

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 4, § 18 Abs. 2; BetrVG 1952 § 3,
§ 17; ArbGG § 83 Abs. 1, § 93 Abs. 1; ZPO §§ 139,
256

Leitsatz: Wenn das Landesarbeitsgericht die Voraussetzungen
des § 4 Satz 1 Nr. 1 BetrVG ("räumlich weit vom
Hauptbetrieb entfernt") für eine Göttinger Filiale
eines Lebensmittelfilialunternehmens mit Sitz in
Kassel angesichts der Verkehrsverbindungen und
Kommunikationsmöglichkeiten nicht für gegeben an-
sieht, so ist dies aus Rechtsgründen nicht zu be-
anstanden.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Aktenzeichen: 1 ABR 62/75

Beschluß des BAG vom 24. Februar 1976 LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 62/75

5 Ta BV 94/73 Frankfurt/Main

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom
24. Februar 1976 durch den Richter Professor Dr. Auffarth als



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Mussil und Kehrman beschlo-

sen:

Die Rechtsbeschwerde der beteiligten Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 11. März 1975 - 5 Ta BV 94/73 - wird zurückgewiesen.

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

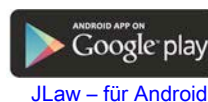
G r ü n d e :

I. Die Antragstellerin ist ein Lebensmittel-Filialunternehmen, das zur Zeit 42 Filialen in K und Umgebung unterhält. Sie beschäftigt ungefähr 950 Arbeitnehmer. Die Hauptverwaltung der Antragstellerin ist in K . In den K Filialen sind ungefähr 220 Arbeitnehmer, in der Hauptverwaltung ungefähr 250 Arbeitnehmer beschäftigt. Am 30. August 1973 eröffnete die Antragstellerin unter der Bezeichnung "H -Einkaufszentrum" eine Betriebsstätte in G . Hier sind zur Zeit 120 Arbeitnehmer beschäftigt, von denen ca. 20 Arbeitnehmer von anderen Filialen der Antragstellerin kamen. Die übrigen 100 Arbeitnehmer wurden neu eingestellt. Bei der Antragstellerin besteht ein Betriebsrat, der aus elf Mitgliedern besteht. Der Betriebsratsvorsitzende ist von der beruflichen Tätigkeit freigestellt. Ihm steht ein Dienstwagen zur Verfügung. Er betreut als zuständiges Betriebsratsmitglied fünf auswärtige Filialen der Antragstellerin; dort ist er regelmäßig alle zwei Wochen anwesend. In der neuen Filiale in G hält er regelmäßig montags von 11.00 bis 13.00 Uhr Sprechstunde ab. Das Betriebsratsmitglied F ist in der Betriebsstätte G

- 3 -



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



- 3 -

tätig. Sechs Betriebsratsmitglieder sind in K , zwei Betriebsratsmitglieder in W , ein Betriebsratsmitglied in E und ein weiteres in O bei K beschäftigt. Die Betriebsstätte in G liegt am Autobahn-Zubringer zur Autobahn K -G . Stadtbus und Bahnbus haben vom Hauptbahnhof G eine Fahrtzeit von ungefähr 10 Minuten bis zu dieser Betriebsstätte. Die Personalverwaltung aller Filialen der Antragstellerin erfolgt von K aus. Einstellungen und Entlassungen kann der sogen. Hausleiter der Betriebsstätte in G - nicht vornehmen. Er kann lediglich im Rahmen der für die Betriebsstätte in G geltenden Tarifverträge für den Niedersächsischen Einzelhandel und im Rahmen der Arbeitsverträge Arbeitnehmer aus besonderen Anlässen kurzfristig von der Arbeit freistellen. In G befinden sich vier weitere Filialen der Antragstellerin, dort sind jeweils neun, in einer 17 Arbeitnehmer beschäftigt. Am 5. November 1973 wählte eine Betriebsversammlung in der Betriebsstätte G einen Wahlvorstand mit dem Ziel, einen eigenen Betriebsrat für die Betriebsstätte G zu wählen. Dieser Wahlvorstand bestand zuletzt noch aus zwei Personen, die Anfang 1976 ihr Amt niedergelegt haben. Im April 1975 fand eine Betriebsratswahl für einen einheitlichen Betriebsrat statt, an der auch die Arbeitnehmer der Betriebsstätte G teilnahmen.

