

Aktenzeichen: 6 ABR 68/84

Bundesarbeitsgericht 6. Senat Beschluß vom 25. September 1986
- 6 ABR 68/84 -

I. Arbeitsgericht
Kassel

Beschluß vom 9. Februar 1984
- 3 BV 5/83 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Beschluß vom 3. August 1984
- 14/5 TaBV 24/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Ja

Entscheidungsstichwort:

Bildung eines einheitlichen Betriebs nach räumlichem Zusammenschluß zweier vormals selbständiger Betriebe eines Unternehmens

Gesetz: BetrVG §§ 1, 4, 13 Abs. 1, 16 Abs. 1 und 2, 18 Abs. 1 und 2, 19 Abs. 2; ArbGG §§ 29, 80, 83 Abs. 2 und 3; ZPO §§ 139, 286, 415, 554 Abs. 3 Nr. 3

Leitsätze:

1. Der Arbeitgeber kann in entsprechender Anwendung des § 18 Abs 2 BetrVG im Beschlußverfahren feststellen lassen, ob durch die räumliche Zusammenlegung zweier bisher selbständiger Betriebe ein einheitlicher Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes entstanden ist.
2. Ist dem Wahlvorstand, den der Betriebsrat des in einen anderen Betrieb integrierten Betriebs bestellt hat, durch rechtskräftige einstweilige Verfügung aufgegeben worden, jegliche Maßnahmen im Hinblick auf Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahlen zu unterlassen, so bleibt er bis zum rechtskräftigen Abschluß des Beschlußverfahrens im Amt und für dieses Verfahren beteiligungsbefugt.
3. In einem Beschlußverfahren nach § 18 Abs 2 BetrVG analog sind die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften nicht beteiligungsbefugt (Anschluß an die Senatsentscheidung vom 19. September 1985 - 6 ABR 4/85 - EzA § 19 BetrVG 1972 Nr 22).
4. Auch im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren besteht die Pflicht des Gerichts, angebotenen Gegenbeweis zu erheben, wenn die behaupteten Tatsachen entscheidungserheblich sind und Erhebungshindernisse nicht bestehen. § 83 Abs 2 ArbGG räumt dem Gericht insoweit keinen Ermessensspielraum ein.

- 2 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

5. Verfügt der Unternehmer zweier bisher selbständiger Betriebe den Umzug des einen Betriebs in die Räumlichkeiten des anderen Betriebs, so kann dadurch ein einheitlicher Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes gebildet worden sein. Dabei ist von dem in Rechtsprechung und Schrifttum entwickelten Betriebsbegriff auszugehen. Danach liegt ein Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes vor, wenn die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für den oder für die verfolgten arbeitstechnischen Zwecke zusammengefaßt, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 ABR 68/84

14/5 TaBV 24/84 Frankfurt am Main

Verkündet am
25. September 1986

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 25. September 1986 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Röhler, die Richter Schneider und Dörner sowie die ehrenamtlichen Richter Stenzel und Dr. Sponer beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

Auf die Rechtsbeschwerde des Wahlvorstandes bei der Vertriebsniederlassung K (Beteiligter zu 2) wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 3. August 1984 - 14/5 TaBV 24/84 - aufgehoben und zur erneuten Anhörung und Entscheidung an das Beschwerdegericht zurückverwiesen.

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

G r ü n d e :

I. Die Beteiligten streiten um die betriebsverfassungsrechtliche Selbständigkeit der Vertriebsniederlassung K der Antragstellerin und damit über die Möglichkeit der dort beschäftigten Mitarbeiter, einen eigenen Betriebsrat zu wählen.

Die Antragstellerin ist ein Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie. Sie gliedert sich seit 1977 in die vier Unternehmensbereiche Anlagentechnik (UBA), Kommunikationstechnik (UBK), Serienprodukte (UBS) und Hausgeräte (UBH), die ihrerseits selbständige Aktiengesellschaften sind. Es handelt sich dabei um Betriebsführungsgesellschaften, die ausschließlich im Rahmen und für Rechnung der Antragstellerin handeln und keine Arbeitnehmer beschäftigen. Arbeitgeberin sämtlicher Mitarbeiter ist die Antragstellerin.

