

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

31. JAN. 1969

Gesetz: BetrVG § 23, § 56 Abs. 1 b und Abs. 2, § 59;
ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 4 i, § 8 Abs. 1, § 80 Abs. 1

Leitsätze:

1. § 56 Abs. 1 BetrVG betrifft nur generelle Regelungen, ist aber nicht von einer Maßnahme des Arbeitgebers abhängig.
2. Bereits eine objektive Umgehung des obligatorischen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bedeutet einen Verstoß gegen § 56 Abs. 1 BetrVG.
3. In den Fällen des § 56 Abs. 1 BetrVG kommt eine Anwendung des § 59 BetrVG nicht in Betracht.
4. Eine tarifliche Regelung i. S. des § 56 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG besteht nicht, wenn der betreffende Tarifvertrag nur noch kraft Nachwirkung gilt.
5. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 56 Abs. 1 b BetrVG besteht auch dann, wenn in einem Großbetrieb ein zahlenmäßig bedeutsamer Teil der Arbeiterschaft den Wunsch auf Einführung der bargeldlosen Lohnzahlung äußert. Der Arbeitgeber ist in einem solchen Fall nicht befugt, ohne Mitwirkung des Betriebsrats jenem Wunsche dadurch nachzukommen, daß er Antragsformulare bereithält und sich dem Wunsch der betreffenden Arbeiter entsprechend verhält.

Aktenzeichen: 1 ABR 11/68

Beschluß des BAG vom 31. Januar 1969

LAG Baden-Württemberg
(Stuttgart)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 11/68

5 Ta BV 2/68 Baden-Württemberg
(Stuttgart)

Verkündet
am 31. Januar 1969

gez. Henkelmann,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 24. Januar 1969 durch
die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Wendel
sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Gerland und Vetter
beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird
der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-
Württemberg vom 22. Mai 1968 - 5 Ta BV 2/68 -
aufgehoben.

- 2 -



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



- 2 -

Die Beschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 9. Februar 1968 - 6 BV 1/68 - wird mit folgender Maßgabe zurückgewiesen:

Es wird festgestellt, daß die bei der Antragsgegnerin um die Jahreswende 1967/68 für etwa 2000 Arbeiter vorgenommene Umstellung von der Bargeldlohnzahlung zur bargeldlosen Lohnzahlung, einschließlich des Bereithaltens von Antragsformularen, dem Mitbestimmungsrecht des Antragstellers unterliegt.

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

Gründe:

I. Antragsteller ist der Betriebsrat im Werk S der Antragsgegnerin, in welchem ca. 18.350 Lohnempfänger beschäftigt sind. Ein Teil dieser Lohnempfänger äußerte den Wunsch, den Lohn bargeldlos im Wege der Überweisung auf ein Bankkonto bezahlt zu erhalten. Die Antragsgegnerin merkte ab August 1966 diesen Teil der Lohnempfänger vor und begann im Oktober 1967, die Löhne einzelner Lohnempfänger antragsgemäß auf deren Konten bei den angegebenen Goldinstituten zu überweisen. Seit diesem Zeitpunkt hielten die Werkstattsschreiber Antragsformulare für diesen Zweck bereit. Im Oktober 1967 erhielten 88 Lohnempfänger den Lohn antragsgemäß überwiesen. Diese Zahl steigerte sich auf 2.000 bis zum Beginn des Jahres 1968, obwohl der Vorsitzende des Antragstellers sich gegen die bargeldlose Lohnzahlung gewandt hatte. Um die Lohnempfänger für eine Überweisung

- 3 -



- 3 -

ihrer Löhne auf ein Bankkonto zu gewinnen, hatten Goldinstitute Werbeschriften vor den Fabrikatoren verteilt oder den Lohnempfängern zugesandt.

Im Betrieb der Antragsgegnerin galt der Manteltarifvertrag für die Arbeiter der Metallindustrie in den Regierungsbezirken Nordwürttemberg und Nordbaden des Landes Baden-Württemberg vom 1. Dezember 1963, gültig ab 1. Januar 1964, welcher zwischen dem Verband Württ.-Badischer Metallindustrieller e. V., Stuttgart, und der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Bezirksleitung Stuttgart, abgeschlossen war. Dieser MTV war zum 31. Dezember 1966 gekündigt worden.

Der Antragsteller ist der Ansicht, ihm stehe bezüglich des teilweisen Übergangs von der Barzahlung des Lohnes zur Überweisung ein Mitbestimmungsrecht zu. Er hat im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren die Feststellung begehrt, daß die von der Antragsgegnerin für die Einführung der bargeldlosen Lohnzahlung bei den gewerblichen Arbeitnehmern eingeleiteten Maßnahmen, wie

- a) Auslegen der Antragsformulare,
- b) Beeinflussung der Arbeitnehmer zum Abschluß einer diesbezüglichen Vereinbarung durch den Meister
- c) sowie alle übrigen Maßnahmen, die zur bargeldlosen Lohnzahlung führen,

unter das Mitbestimmungsrecht gemäß § 56 Abs. 1 b BetrVG fallen.