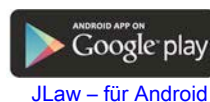
Die Antragstellerin ist der Ansicht, daß es sich bei der Betriebsstätte in G um einen unselbständigen Betriebsteil handele, der organisatorisch voll in den Hauptbetrieb eingegliedert sei. Die gesamte Leitung und Steuerung der Betriebsstätte erfolge, wie bei den übrigen Betriebsstätten, zentral von K aus. Das gelte nicht nur für die gesamte kaufmännische Verwaltung, sondern auch für die Behandlung sämtlicher Personalangelegenheiten. Für die Betriebsstätte G sei der in K gebildete Be-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

etriebsrat zuständig. Da diese Betriebsstätte nicht als Nebenbetrieb oder als Betriebsteil im Sinne des § 4 BetrVG gelte, könne in dieser Betriebsstätte kein eigener Betriebsrat gewählt werden. Die Antragstellerin hat beantragt,

festzustellen, daß die Betriebsstätte "H
Einkaufszentrum G " weder ein selbständiger Betriebsteil noch ein dem Hauptbetrieb in
K nicht zuzuordnender Nebenbetrieb ist.

Der beteiligte Betriebsrat hat sich diesem Antrag der Antragstellerin angeschlossen.

Das Arbeitsgericht in K hat dem Antrag der Antragstellerin stattgegeben. Gegen diesen Beschluß hat die in der Ersten Instanz nicht als Beteiligte hinzugezogene Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), die in den Filialen der Antragstellerin vertreten ist, Beschwerde eingelegt. Sie vertritt die Ansicht, die Betriebsstätte der Antragstellerin in G

sei als Nebenbetrieb zu werten. Es handele sich um einen relativ verselbständigten Teil des Unternehmens; die Betriebsstätte werde nicht nur unter einem anderen Namen geführt, sie sei auch weit von dem Sitz der Antragstellerin entfernt. Die Gewerkschaft HBV hat beantragt,

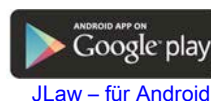
den Beschluß des Arbeitsgerichts aufzuheben und festzustellen, daß für das "H -Einkaufszentrum",
G , ein selbständiger Betriebsrat zu bilden ist.

Die Beschwerde der Gewerkschaft HBV blieb ohne Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt die Gewerkschaft HBV ihren bisherigen Antrag weiter, während die Antragstellerin und der beteiligte Betriebsrat erklären, das Rechtsschutzinteresse an der von ihnen erstrebten Feststellung sei entfallen, das Verfahren habe sich erledigt.

- 5 -



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



- 5 -

II.1. In formeller Hinsicht bestehen gegen die Rechtsbeschwerde keine Bedenken.

Die Beteiligtenbefugnis und die Antragsbefugnis der Antragstellerin sowie des bei der Antragstellerin bestehenden Betriebsrats und des Rechtsbeschwerdeführers als einer in dem Betrieb der Antragstellerin vertretenen Gewerkschaft sind zu bejahen. Sie bestimmen sich - wie aus § 83 ArbGG hervorgeht - nach materiellem Recht. Die von der Antragstellerin, dem beteiligten Betriebsrat und der Rechtsbeschwerdeführerin mit ihren Anträgen erstrebten Feststellungen gründen sich auf § 18 Abs. 2 BetrVG. Es geht um die Frage, ob der von der Antragstellerin in G errichtete Filialbetrieb ein Nebenbetrieb oder ein selbständiger Betriebsteil im Sinne des § 4 BetrVG ist. Ist dies zweifelhaft, so können nach § 18 Abs. 2 BetrVG die Antragstellerin als Arbeitgeberin, der bei der Antragstellerin bestehende Betriebsrat und die im Betrieb vertretene Gewerkschaft HBV auch unabhängig von einem Wahlanfechtungsverfahren eine Entscheidung der Gerichte für Arbeitssachen herbeiführen. Dagegen ist die Beteiligtenfähigkeit des in dem Filialbetrieb der Antragstellerin in G gebildeten Wahlvorstandes, gegen den sich der Antrag zunächst richtete, nicht mehr gegeben. Die Voraussetzungen sind fortgefallen, nachdem die Arbeitnehmer der Filiale in G sich im Jahre 1975 an der gemeinsamen Betriebsratswahl des Hauptbetriebes beteiligt und alle Mitglieder des Wahlvorstandes nach den übereinstimmenden Erklärungen aller Beteiligten inzwischen ihre Ämter niedergelegt haben. Mit diesen Erklärungen hat der Wahlvorstand aufgehört zu bestehen. Er ist aus dem Verfahren ausgeschieden.