Sie unterhält in K , L straße , eine 1948 eingerichtete Betriebsstätte, in der die Unternehmensbereiche Anlagentechnik mit ca. 1050 Arbeitnehmern und Hausgeräte mit ca. 1030 Arbeitnehmern vertreten sind. Diese Mitarbeiter haben einen 19-köpfigen Betriebsrat gewählt, den Beteiligten zu 4).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

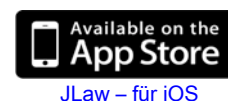
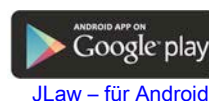
-4-

Die Antragstellerin hat neben den Produktionsbereichen und von diesen organisatorisch unabhängig für jeden Unternehmensbereich Vertriebsbereiche Inland und Ausland gebildet, die in sieben Vertriebsregionen mit insgesamt 27 Vertriebsniederlassungen aufgeteilt sind. Diese vertreiben in ihrem räumlichen Gebiet alle Produkte ihres Unternehmensbereichs. In K bestand seit 1903 eine Vertriebsniederlassung (jetzt des Unternehmensbereichs Anlagentechnik), die in verschiedenen Räumlichkeiten, seit 1973 mit 167 Arbeitnehmern in K , F straße untergebracht war. Dort ist 1981 ein siebenköpfiger Betriebsrat gewählt worden, der Beteiligte zu 3).

In der Betriebsstätte L straße war bis zum 30. Juni 1983 das Institut für Kunst- und Isolierstoffe (UBA) und der Bereich Fahrgastabfertigung (UBK) untergebracht. Nach dessen Verlegung außerhalb K zog die Vertriebsniederlassung K in die freigewordenen Räume der Betriebsstätte in der L straße. Sie blieb fachlich und organisatorisch der Vertriebsverwaltung F untergeordnet und wird weiterhin von dort fachlich geleitet. Hinsichtlich der in der Betriebsstätte K hergestellten Produkte der Unternehmensbereiche Anlagentechnik und Hausgeräte besteht keine unmittelbare Verbindung der Betriebsstätte zur Vertriebsniederlassung. Insbesondere werden die Produkte nicht direkt abgenommen. Nach dem Umzug benutzen alle Arbeitnehmer der Vertriebsniederlassung und der Betriebsstätte gemeinsam die Werkskantine und werden von einem Betriebsarzt betreut. Die Energieversorgung mit Strom, Wasser, Gas und Preßluft ist zentral gesteuert. Die Telefonanlage wird gemeinsam genutzt.



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



-5-

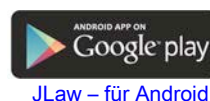
Es besteht ein einheitliches Ausbildungswesen.

Mit Schreiben vom 12. Juli 1983 teilte der Leiter des Personalressorts Sozialpolitik im Zentralbereich der Antragstellerin dem Leiter der Betriebsstätte K mit, entsprechend seiner Aufgabenstellung stehe ihm die Kompetenz für alle örtlichen Entscheidungen im Aufgabenbereich Personal für die im Betrieb "Fabrik K" tätigen Mitarbeiter zu. Er sei der Verhandlungspartner des Betriebsrates und vertrete den Arbeitgeber diesem gegenüber. Bei den Entscheidungen habe er die Richtlinien der Zentralabteilungen zu beachten und sich vorher mit den Leitern der betroffenen Bereiche abzustimmen. Sein ständiger Vertreter in dieser Funktion sei Herr Fr. Ab 1. Oktober 1983 werde ihm zusätzlich zu den bereits vorhandenen Bereichen der Standort K der inländischen Vertriebsorganisation mit seinen Mitarbeitern als Betriebsteil der Fabriken K zugeordnet. Ziel dieser Maßnahme sei es, für alle Mitarbeiter auf dem Gelände der Fabriken K einschließlich der Mitarbeiter der inländischen Vertriebsorganisation am Standort K eine einheitliche Personal- und Sozialpolitik sicherzustellen.

Der Betriebsrat der Vertriebsniederlassung bestellte am 11. November 1983 für die Wahl eines Betriebsrats in seiner Auffassung nach selbständigen Betrieb der Vertriebsniederlassung K einen Wahlvorstand, den Beteiligten zu 2). Daraufhin teilte der Leiter des Personalressorts dem Betriebsrat der Vertriebsniederlassung am 15. November 1983 mit, der Standort K der inländischen Vertriebsorganisation sei mit seinen



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



Mitarbeitern seit dem 1. Oktober 1983 in den Betrieb "Fabriken K" als Betriebsteil eingegliedert. Damit sei die oberste Entscheidungskompetenz für alle örtlichen d.h. nicht zentralen Fragen im Aufgabenbereich Personal auch für die in der inländischen Vertriebsorganisation tätigen Mitarbeiter auf die örtliche Geschäftsleitung der Fabrik K, Herrn KÜ, und seinen ständigen Vertreter, Herrn Fr, übergegangen. Deshalb könne dort kein eigener Betriebsrat mehr gewählt werden.

