

100

27. Mai 1960

Für das Nachschlagewerk! ja (zu II 1)
Für die Fachpresse! ja (zu II 1)
Für die Sammlung! nein

Gesetz: ArbGG § 89

Leitsatz:

Eine Anschlußbeschwerde ist im arbeitsgericht-
lichen Beschlußverfahren nicht zulässig.

Aktenzeichen: 1 ABR 10/59

Beschluß des BAG vom 27. Mai 1960

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 10/59

4 BV Ta 15/59 Hamm/Westf.

100

Verkündet
am 27. Mai 1960

gez. Henkelmann,
Angestellte als Urkundsbe-
amter der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 27. Mai 1960 durch die
Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Stumpf
sowie die Bundesarbeitsrichter Dr.Dr. Löwisch und Pinther
für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers wird
der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm/Westf.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

vom 14. April 1959 - 4 BV Ta 15/59 - aufgehoben.

Die Anschlußbeschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Paderborn vom 14. Januar 1959 - BV 1/58 - wird als unzulässig verworfen.

Die Sache wird im übrigen zur erneuten Verhandlung 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. Antragsteller ist der Betriebsrat in einem Werk der Antragsgegnerin, das diese im Jahre 1958 von einem anderen Unternehmen übernommen hat. Es handelt sich um ein Feinstrumpfwerk. Der jetzige Vorsitzende des Antragstellers war seit zwei Jahren Betriebsratsmitglied und seit Januar 1957 durch Vereinbarung mit dem damaligen Betriebsinhaber von der Arbeit völlig freigestellt. Ihm wurde eine Lohnpauschale von 600.- DM brutto monatlich gezahlt. Damals waren im Betrieb über 800 Arbeitnehmer tätig. Durch wirtschaftliche Schwierigkeiten bedingt, die auch die Veräußerung des Betriebes an die Antragsgegnerin mit sich gebracht haben, reduzierte sich die Belegschaftszahl allmählich auf 500 Arbeitnehmer, von denen etwa zwei Drittel Frauen sind. Nach dem unstreitigen Teil der Gründe des angefochtenen Beschlusses sind zur Zeit etwas über 450 Belegschaftsmitglieder vorhanden.

Nach Übernahme des Betriebes zog die Antragsgegnerin das Einverständnis zur völligen Freistellung des Betriebsratsvorsitzenden von der Arbeit zurück und verlangte von ihm, wieder als Worker an der Maschine zu arbeiten, Sprechstunden am Samstagvormittag abzuhalten und an diesem Tage auch die anfallenden Betriebsratsaufgaben zu erledigen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Daneben erklärte sich die Antragsgegnerin bereit, die Zeiten für die Erledigung angeblicher Betriebsrats-tätigkeiten zu vergüten, soweit sie als erforderlich nach-gewiesen würden. Demgegenüber ist der Antragsteller der Ansicht, zur ordnungsgemäßen Erledigung der Betriebsrats-aufgaben müsse ein Betriebsratsmitglied völlig freige-stellt werden. Er hat daher im arbeitsgerichtlichen Be-schlußverfahren beantragt festzustellen, daß die Antrags-gegnerin verpflichtet sei, ein Mitglied des Betriebsrats von der beruflichen Tätigkeit freizustellen.

Die Antragsgegnerin hat Zurückweisung dieses An-trags erbeten. Das Arbeitsgericht hat durch am 14. Januar 1959 verkündeten und am 4. Februar 1959 zugestellten Be-schluß den Betriebsratsvorsitzenden für die Zeit bis zum 15. Mai 1959 für vier ganze Arbeitstage in der Woche, für die spätere Zeit für 2 1/2 Arbeitstage in der Woche von beruflicher Arbeit freigestellt. Hiergegen hat der Antragsteller am 17. Februar 1959 Beschwerde eingelegt. Dieser Beschwerde hat sich die Antragsgegnerin am 13. April 1959 angeschlossen. Das Landesarbeitsgericht hat daraufhin die Beschwerde des Antragstellers zurückge-wiesen und auf die Anschlußbeschwerde der Antragsgegnerin den Beschluß der ersten Instanz dahin abgeändert, daß festgestellt wurde, daß ein Mitglied des Betriebsrats für 15 Stunden wöchentlich einschließlich der Sprechstunde von der Arbeit freizustellen sei. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde, um deren Zurückweisung die Antragsgeg-nerin bittet, verfolgt der Antragsteller seinen ursprüng-lichen Antrag weiter.