2. Das Rechtsschutzinteresse an der begehrten Feststellung ist trotz der inzwischen eingetretenen tatsächlichen Entwicklung noch zu bejahen. Die Antragstellerin und der bei ihr bestehende Betriebsrat haben ein Interesse an der mit ihren Anträgen erstrebten Klärung der nach wie vor strittigen Frage; von ihrer

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 6 -

Beantwortung hängt ab, ob in der Betriebsstätte G

ein selbständiger Betriebsrat zu wählen ist oder der in K bestehende Betriebsrat die in dieser Betriebsstätte beschäftigten Arbeitnehmer ebenfalls zu vertreten hat. Die Klärung dieser Frage hat sich nicht mit der Neuwahl eines einheitlichen Betriebsrats im Jahre 1975 erledigt.

III. In der Sache selbst kann die Rechtsbeschwerde keinen Erfolg haben. Die aufgrund der tatsächlichen Feststellungen erfolgten rechtlichen Wertungen des Landesarbeitsgerichts sind aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zunächst zutreffend davon ausgegangen, auch nach dem neuen Betriebsverfassungsgesetz solle möglichst kein Betrieb ohne Betriebsrat sein, wenn er die geforderte Größe erreicht. Das darf aber nicht, wie das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats zum alten Betriebsverfassungsgesetz ausgeführt hat, dazu führen, daß es zu einem unfruchtbaren Nebeneinander mehrerer in ihren Aufgabenbereichen sich überschneidender Betriebsräte und zu einer unerquicklichen, mit dem Wohle der Arbeitnehmer nicht mehr zu vereinbarenden Rivalität kommt (BAG AP Nr. 4 und Nr. 7 zu § 3 BetrVG). In einem solchen Falle ist die Bildung mehrerer Betriebsräte nicht zu billigen. Zutreffend weist das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang darauf hin, der Betriebsrat könne das ihm anvertraute Gesamtinteresse der Arbeitnehmer umso nachhaltiger vertreten, je größer und einheitlicher er dem Arbeitgeber gegenüberzutreten kann. Deshalb ist bei der Frage, ob ein Nebenbetrieb oder ein Betriebsteil einen selbständigen Betrieb i. S. des § 4 BetrVG darstellt, mit entscheidend, wo die Entschließungen des Arbeitgebers, insbesondere im Mitbestimmungsraum getroffen werden (so schon BAG 14, 82 [90] = AP Nr. 5 zu § 3 BetrVG; AP Nr. 4 und Nr. 7 zu § 3 BetrVG).

Es darf bei dieser Prüfung auch nicht außer Acht gelassen werden, daß in der Grundtendenz das neue Betriebsverfassungsgesetz ebenfalls von einem einheitlichen Betrieb ausgeht, auch wenn dieser aus mehreren Betriebsabteilungen besteht. Die Einheit des Betriebes soll, wie aus der Fassung des § 4 BetrVG hervorgeht, nur bei Vorliegen der dort angegebenen Voraussetzungen aufgegeben werden. Das bedeutet, daß

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 7 -

diese Gesetzesvorschrift eng auszulegen ist (vgl. hierzu Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 4 Anm. 13).