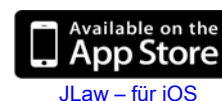
Als der Beteiligte zu 2) dennoch tätig wurde, beantragte die Antragstellerin eine einstweilige Verfügung. Durch rechtskräftigen Beschluß des Arbeitsgerichts Kassel vom 29. Februar 1984 wurde dem Wahlvorstand u.a. aufgegeben, bei Vermeidung eines Ordnungsgeldes bis zu 500.000,-- DM wegen einer jeden Zuwiderhandlung jegliche Maßnahmen im Hinblick auf Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahlen 1984, insbesondere ein weiteres Wahlausschreiben (§ 3 Abs. 1 WahlO) und die Entgegennahme, Prüfung und Bekanntmachung von Wahlvorschlagslisten (§§ 6, 7, 10 WahlO), zu unterlassen.

In der Zeit vom 1. März 1984 bis 31. Mai 1984 fand in der Betriebsstätte K eine Betriebsratswahl statt, zu der auch die Mitarbeiter der Vertriebsniederlassung in die Wählerliste aufgenommen wurden. Eine Neuwahl des Beteiligten zu 3) fand nicht statt.

Die Antragstellerin hat gemeint, die Vertriebsniederlassung habe mit der Integration in die Betriebsstätte K ihre Be-



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



-7-

triebsratsfähigkeit verloren. Sämtliche Arbeitgeberbefugnisse in Bezug auf personelle und soziale Angelegenheiten der Mitarbeiter der Vertriebsniederlassung übe nicht mehr der Leiter der Vertriebsniederlassung, sondern der Leiter der Betriebsstätte K bzw. dessen Vertreter aus. Soweit noch in Einzelfällen der Eindruck entstanden sein könne, Personalmaßnahmen seien von der Vertriebsverwaltung F initiiert und von der Personalverwaltung und der Betriebsstätte K lediglich formal mitunterzeichnet worden, handele es sich um Übergangsfälle, deren Aufklärung und Abwicklung bereits vor dem 1. Oktober 1983 begonnen habe. Sämtliche Personalentscheidungen wie Einstellungen, Kündigungen, Übernahme von Arbeitnehmern, Höhergruppierungen treffe die Personalabteilung der Betriebsstätte K .

Die Antragstellerin hat beantragt

festzustellen, daß die gesamte Vertriebsniederlassung K der A AG in Bezug auf die Betriebsstätte K der A AG ein unselbständiger Betriebsteil der Antragstellerin und somit nicht betriebsratsfähig sei.

Die Beteiligten zu 2) und 3) haben um Zurückweisung des Antrags gebeten und vorgetragen, die Vertriebsniederlassung K sei nach wie vor als eigenständiger Betrieb im Sinne des § 1 BetrVG anzusehen. Das folge aus der historischen Entwicklung und aus der fachlich-organisatorischen Unabhängigkeit der Vertriebsniederlassung. Personalbefugnisse seien nur formal auf die Betriebsstätte übergegangen. Der Leiter der Vertriebsniederlassung treffe weiterhin nach Abstimmung mit der übergeordneten Vertriebsverwaltung F die eigentliche Entscheidung.



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



-8-

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Antragstellerin stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde von Wahlvorstand und Betriebsrat der Vertriebsniederlassung zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt nur noch der Beteiligte zu 2) sein erstinstanzliches Ziel weiter, nachdem der Beteiligte zu 3) seine Rechtsbeschwerde im Anhörungstermin vor dem Senat zurückgenommen hat.

II. Die zulässige Rechtsbeschwerde führt zur Aufhebung und Zurückverweisung des Verfahrens.

1. Die Antragstellerin hat mit dem Beschlußverfahren die zutreffende Verfahrensart gewählt (§§ 2 a, 80 ff. ArbGG; § 18 Abs. 2 BetrVG). Sie will eine betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeit nach § 18 Abs. 2 BetrVG geklärt haben. Zwar ist nach dieser Bestimmung lediglich die Zweifelsfrage im Beschlußverfahren zu klären, ob ein Nebenbetrieb oder Betriebsteil selbständig oder dem Hauptbetrieb zuzuordnen ist. Es entspricht jedoch ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 15, 235 = AP Nr. 6 zu § 3 BetrVG; 30, 12 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrVG 1972; Beschluß vom 7. August 1986 - 6 ABR 57/85 - DB 1987, 176, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt), § 18 Abs. 2 BetrVG über den Wortlaut des Gesetzes hinaus nach dessen Sinn und Zweck im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren ebenfalls anzuwenden.