II. Die Rechtsbeschwerde ist begründet.

1. Die Anschlußbeschwerde der Antragsgegnerin war nicht statthaft. Das ist auch in dritter Instanz noch zu be-rücksichtigen, wie sich aus § 92 Abs. 2 ArbGG ergibt, der wegen des Rechtsbeschwerdeverfahrens auf die Vor-schriften über das Revisionsverfahren verweist. Für das Revisionsverfahren ist es außer Streit, daß eine Prüfung



- 4 -

der Zulässigkeit des Rechtsmittels der zweiten Instanz auch in dritter Instanz nicht nur zulässig, sondern auch ohne Prozeßrüge notwendig ist. Das gilt auch für das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren (vgl. BAG 1, 29 [31, 32] = AP Nr. 1 zu ArbGG 1926 § 87 i.d.F. von § 83 BetrVG).

Die Antragsgegnerin hatte sich in der zweiten Instanz der Beschwerde des Antragstellers zu einer Zeit angeschlossen, als die Zustellung des Beschlusses der ersten Instanz bereits mehr als zwei Wochen zurücklag. Eine solche Anschlicßung ist im Gesetz nicht vorgesehen, ihre Zulässigkeit ergibt sich insbesondere nicht aus § 87 Abs. 2 ArbGG. Der Senat hat hinsichtlich der AnschlußRechtsbeschwerde bereits ausgesprochen, daß eine solche deshalb unzulässig sei, weil sie im Gesetz nicht vorgesehen sei (AP Nr. 5 zu § 56 BetrVG). An dieser Rechtsauffassung wird festgehalten. Ihre Richtigkeit ergibt sich bereits aus dem insbesondere im Beschlußverfahren herrschenden Beschleunigungsprinzip, das der Zulassung einer AnschlußRechtsbeschwerde entscheidend entgegensteht.

Dasselbe, was der Senat im vorgenannten Beschluß zur AnschlußRechtsbeschwerde ausgeführt hat, gilt aber entsprechend auch von der Anschlußbeschwerde, also vom Rechtsmittel der zweiten Instanz. Diese Frage ist allerdings bestritten. Schneider, AR-Blattei Arbeitsgerichtsbarkeit XII Beschlußverfahren F I 8, hält eine Anschlußbeschwerde für möglich. Derselben Ansicht sind Dietz-Nikisch, Arbeitsgerichtsgesetz, § 87 Anm. 17. Anderer Auffassung dagegen sind Dersch-Volkmar, Arbeitsgerichtsgesetz, 6. Aufl., § 89 Anm. 5a. Der Senat hat sich der letzteren Auffassung angeschlossen.

Zuzugeben ist allerdings, daß für die Frage der Zulässigkeit einer Anschlußbeschwerde im Beschlußverfahren zwei Argumente nicht zum Tragen kommen, die der Senat in der vorgenannten Entscheidung zur Frage der Zulässigkeit einer AnschlußRechtsbeschwerde verwertet hat. Es fehlt nämlich, anders als bei der Anschlußrevision, an einer gesetzlichen Vorschrift über eine Frist zur Einlegung einer Anschlußberufung;



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

diese kann deshalb bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung zweiter Instanz eingelegt werden. Weiter ist im Beschlußverfahren zweiter Instanz die Möglichkeit nicht gegeben, ohne Abhaltung eines Termins, in dem die Beteiligten persönlich zu hören sind, zu entscheiden, es sei denn, daß die Ausnahmenvorschriften des Gesetzes Platz greifen; dadurch unterscheidet sich das Verfahren zweiter von dem der dritten Instanz, da es in der dritten Instanz einer solchen Anhörung grundsätzlich nicht bedarf.