2. Was unter Betrieb zu verstehen ist, besagt das neue Betriebsverfassungsgesetz ebensowenig wie das alte Gesetz. Der Rechtsbegriff wird von dem neuen Gesetz ebenfalls so übernommen, wie er in der Rechtsprechung und der Rechtslehre ausgebildet worden ist. Danach dient der Betrieb im Gegensatz zum Unternehmen der Erreichung eines arbeitstechnischen Zwecks (Dietz-Richardi, aaO, § 1 Anm. 48 ff.; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 1 Anm. 13 ff.; Kraft-GK, BetrVG, § 4 Anm. 5). Das gilt auch für die aus § 3 BetrVG 1952 in § 4 BetrVG 1972 übernommenen Begriffe "Nebenbetrieb" und "Betriebsteil". Die neue gesetzliche Regelung unterscheidet sich von der alten allein dadurch, daß nunmehr alle Nebenbetriebe, die die Voraussetzungen des § 1 BetrVG erfüllen – also in der Regel mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen – den selbständigen Betrieben gleichgestellt sind und einen eigenen Betriebsrat zu wählen haben (Dietz-Richardi, aaO, § 4 Anm. 25 ; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 4 Anm. 9; Kraft-GK, aaO, § 4 Anm. 15). Als Nebenbetriebe gelten nach der früheren Rechtsprechung und dem Schrifttum, das insoweit auch für das neue Betriebsverfassungsgesetz zu verwenden ist, solche Betriebe, die organisatorisch selbständig sind, die unter eigener Leitung auch einen eigenen Betriebszweck verfolgen, jedoch in ihrer Aufgabenstellung auf eine reine Hilfeleistung für den Hauptbetrieb ausgerichtet sind und den dort erstrebten Betriebszweck unterstützen (BAG 6, 140 [142] = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Geltungsbereich; BAG AP Nr. 4 und Nr. 7 zu § 3 BetrVG). Das Landesarbeitsgericht ist von dieser Rechtsprechung ausgegangen. Es hat festgestellt, daß der in G errichtete Filialbetrieb, der sowohl hinsichtlich der Planung, des Einkaufs und Verkaufs als auch in allen wesentlichen personellen Angelegenheiten von der Hauptverwaltung der Antragstellerin abhängig ist, ohne diese nicht bestehen kann.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 8 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

Wenn das Beschwerdegericht aufgrund dieser Feststellungen zu dem Ergebnis kommt, bei der Filiale der Antragstellerin in G handele es sich nicht um einen Nebenbetrieb i. S. des § 4 Satz 2 BetrVG, dann ist dies aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Die Rechtsbeschwerde ist dieser Auffassung des Beschwerdegerichts auch nicht entgegengetreten.

3. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch das Vorliegen eines selbständigen Betriebes in G i. S. des § 4 Satz 1 Nr. 2 BetrVG verneint. Dieser Betriebsteil verfolgt nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts keinen eigenen Betriebszweck, er ist seiner Aufgabenstellung nach auf die Verwirklichung des für alle Filialen erstrebten parallelen Zwecks – das Warensortiment umzusetzen – ausgerichtet. Dem steht nicht entgegen, daß die Filiale räumlich vom Hauptbetrieb abgegrenzt ist, einen eigenen Arbeitnehmerstamm hat und durch die räumliche Abgrenzung vom Hauptbetrieb eine relative Selbständigkeit besitzt (Dietz-Richardi, aaO, § 4 Anm. 1; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 4 Anm. 2; Kraft-GK, aaO, § 4 Anm. 17; vgl. auch Gamillscheg, ZfA 1975, 357 [375 ff.]).

4. Das Landesarbeitsgericht hat schließlich auch das Vorliegen eines selbständigen Betriebes i. S. des § 4 Satz 1 Nr. 1 BetrVG ohne Rechtsirrtum verneint, weil es der Auffassung ist, die Filiale in G sei nicht "räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt" i. S. dieser Gesetzesvorschrift. Hiergegen wendet sich vor allem die Rechtsbeschwerde.