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



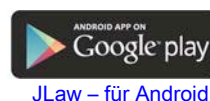
[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

zuwenden, ob zwei selbständige Betriebe vorliegen oder nicht.

2.a) Neben der antragsbefugten Antragstellerin ist auch der Wahlvorstand der Vertriebsniederlassung K noch beteiligungsbefugt. Er ist zwischenzeitlich nicht aus dem Verfahren ausgeschieden. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 41, 275 = AP Nr. 9 zu § 19 BetrVG 1972, m.w.N.) scheidet der Wahlvorstand aus dem Verfahren aus, wenn seine Funktion beendet ist. Die Beendigung tritt mit Abschluß der Betriebsratswahl ein. In der Vertriebsniederlassung ist aber zwischenzeitlich kein Betriebsrat gewählt worden, so daß dieser Beendigungsgrund ausscheidet. Das Gesetz enthält keine Bestimmung darüber, ob das Amt des Wahlvorstands auch anderweitig erlöschen kann, er damit seine Funktionen verliert und dadurch auch nicht mehr beteiligungsbefugt bleibt. Es ist für den Wahlvorstand weder eine dem § 13 Abs. 2 BetrVG ähnelnde Regelung getroffen, noch sind die Folgen von Untätigkeit in allen Einzelheiten geregelt. Zwar bestimmt § 18 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, das Arbeitsgericht könne auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft den Wahlvorstand ersetzen, wenn der Wahlvorstand der Verpflichtung nach § 18 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht nachkommt. Daraus folgt aber gerade das Verbleiben des untätigen Wahlvorstands im Amt bis zum richterlichen Spruch. Nicht geregelt ist der Fall, in dem niemand die Untätigkeit des Wahlvorstands rügt, weil z.B. alle kein Interesse mehr an einer Betriebsratswahl haben. Die Rechtsprechung hatte bisher keine Gelegenheit, die Frage zu entscheiden. Das Schrifttum hat sich ebenfalls bisher nicht geäußert, ob und wie



- 10 -

lange ein Wahlvorstand in einem solchen Fall im Amt bleibt und ob andere Regeln gelten, wenn wie im vorliegenden Fall die Untätigkeit gerichtlicherseits ohne zeitliche Einschränkung verfügt worden ist. Soweit im Schrifttum gesagt wird, mit Rechtskraft der (ersetzenden) Entscheidung des Arbeitsgerichts habe der bisherige Wahlvorstand aufgehört zu bestehen und seine Mitglieder hätten kraft Gesetzes ihr Amt verloren (Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 18 Rz 22; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 18 Rz 8; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 18 Rz 15; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 18 Rz 16; Thiele, GK-BetrVG, 2. Lieferung, Stand September 1978, § 18 Rz 14), kann vielmehr im Umkehrschluß gefolgert werden, daß der Wahlvorstand ohne eine solche rechtskräftige Entscheidung sein Amt behalte.

Der Senat hat erwogen, die Funktion des Wahlvorstandes in der Weise zeitlich zu begrenzen, daß ein nach § 16 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bestellter Wahlvorstand sein Amt nach Ablauf des regelmäßigen Wahlzeitraums für Betriebsratswahlen nach § 13 Abs. 1 BetrVG verliert. Der untätige Wahlvorstand, dessen Untätigkeit niemand rügt, hätte am 1. Juni des Wahljahres seine Funktionen verloren, weil alle Beteiligten mit Zeitablauf ihre Interesselosigkeit an der Neukonstituierung des Betriebsrats gezeigt hätten und es somit für den Wahlvorstand nichts mehr zu tun gibt. Eine solche Einschränkung könnte aus Gründen der Rechtssicherheit gerechtfertigt werden. Sie zwänge den Wahlvorstand zur zeitigen Erfüllung seiner Pflicht nach § 18 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, zeigte den an der Wahl Interessierten die Frist, innerhalb derer sie ein



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

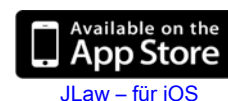
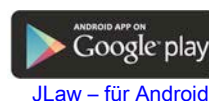