Trotz dieser Unterschiede muß das, was für die Anschlußrechtsbeschwerde gilt, aber auch für die Anschlußbeschwerde im Beschlußverfahren gelten. Diese Auffassung wird mit Recht auch von Küchenhoff in der Anmerkung zu AP Nr. 5 zu § 56 BetrVG vertreten. Ihre Richtigkeit ergibt sich vor allem daraus, daß auch für die zweite Instanz des arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens insbesondere der Beschleunigungsgrundsatz gilt, der nicht durchgeführt werden könnte, wollte man ein Anschlußrechtsmittel im zweiten Rechtszuge, das noch unmittelbar vor Ergehen der Entscheidung des Beschwerdegerichts eingelegt werden könnte, zulassen. In dieser Hinsicht besteht gerade wegen der gebotenen Beschleunigung ein wesentlicher Unterschied zwischen dem Urteils- und dem Beschlußverfahren: In Urteilsverfahren kann eine endgültige Entscheidung in der Berufungsinstanz nicht ergehen, wenn eine Prozeßpartei ausbleibt, es sei denn, daß bereits vorher verhandelt worden wäre. Es ist vielmehr nur ein Versäumnisurteil möglich, das jedoch in derselben Instanz angefochten werden kann. Anders ist es im Beschlußverfahren. Hier findet kein eigentlicher Verhandlungstermin statt, sondern ein Termin zur Anhörung der Beteiligten. Wenn einer dieser Beteiligten ausbleibt, kann und soll grundsätzlich gleichwohl eine sachliche Entscheidung ergehen, und zwar eine solche, die die Instanz beendet (vgl. §§ 90 Abs. 2 i.V. mit § 83 Abs. 2 ArbGG). Ist nun der im Termin ausbleibende Beteiligte der Beschwerdeführer, wird aber im Termin oder unmittelbar vorher eine Anschlußbeschwerde



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



- 6 -

eingereicht, was bei Zulässigkeit einer Anschlußbeschwerde unter Anwendung der Regeln über die Anschlußberufung möglich wäre, so wäre die Folge, daß das Verfahren wegen einer solchen Anschlußbeschwerde nicht weitergeführt und in dem Termin trotz Ausbleibens des ordnungsgemäß geladenen Beschwerdeführers nicht mit der Beschwerdeinstanz beendender Wirkung entschieden werden könnte. Das Gericht könnte eine endgültige Entscheidung gegen den Beschwerdeführer nicht treffen, soweit es sich um die Anschlußbeschwerde handelt, weil sonst der Grundsatz des rechtlichen Gehörs verletzt würde. Es müßten also eine Vertagung und die Abhaltung eines neuen Termins erfolgen. Dadurch würde notwendig eine Verzögerung eintreten. Das soll aber insbesondere im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren vermieden werden. Deshalb passen hier die Grundsätze nicht, die für die Berufung und Anschlußberufung gelten; denn der Unterschied zwischen den beiden Verfahren schließt die Zulässigkeit einer nach Ablauf der Beschwerdefrist eingelegten "Anschlußbeschwerde" aus. Es muß somit der Auffassung von Dersch-Volkmar, aaO, beigetreten werden, daß es im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren eine Anschlußbeschwerde ebensowenig gibt wie eine Anschlußrechtsbeschwerde.

Demgegenüber schlägt das in der Literatur und auch vom Landesarbeitsgericht Düsseldorf AP 54 Nr. 29 gebrauchte Argument nicht durch, daß sich die Zulässigkeit einer Anschlußbeschwerde aus der im Beschlußverfahren geltenden Offizialmaxime ergebe. Diese Maxime besagt nichts für die hier zur Entscheidung stehende Frage. Auch das Strafverfahren, in dem ja in erster Linie die Offizialmaxime gilt, kennt keine Anschlußrechtsmittel. Aus der Offizialmaxime allein folgt also nichts für die Zulässigkeit von Anschlußrechtsmitteln. Die Offizialmaxime an sich besagt nur etwas dafür, inwieweit das Gericht von Amts wegen ermitteln und aufklären muß oder inwieweit es auf das Parteivorbringen angewiesen ist und diesem folgen muß.



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

der Nachprüfung durch das Gericht, ist aber auch im Beschlußverfahren trotz der Offizialmaxime der Wille der Beteiligten maßgebend. Sie bestimmen durch ihren Antrag allein, ob ein Beschlußverfahren in Gang gesetzt werden soll. Dazu kann sie niemand zwingen. Dasselbe gilt in den Rechtsmittelinstanzen. Diese werden ebenfalls durch den Umfang der Anträge bestimmt. Die Beteiligten können die Anträge einschränken, so daß auch das Gericht an diese Einschränkung gebunden ist; denn die Gerichte können nur im Rahmen der gestellten Anträge tätig werden, was sich aus der Grundregel des § 308 ZPO ergibt, die für sämtliche Verfahren, also auch für das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren, gilt. Im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren gilt diese Dispositionsmaxime der Parteien sogar noch im weiteren Umfang als im Urteilsverfahren: Im Beschlußverfahren kann nach dem Gesetz jederzeit ein Antrag oder - in den höheren Instanzen - ein Rechtsmittel zurückgenommen werden, und zwar selbst ohne Einwilligung der übrigen Beteiligten auch in den Fällen, in denen eine solche Einwilligung im Urteilsverfahren notwendig wäre. Es würde dieser Regelung widersprechen, wollte man annehmen, daß die Offizialmaxime für eine Zulassung eines Anschlußrechtsmittels spräche.

