tatsächlicher Art unberücksichtigt. Er stellt zwar nicht ausdrücklich fest, ob auch in H mitbestimmungspflichtige Entscheidungen fallen. Darin liegt jedoch noch kein Rechtsfehler. Denn die Frage nach dem Sitz des Gegenspielers des Betriebsrates kann nach den aufgezeigten Grundsätzen des Senats zwar mitentscheidend sein, alleinentscheidend ist sie jedoch nicht.

Für eine gesonderte Betriebsvertretung in H die ihre besonderen Kenntnisse verwerten kann, spricht außer dem eigenen Tätigkeitszweck der dortigen Arbeitsstätte ganz entscheidend die Geltung besonderer Tarifverträge mit möglicherweise verschiedenen Urlaubs-, Lohn- und anderen Regelungen der Arbeitsbedingungen, die auch in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten besondere Lösungen für H erforderlich machen können.

Das Ergebnis des Landesarbeitsgerichts ist weder in



- 10 -

sich unrichtig noch unvernünftig, sondern es führt zu einer klaren Abgrenzung der Kompetenzen zweier Betriebsvertretungen. Unbegründet ist dabei die Besorgnis der Antragsgegnerin, der gesamte Betriebsrat in H müsse ständig zwischen H und P hin- und herpendeln. Es liegt bei der Antragsgegnerin, bei Bedarf einen Bevollmächtigten der Geschäftsleitung nach H zu schicken, zumal die Geschäftsleitung mit den dann kleineren Betriebsvertretungen in P und H leichter verhandeln kann als mit einem schwerfälligeren Betriebsrat in P, der alle H berührenden Fragen mitbehandeln soll.

gez. Dr. Müller Wichmann Dr. Gröninger
Riedel Knepper



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)