[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

ber vor überraschenden, kostenauslösenden Maßnahmen des Wahlvorstands zu nicht mehr erwartetem Zeitpunkt. Ob eine solche zeitliche Beschränkung aus dem Gesamtzusammenhang des Gesetzes und seinem Schutzzweck folgt oder nicht, kann im Streitfall dahingestellt bleiben. Denn das gilt jedenfalls nicht bei einer unfreiwilligen Untätigkeit. Ein Wahlvorstand, der seiner gesetzlichen Pflicht nach § 18 Abs. 1 Satz 1 BetrVG genügen will, daran aber durch gerichtlichen Spruch gehindert wird, ist mangels Pflichtverletzung nicht absetzbar. Er verliert sein Amt auch nicht wegen Zeitablaufs. Die Tatsache, daß dem Wahlvorstand durch rechtskräftige einstweilige Verfügung ohne zeitliche Beschränkung aufgegeben worden ist, jegliche Maßnahmen im Hinblick auf Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl 1984 zu unterlassen, enthält nicht die Aussage, er könne seine Funktion überhaupt nicht mehr ausüben und sei deshalb nicht mehr beteiligungsbefugt. Die einstweilige Verfügung (3 BV Ga 2/84 - Arbeitsgericht Kassel) ist ergangen im Zusammenhang mit dem damals erstinstanzlich bereits verkündeten Beschluß des vorliegenden Verfahrens. Aus diesem Zusammenhang ergibt sich, daß das Verbot der einstweiligen Verfügung nur so lange bestehen soll, als nicht zugunsten des Betriebsrats und des Wahlvorstands zwei betriebsratsfähige Betriebe festgestellt werden. Dann wäre der Verfügungsausspruch hinfällig. Demnach besteht die Möglichkeit, daß der Wahlvorstand nach Abschluß des Verfahrens tätig wird und ggfls. einen Betriebsrat in der Vertriebsniederlassung wählen läßt, bis zum rechtskräftigen Abschluß dieses Verfahrens fort. Seine Funktion ist noch nicht beendet. Er ist noch im Amt und daher in der Rechtsbeschwerdeinstanz noch beteiligungsbefugt.



b) Der Betriebsrat der Betriebsstätte K ist beteiligungsbefugt. Er ist in seinen betriebsverfassungsrechtlichen Rechten durch den Ausgang des Verfahrens unmittelbar gemäß § 83 Abs. 3 ArbGG betroffen, bestimmen sich doch danach z.B. der von ihm repräsentierte Belegschaftskreis und daran anknüpfend andere Rechte.

c) Die von den Vorinstanzen beteiligte IG-Metall ist nicht beteiligungsbefugt. Die gegenteilige Auffassung, die sich auf § 18 Abs. 2 BetrVG, § 83 Abs. 3 ArbGG beruft, zieht den Schluß aus der ausdrücklich im Betriebsverfassungsgesetz genannten Antragsbefugnis auf die Beteiligungsbefugnis nach dem Arbeitsgerichtsgesetz. Das widerspricht der neueren Rechtsprechung des Senats, der in seinem Beschluß vom 19. September 1985 (- 6 ABR 4/85 - EzA § 19 BetrVG 1972 Nr. 22 = NZA 1986, 368) unter ausdrücklicher Aufgabe der bisherigen Rechtsprechung ausgeführt hat, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft sei im Wahlanfechtungsverfahren dann nicht materiell beteiligungsbefugt im Sinne des § 83 Abs. 3 ArbGG, wenn sie von der in § 19 Abs. 2 BetrVG eingeräumten Anfechtungsbefugnis keinen Gebrauch gemacht hat. Das gilt entsprechend für das Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG. Die Gewerkschaften haben zwar ein Interesse daran zu wissen, ob in einem Betrieb, in dem sie vertreten sind, ein Betriebsrat oder mehrere Betriebsräte zu wählen sind. Deshalb ist ihnen vom Gesetz ein Antragsrecht eingeräumt worden. Aus der nicht wahrgenommenen Antragsbefugnis folgt aber nicht notwendigerweise die Beteiligung in allen nach § 18 Abs. 2 BetrVG von anderen Antragsberechtigten eintreten. Keine Beschlüsse mehr. Vielmehr: Gesetz und Urteile



Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

-13-

eine betriebsverfassungsrechtliche Betroffenheit gegeben sein. Das ist nur dann der Fall, wenn gewerkschaftliche Interessen aufgrund der konkreten, den Sachverhalt regelnden Norm geschützt werden sollen und gewerkschaftliche Rechte durch die Entscheidung geregelt werden. Das ist im Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG ebenso wenig wie in einem Anfechtungsverfahren nach § 19 Abs. 1 BetrVG der Fall. Die Parallele zum Anfechtungsverfahren verbietet sich auch nicht deshalb, weil dort eine Frist für die Anfechtung vorgegeben ist, die § 18 Abs. 2 BetrVG nicht enthält. Zwar hat der erkennende Senat in seinem Beschluß vom 19. September 1985 (aaO) ausgeführt, die nicht fristgemäß wahrgenommene Anfechtungsbefugnis nach Ablauf der Ausschlußfrist von zwei Wochen verleihe keine weitere Rechtsposition, auch nicht in einem anderweitig eingeleiteten Wahlanfechtungsverfahren. Damit sollte aber nicht gesagt werden, gerade das Verstreichen der Frist vernichte eine ursprünglich vorhandene Beteiligungsbefugnis. Mit Verstreichen der Ausschlußfrist verliert die Gewerkschaft die ihr durch das Gesetz gegebene Antragsbefugnis, nicht die mit ihr nicht identische Beteiligungsbefugnis.

3. Das Landesarbeitsgerichts hat angenommen, Betriebsstätte und Vertriebsniederlassung bildeten einen einheitlichen Betrieb. Es ist dabei von den in Rechtsprechung und Schrifttum entwickelten Begriffen des Betriebs, Nebenbetriebs und Betriebsteils ausgegangen, wonach der Betrieb als die organisatorische Einheit definiert wird, innerhalb derer der Unternehmer allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe von sächlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortge-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 14 -

setzt verfolgt (BAGE 40, 163, 165 = AP Nr. 3 zu § 4 BetrVG 1972, zu III 1 der Gründe; BAG Beschluß vom 7. August 1986 - 6 ABR 57/85 -, aaO; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 1 Rz 13; Dietz/Richardi, aaO, § 1 Rz 52; Hess/Schlochauer/Glaubitz, aaO, § 1 Rz 2; Galperin/Löwisch, aaO, § 1 Rz 4). Mit und in einem Betrieb können verschiedene arbeitstechnische Zwecke verfolgt werden (BAGE 14, 82, 92 = AP Nr. 5 zu § 3 BetrVG; 30, 12; 40, 163, 166). In erster Linie kommt es auf die Einheit der Organisation, weniger auf die Einheit der arbeitstechnischen Zweckbestimmung an (BAG Beschluß vom 5. Juni 1964 - 1 ABR 11/63 - AP Nr. 7 zu § 3 BetrVG; BAGE 40, 163, 166). So ist regelmäßig vom Vorliegen eines Betriebs im Sinn des Betriebsverfassungsgesetzes auszugehen, wenn die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für den oder für die verfolgten arbeitstechnischen Zwecke zusammengefaßt, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird. Nebenbetriebe im Sinne des § 4 Satz 2 BetrVG sind solche Betriebe, die organisatorisch selbständig sind, die unter eigener Leitung einen eigenen Betriebszweck verfolgen, jedoch in ihrer Aufgabenstellung auf eine reine Hilfeleistung für den Hauptbetrieb ausgerichtet sind und den dort angestrebten Betriebszweck unterstützen (BAGE 6, 140, 142 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Geltungsbereich; BAG Beschluß vom 5. Juni 1964 - 1 ABR 11/63 -, aaO; BAG Beschluß vom 24. Februar 1976 - 1 ABR 62/75 - AP Nr. 2 zu § 4 BetrVG 1972; BAG Beschluß vom 29. März 1977 - 1 ABR 31/76 - AuR 1978, 254, 255; BAG Beschluß vom 17. Februar 1983 - 6 ABR 64/81 - BAGE 41, 40, 41 = AP Nr. 4 zu § 4 BetrVG 1972; aaO,