Dem Landesarbeitsgericht kann ferner darin nicht gefolgt werden, daß auch ohne formell zulässige Anschlußbeschwerde zuungunsten des Beschwerdeführers von der angefochtenen Entscheidung abgewichen werden könnte. Entgegen Dersch-Volkmar, aaO, § 91 Anm. 2, ist diese Ansicht abzulehnen (so auch Dietz-Nikisch, aaO, § 91 Anm. 8, und Schneider, aaO). Mit dieser Frage hat die Offizialmaxime, wie dies Nikisch mit Recht betont, nichts zu tun. Das ergibt sich ebenfalls aus dem Strafverfahren, in dem die Offizialmaxime herrscht, in dem gleichwohl eine reformatio in pejus ausgeschlossen ist. Wollte man anderer Ansicht sein, so müßte man zu der Auffassung kommen, daß die im Beschlußverfahren gestellten Anträge letzten Endes



- 8 -

ganz gleichgültig wären. In Wirklichkeit aber bestimmen diese Anträge, wie vorstehend schon dargetan wurde, allein den Umfang der gerichtlichen Tätigkeit und der gerichtlichen Entscheidung, mag es sich um die erste Instanz oder um eine der Rechtsmittelinstanzen handeln. Auf diese Anträge hat das Gericht keinen Einfluß, es sei denn, es handele sich um eine bloße Auslegung oder Klarstellung. Das Landesarbeitsgericht war also, da die Anschlußbeschwerde unzulässig war, auch aus anderen Gründen nicht befugt, die Entscheidung erster Instanz zuungunsten des Antragstellers abzuändern.

Der Auffassung der Antragsgegnerin, es bestehe für die Einlegung einer Beschwerde im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren überhaupt keine Frist, kann nicht gefolgt werden (vgl. Dersch-Volkmar, aaO, § 89 Anm. 5 a; Dietz-Nikisch, aaO, § 87 Anm. 9; Schneider, aaO, F I 3; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Bd. 1 S. 896). In den Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlußverfahren ist auf diejenigen über das Berufungsverfahren verwiesen. Im Berufungsverfahren gilt die 2-Wochenfrist. Auch die Fristbestimmungen sollen im Beschlußverfahren gelten. Deshalb gilt auch hier die 2-Wochenfrist. Wollte man anderer Auffassung sein, so käme man zu einem Zustand unerträglicher Rechtsunsicherheit. Von einer Rechtskraft eines Beschlusses könnte dann kaum noch die Rede sein. Das stände im Gegensatz zu § 85 ArbGG, in dem von rechtskräftigen Beschlüssen die Rede ist.

Nach alledem war die Anschlußbeschwerde der Antragsgegnerin unstatthaft, so daß sie als unzulässig zu verwerfen ist.

2. Hinsichtlich der somit allein noch im Streit befindlichen Beschwerde des Antragstellers konnte eine endgültige Entscheidung nicht ergehen. Die Absetzung des Beschlusses zweiter Instanz ist so spät erfolgt, daß der Antragsteller nicht in der Lage war, innerhalb der im Gesetz



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

richtungsantrag zu stellen. Wie der Senat in gleichbleibender Rechtsprechung, so in AP Nr. 6 zu § 81 ArbGG und AP Nr. 7 zu § 92 ArbGG, ausgesprochen hat, ist auch im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren ein Antrag auf Tatbestandsberichtigung zulässig. In solchen Fällen ist, wenn die Absetzung des Beschwerdebeschlusses länger als 3 Monate gedauert hat, die angefochtene Entscheidung aufzuheben, wenn die Partei, die das Rechtsmittel eingelegt hat, überzeugend darlegt, daß sie einen Tatbestandsberichtigungsantrag gestellt hätte, wäre die Frist nicht verstrichen gewesen, und wenn die Entscheidung auf dem Satz, dessen Berichtigung beantragt worden wäre, beruht (vgl. auch BAG 4, 81 83 = AP Nr. 2 zu § 60 ArbGG).