Die Rechtsbeschwerde verkennt nicht, daß der in § 4 Satz 1 Nr. 1 verwendete Begriff "räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt" ein unbestimmter Rechtsbegriff und deshalb in der Rechtsbeschwerdeinstanz nur beschränkt nachprüfbar ist. Er kann vom Rechtsbeschwerdegericht gemäß § 93 Abs. 1 ArbGG nur daraufhin nachgeprüft werden, ob der angefochtene Beschluß auf einer Nichtanwendung oder einer unrichtigen Anwendung einer Rechtsnorm beruht. Ein unbestimmter Rechtsbegriff ist dann unrichtig angewandt, wenn er selbst verkannt wird, wenn gegen Denkgesetze, anerkannte Auslegungs- oder Erfahrungssätze verstoßen wird, wenn wesentliche Umstände nicht berücksichtigt sind oder wenn das gefundene Ergebnis sonst in sich unrichtig ist (BAG AP Nr. 7 zu § 3 BetrVG).

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 9 -

Darüber hinaus steht dem Tatsachengericht bei der Gesamtwertung der Tatsachen, ob die Voraussetzungen des Rechtsbegriffs "räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt" im gegebenen Fall vorliegen, ein gewisser Beurteilungsspielraum zu. Dieser ist, wie die unbestimmten Rechtsbegriffe, in gleicher Weise nur beschränkt nachprüfbar.

Entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei angenommen, daß der in G

gelegene Betriebsteil der Antragstellerin nicht deshalb etwa als selbständiger Betrieb i. S. des § 4 Satz 1 Nr. 1 BetrVG gelten muß, weil er vom Hauptbetrieb in K räumlich weit entfernt liege. Die Filiale erfüllt zwar die Voraussetzungen des § 1 BetrVG, dennoch ist sie kein selbständiger Betrieb i. S. des § 4 Satz 1 Nr. 1 BetrVG. Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht angenommen, die Entfernung vom Hauptbetrieb der Antragstellerin in K könne bei den guten Verkehrsverbindungen - Zug- und Autobahnverbindung - nicht als "räumlich weit entfernt" i. S. des § 4 Satz 1 Nr. 1 BetrVG gelten. Diese Annahme des Beschwerdegerichts verkennt weder den unbestimmten Rechtsbegriff "räumlich weit entfernt", noch sind anerkannte Auslegungsregeln und Erfahrungssätze oder Denkgesetze verletzt. Es ist auch nicht ersichtlich, daß das Landesarbeitsgericht wesentliche Umstände außer Acht gelassen oder bei der Gesamtwertung der von ihm festgestellten Tatsachen den ihm zustehenden Beurteilungsspielraum überschritten hat. Der Begriff "räumlich weit entfernt" ist, wie der Senat bereits zu § 3 BetrVG 1952 entschieden hat, nicht allein unter dem Gesichtspunkt der objektiven Entfernung zu prüfen. Entscheidend ist, worauf der angefochtene Beschluß zutreffend hinweist, ob trotz der gegebenen Entfernung eine ordnungsgemäße Betreuung der in dem Filialbetrieb der Antragstellerin in G beschäftigten Arbeitnehmer durch den bei der Hauptverwaltung bestehenden Betriebsrat möglich ist (vgl. BAG AP Nr. 4 und Nr. 9 zu § 3 BetrVG). Das Beschwerdegericht hat bei der Prüfung dieser Frage auch nicht übersehen, daß neben einem engen Kontakt zwischen dem Betriebsrat und der Belegschaft auch eine

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 10 -

echte Betriebsgemeinschaft zwischen Gesamtbetrieb und der einzelnen Betriebsstätte vorliegen muß. Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann dafür die Fluktuation der Arbeitnehmer von einer zur anderen Arbeitsstätte sprechen (BAG 14, 82 [91] = AP Nr. 5 zu § 3 BetrVG; BAG AP Nr. 4 und Nr. 7 zu § 3 BetrVG). Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der bei der Hauptverwaltung bestehende Betriebsrat seine Aufgaben auch in G

ausreichend wahrnehmen kann und umgekehrt auch die dort beschäftigten Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, mit dem Betriebsrat Kontakt aufzunehmen. Es verkennt nicht, daß möglicherweise ein selbstständiger Betriebsrat in der Filiale G sich besonders intensiv um die Sonderbelange der dort Beschäftigten kümmern könnte. Wenn es aber nach Anhörung der Beteiligten aufgrund der von ihm getroffenen Feststellungen zu dem Ergebnis kommt, die Entfernung der Filiale in G von dem Hauptbetrieb in K sei unter den gegebenen Verkehrsverbindungen und Möglichkeiten der Kommunikation nicht so groß, daß diese Betriebsstätte der Antragsgegnerin als selbstständiger Betrieb i. S. des § 4 Satz 1 Nr. 1 BetrVG gelten könne, dann liegt diese Wertung noch im Beurteilungsspielraum des Beschwerdegerichts.