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

§ 4 Rz 8; Dietz/Richardi, aaO, § 4 Rz 6; Hess/Schlochauer/Glaubitz, aaO, § 4 Rz 5 und 6). Im Gegensatz zum Nebenbetrieb ist der Betriebsteil in die Organisation des Gesamtbetriebes eingliedert. Er ist räumlich und organisatorisch abgrenzbar und relativ verselbständigt. In ihm sollen keine eigenen Betriebsräte gewählt werden können. Seine Mitarbeiter sollen vom Betriebsrat des Gesamt- oder Hauptbetriebes mitvertreten werden, um ein unfruchtbares Nebeneinanderherarbeiten und unerquickliche, unfruchtbare Rivalität zu vermeiden (BAG Beschluß vom 23. September 1960 - 1 ABR 9/59 - AP Nr. 4 zu § 3 BetrVG; BAGE 14, 82 = AP, aaO; BAG Beschluß vom 5. Juni 1964 - 1 ABR 11/63 - aaO; BAG Beschluß vom 29. März 1977 - 1 ABR 31/76 - aaO). Das Landesarbeitsgericht hat die räumliche Nähe von Werk und Vertriebsniederlassung, das Merkmal der lebendigen Betriebsgemeinschaft und die historische Entwicklung zutreffend für nicht allein entscheidende Indizien gehalten (BAGE 40, 163), sie gewürdigt und dann entscheidend auf den einheitlichen Leitungsapparat abgestellt. Dazu hat es festgestellt, im K Betrieb der A Aktiengesellschaft bestehe untypischerweise die arbeitstechnische Organisation unabhängig von der personellen Leitungsbefugnis im Sinne einer Letztentscheidungskompetenz. Bis auf für den Charakter der arbeitstechnischen Organisation unwesentliche Randfunktionen wie die Energieversorgung, Telefonanlage und Hausverwaltung gebe es für die Vertriebsniederlassung keine arbeitstechnische Gemeinsamkeit mit der Produktionsstätte. Die Vertriebsniederlassung unterstehe in fachlich-technischer Hinsicht voll der Vertriebsverwaltung. Eine fachlich-organisatorische Verbindung zwischen der Betriebsstätte und der Vertriebsniederlassung



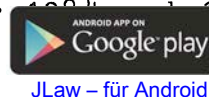
-16-

bestehe nicht. Insbesondere vertreibe man die dort hergestellten Produkte nicht unmittelbar von der Vertriebsniederlassung K aus. Andererseits liege unabhängig davon die personelle Leitungsbefugnis über die Arbeitnehmer der Vertriebsniederlassung K bei der Leitung der Betriebsstätte. Es handele sich hierbei nicht nur um eine rein formale Unterschriftsberechtigung bzw. Verpflichtung des Personalleiters der Betriebsstätte K, der quasi nur die im Vertriebsbereich F /K getroffenen Entscheidungen absegnen, ohne selbst inhaltlich mitentscheiden zu können und zu wollen. Eine solche Konstellation sei zwar denkbar und stelle dann einen Umgehungsversuch der betriebsverfassungsrechtlichen Normen dar. Aus den vorliegenden Fakten folge aber eine echte Entscheidungskompetenz des Personalleiters der Betriebsstätte in allen personellen Fragen. Evtl. Übergangsschwierigkeiten, aus denen der gegenteilige Eindruck entstanden sein könnte, müßten außer Betracht bleiben. Es sei unschädlich, daß die fachlich-organisatorische Leitungskompetenz, aus der Mitbestimmungstatbestände erwachsen könnten, in der Vertriebsverwaltung F verblieben sei. Auch unter Berücksichtigung der sich daraus ergebenden Probleme für den Betriebsrat bildeten Produktionsstätte und Vertriebsniederlassung in der Lstraße in K einen einheitlichen Betrieb.

4. Die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts können den Senat nicht binden. Denn zu Recht hat der Beteiligte zu 2) Verletzung des § 286 ZPO durch das Beschwerdegericht gerügt. Er hat im einzelnen dargelegt, der Betriebsrat habe in sei



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

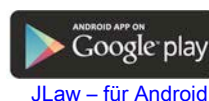
-17-

getragen, die maßgeblichen mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen fielen weder in der Betriebsstätte K noch in der Vertriebsniederlassung K, sondern in der F Zentrale, und er habe dazu als Beweismittel das Zeugnis des Niederlassungsleiters Sch angeboten.

a) Die Vorinstanzen durften das Beweisangebot des Antragsgegners nicht übergehen. In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats hat das Landesarbeitsgerichts die Frage für entscheidungserheblich gehalten, wo die Leitungsmacht in personellen und sozialen Angelegenheiten liegt. Der Antragsgegner hat in der Form des substantiierten Bestreitens gegenüber der Darstellung der Antragstellerin behauptet, die Leitungsmacht liege in personellen Angelegenheiten beim Leiter der Vertriebsniederlassung K in Abstimmung mit dem Leiter der Vertriebsverwaltung F, während die Zuweisung an den Leiter der Betriebsstätte K nur formaler Natur sei. Wenn das zutreffen sollte, so könnte die aus den übrigen Umständen (Anhörung des Herrn M, Würdigung der Privaturkunden) getroffene Feststellung, die Leitungsmacht liege in den Händen der Herren Kü und Fr, unrichtig seien. Insbesondere angesichts der in F verbliebenen fachlich-technischen Leitung für die Vertriebsniederlassung K könnte das Beschwerdegericht zu einer anderen Bewertung der Tatsachen des Einzelfalls bei der Subsumtion unter die Rechtsbegriffe Betrieb und unselbständiger Betriebsteil kommen. Die Richtigkeit oder Unrichtigkeit dieser Behauptung kann das Landesarbeitsgericht aber erst nach Beweisaufnahme feststellen. Eine Ausnahme von der gerichtlichen Pflicht,