Der Antragsteller hat zu dieser Frage eingehende Darlegungen darüber gemacht, in welchen Punkten er Tatbestandsberichtigung beantragt haben würde. Der Antragsgegnerin ist zuzugeben, daß dieser Vortrag in mancher Hinsicht nicht schlüssig ist; teilweise ist das, was im angefochtenen Beschluß als fehlend gerügt wird, in diesem, sei es auch nur durch Bezugnahme auf die Schriftsätze, in Wirklichkeit doch enthalten. Teilweise sind die von der Rechtsbeschwerde hervorgehobenen Umstände entgegen der Ansicht des Antragstellers vom Landesarbeitsgericht als Parteivortrag wiedergegeben worden, nicht als unstreitiges Vorbringen. Teilweise handelt es sich bei dem Vortrag des Antragstellers zur Tatbestandsberichtigung um rechtliche Würdigungen, die in diesem Zusammenhang keine Rolle spielen können. Zu einem weiteren Teil handelt es sich um neuen tatsächlichen Vortrag, der in den bisherigen Schriftsätzen nicht enthalten war und hinsichtlich dessen auch nicht vorgetragen ist, daß er Inhalt einer mündlichen Verhandlung war.

Schlüssig ist jedoch der Vortrag des Antragstellers insoweit, als er rügt, daß die Begründung des angefochtenen Beschlusses tatsächliche Feststellungen enthalte, die lediglich einem Schriftsatz der Antragsgegnerin entnommen seien und entnommen sein könnten, da sie sonst



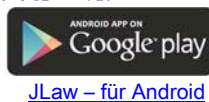
- 10 -

nirgends auftauchen, und zwar einem Schriftsatz, zu dem der Betriebsrat vorgetragen habe, er habe dessen Inhalt in der mündlichen Verhandlung bestritten. Diesen Vortrag ließ der Senat, da im Tatbestandsberichtigungsverfahren eine Beweisaufnahme nicht möglich ist, als richtig hinnehmen. Er muß also unterstellen, daß das Landesarbeitsgericht tatsächlich etwas als unstreitig angenommen hat, was in der Tat streitig war. Das aber wäre dann einer Tatbestandsberichtigung zugänglich. Wie das Landesarbeitsgericht über einen solchen Berichtigungsantrag entschieden haben würde, kann der Senat nicht prüfen. Er kann auch eine Entscheidung über die Tatbestandsberichtigung nicht selbst treffen. Es muß also unterstellt werden, daß die Begründung des angefochtenen Beschlusses insoweit widerspruchsvoll ist, als das Landesarbeitsgericht dieselben Tatsachen einerseits als streitig, andererseits als unstreitig hinstellt. Das wäre aber, worauf die Rechtsbeschwerde mit Recht hinweist, ein für die Aufhebung des angefochtenen Beschlusses ausreichender Umstand gewesen.

Dasselbe gilt davon, daß das Landesarbeitsgericht im unstreitigen Teil seines Beschlusses die Belegschaftszahl mit etwa 450 angibt. Das soll sogar der Antragsteller selbst vorgetragen haben. Diese Annahme des Landesarbeitsgerichts widerspricht dem Akteninhalt. Die niedrigste Zahl, die der Antragsteller danach genannt hat, ist 496. Auch insoweit enthält die Rechtsbeschwerde eine ausreichende Rüge, so daß zu unterstellen ist, daß die vom Landesarbeitsgericht angenommene Zahl von etwa 450 einer Nachprüfung nicht standhält. Es ist nicht ausgeschlossen, daß das Landesarbeitsgericht bei einer höheren Zahl anders entschieden haben würde als geschehen, da seine Entscheidung ergibt, daß es der Belegschaftszahl eine gewisse Bedeutung beigemessen hat. Auch das reicht aus, um zu dem Ergebnis zu kommen, daß der angefochtene Beschluß, soweit er die Beschwerde betrifft, schon aus formellen Gründen keinen Bestand haben kann. Er war da-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

her auch insoweit aufzuheben.

Der Senat kann mangels ausreichender Feststellungen durch die Tatsacheninstanz insoweit in der Sache nicht selbst entscheiden. Es mußte deshalb eine Zurückverweisung erfolgen, damit das Landesarbeitsgericht in die Lage versetzt wird, in prozessual einwandfreier Weise tatsächliche Feststellungen zur Beschwerde des Antragstellers in ausreichendem Umfange zu treffen.

gez. Dr. Schröder

Wichmann

Dr. Stumpf

Dr. Dr. Löwisch

Pinther