Das Landesarbeitsgericht hat demnach den Rechtsbegriff "räumlich weit entfernt vom Hauptbetrieb" nach organisationsbezogenen und belegschaftsbezogenen Momenten richtig und verständig gewürdigt. Der angefochtene Beschluß läßt schließlich auch keine wesentlichen Umstände tatsächlicher Art unberücksichtigt. Hinsichtlich der belegschaftsbezogenen Momente begnügt er sich zwar mit der Feststellung, die von der beteiligten Gewerkschaft geschilderten Schwierigkeiten mangelnder Verbindung zwischen den Arbeitnehmern in G und K gebe es ähnlich in jedem Großbetrieb, dessen Betriebsteile sich am selben Ort befinden. Hierin ist jedoch ein Rechtsfehler nicht zu erblicken. Es darf nicht außer Acht bleiben, daß es sich bei der in G

befindlichen Betriebsstätte um einen neu errichteten Filialbetrieb handelt. Von den dort tätigen 120 Arbeitnehmern sind 100 neu eingestellt worden, während die übrigen 20 aus anderen Filialen der Antragstellerin herausgezogen worden sind. Unter diesen Umständen kann im vor-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 11 -

liegenden Fall noch nicht entscheidend darauf abgestellt werden, ob es schon zu einer echten Betriebsgemeinschaft zwischen den Arbeitnehmern der Filiale in G und des Hauptbetriebes in K gekommen ist.

5. Die Rechtsbeschwerde rügt die Verletzung des § 139 ZPO. Sie meint, das Beschwerdegericht habe weder Feststellungen getroffen noch Ausführungen zu den in K und G geltenden Tarifverträgen gemacht. Die Rüge ist nicht begründet. Der Senat hat zwar zu § 3 BetrVG 1952 ausgesprochen, daß unter Umständen aus der Tatsache der Geltung verschiedener Tarifverträge für einzelne Betriebsstätten geschlossen werden könne, zur Lösung der sich hieraus ergebenden Schwierigkeiten sei die Bildung eines eigenen Betriebsrats gerechtfertigt (vgl. BAG 14, 82 [94] = AP Nr. 5 zu § 3 BetrVG). Das gilt aber nur, wie der Senat in der obengenannten Entscheidung ausgesprochen hat, wenn die Tarifverträge ihrem Inhalt nach so unterschiedlich sind, daß bei ihrer Anwendung durch den Betriebsrat erhebliche Schwierigkeiten auftreten können.

Erfahrungsgemäß unterscheiden sich aber die in den verschiedenen Tarifgebieten für einen Wirtschaftszweig abgeschlossenen Tarifverträge nur unwesentlich voneinander. Bei ihrer Anwendung entstehen entgegen der von der Rechtsbeschwerde vertretenen Auffassung auch nicht derartige Schwierigkeiten, daß diese schon die Bildung getrennter Betriebsräte rechtfertigen könnten. Das gleiche gilt für die zum Schutze der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften. In den einzelnen Ländern etwa bestehende unterschiedliche Zuständigkeiten einzelner Verwaltungsbehörden reichen jedenfalls allein nicht aus, um die Errichtung eines jeweils eigenen Betriebsrats begründen zu können.

6. Da das Landesarbeitsgericht den unbestimmten Rechtsbegriff "räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt" weder verkannt noch bei der Wertung der tatsächlichen Feststellungen den Beurteilungsspielraum überschritten hat, konnte die Rechtsbeschwerde keinen Erfolg haben.

gez.: Dr. Auffarth

Bichler

Wendel



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

Dr. Mussil