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

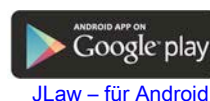


-18-

alle angebotenen Beweise zu erheben, besteht nicht. Das angebotene Beweismittel ist weder unzulässig noch ungeeignet. Es ist auch nicht verspätet. Soweit die Antragstellerin in der Rechtsbeschwerdeerwiderung auf die Würdigung der Privaturkunden und der Anhörung M durch das Landesarbeitsgericht verweist, sind ihre Ausführungen zwar zutreffend, besagen aber nichts zur Frage, warum dem Gegenbeweisantritt der Antragsgegner nicht nachgegangen werden sollte. Das wird insbesondere bei der von der Antragstellerin wiedergegebenen Fundstelle zu § 415 ZPO deutlich. Schumann/Leipold führen in Stein/Jonas, ZPO, 19. Aufl., vor § 415 Anm. III 2 aus, die in einer Urkunde enthaltene Erklärung könne ein Indiz für das Beweisthema sein, wenn die Erklärung nicht selbst das Beweisthema ist, das das Gericht in freier Beweiswürdigung zu werten habe, wobei alle im Wege des Gegenbeweises vorgebrachten Momente gleichfalls zu würdigen sind. Das setzt allerdings die Erhebung des Gegenbeweises voraus, die das Landesarbeitsgericht unterlassen hat. Die weitere Auffassung der Antragstellerin, das Landesarbeitsgericht habe zu Recht den Beweis nicht erhoben, weil der Antragsgegner keine Tatsachen, sondern nur Werturteile abgegeben habe, ist ebenfalls unzutreffend. Im Schriftsatz vom 19. Januar 1984 (Bl. 6) hat der Antragsgegner konkrete Tatsachen behauptet, indem er vorgetragen hat, der Betrieb werde nach wie vor von Herrn Sch geleitet. Das gelte auch für personelle Entscheidungen, die er mit der Personalabteilung der Vertriebsniederlassung F abstimme. Die personelle Zuordnung der Vertriebsniederlassung K zur Betriebsstätte K sei rein formaler Natur.



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



b) Die im Urteilsverfahren der ZPO und des ArbGG gleichermaßen geltenden Grundsätze sind auch im vom Untersuchungsgrundsatz getragenen arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren zu beachten. Wenn es in § 83 Abs. 2 ArbGG heißt, zur Aufklärung des Sachverhalts k ö n n t e n Urkunden eingesehen, Auskünfte eingeholt, Zeugen, Sachverständige und Beteiligte vernommen und Augenschein eingenommen werden, so bedeutet das keine Entscheidungsfreiheit der Tatsachengerichte für Arbeitssachen im Sinne eines Ermessens (Grunsky, ArbGG, 4. Aufl., § 83 Rz 7). Genau wie im Verfahren mit Verhandlungsgrundsatz können Beweisanträge der Parteien nur in den genannten Fällen übergangen werden (Grunsky, aaO; derselbe, Grundlagen des Verfahrensrechts, 2. Aufl., § 19 II). Das folgt auch aus der Rechtsprechung des Senats (BAGE 34, 230 = AP Nr. 1 zu § 54 BetrVG 1972). Wenn dort ausgeführt wird, das Gericht könne sich im Urteilsverfahren darauf beschränken, gemäß § 139 ZPO darauf hinzuwirken, daß ungenaue Angaben ergänzt und Beweismittel bezeichnet werden, während es im Beschlußverfahren den entscheidungserheblichen Sachverhalt von Amts wegen zu ermitteln habe und daher berechtigt und verpflichtet sei, im Rahmen der gestellten Anträge von sich aus eigene Erhebungen anzustellen, auch Beweise zu erheben, die nicht vom Antragsteller angetreten seien, so folgt daraus, daß die Pflicht angetretenen Beweis zu erheben erst recht besteht, sofern nur die behauptete Tatsache entscheidungserheblich ist und Erhebungshindernisse nicht bestehen.

Dr. Röhsler

Schneider

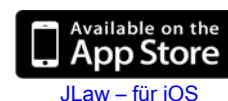
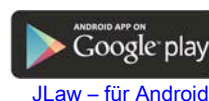
Dörner

Stenzel

Dr. Sponer



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)