Das Arbeitsgericht ist der Ansicht des Antragstellers im wesentlichen gefolgt, nicht dagegen das Landesarbeitsgericht; es hat auf die Beschwerde der Antragsgegnerin den Beschluß des Arbeitsgerichts abgeändert, den Antrag des Antragstellers zurückgewiesen und die Rechtsbeschwerde zugelassen. Nachdem der Antragsteller letztere eingelegt hatte, hat die Antragsgegnerin bei der Anhörung der Beteiligten vor dem Senat verbindlich erklärt:

- 4 -



- 4 -

1. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der generellen Einführung der bargeldlosen Lohnzahlung für alle Arbeiter oder bestimmte Gruppen von Arbeitern wird nicht in Abrede gestellt.
2. Die Antragsgegnerin ist der Auffassung, sie habe dieses Mitbestimmungsrecht nicht dadurch verletzt, daß sie den Belegschaftsangehörigen auf deren Wunsch den Lohn bargeldlos überwiesen hat.

Darauf hat der Antragsteller den Antrag gestellt festzustellen, daß die bei der Antragsgegnerin um die Jahreswende 1967/68 für etwa 2.000 Arbeiter vorgenommene Umstellung von der Bargeldlohnzahlung zur bargeldlosen Lohnzahlung dem Mitbestimmungsrecht des Antragstellers unterliegt, insbesondere daß auch das Bereithalten von Antragsformularen für eine bargeldlose Lohnzahlung unter das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers fällt. - Die Antragsgegnerin bittet um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

II. 1. Im vorliegenden Verfahren geht es darum, ob der Betriebsrat bei den Vorgängen, die mit der teilweisen Einführung der Lohnüberweisung im Betrieb der Antragsgegnerin im Zusammenhang stehen, ein Mitbestimmungsrecht für sich in Anspruch nehmen kann. Es geht also um Fragen der Zuständigkeit des Betriebsrats und um die Abgrenzung der Befugnisse des Arbeitgebers einerseits, des Betriebsrats andererseits. Zur Entscheidung dieser die beiderseitigen Kompetenzen betreffenden Fragen sind die Gerichte für Arbeitssachen berufen; die Entscheidung erght im Beschlusverfahren (§ 2 Abs. 1 Nr. 4 i, § 8 Abs. 1, § 20 Abs. 1 ArbGG).

Daß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gegeben ist, wenn es sich um die allgemeine Einführung der Lohnüberweisung an die gesamte Belegschaft, an einzelne Gruppen oder an eine bestimmte Abteilung innerhalb der betrieblichen Organisation durch den Arbeitgeber handelt,

- 5 -

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



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



- 5 -

stellt die Antragsgegnerin nicht mehr in Abrede. Vielmehr vertritt sie in dritter Instanz selbst die Auffassung, daß der Betriebsrat in diesen Fällen mitzubestimmen hat. Dem trägt der Betriebsrat dadurch Rechnung, daß er seinen Antrag einschränkt, indem er die Feststellung seines Mitbestimmungsrechts nunmehr nur noch begehrt hinsichtlich der Vorgänge, die sich im Betrieb der Antragsgegnerin im Zusammenhang mit der teilweisen Einführung der Lohnüberweisung zugetragen haben, darunter hinsichtlich des Bereithaltens von Formularen seitens der Antragsgegnerin für diejenigen Belegschaftsangehörigen, die sich für die bargeldlose Lohnzahlung entschieden haben. Gegen die Antragsänderung, die durch die in dritter Instanz erfolgte Änderung in der Einlassung der Antragsgegnerin bedingt ist, bestehen rechtlich keine Bedenken.

Bei dem nunmehr noch verbliebenen Streitstoff handelt es sich immer noch um eine echte Meinungsverschiedenheit zwischen den Beteiligten darüber, ob der Betriebsrat hinsichtlich der Vorgänge, die im Zusammenhang mit der teilweisen Einführung der Lohnüberweisung im Betrieb der Antragsgegnerin, darunter mit dem Bereithalten der Antragsformulare, stehen, ein Mitbestimmungsrecht für sich in Anspruch nehmen kann. Für diese Entscheidung besteht nach wie vor ein Rechtsschutzinteresse des Betriebsrats. Dieser hat ein berechtigtes Interesse daran, daß geklärt wird, ob das Mitbestimmungsrecht auch insoweit besteht oder nicht; liegt eine entsprechende gerichtliche Feststellung vor, so ist der Weg zur Einigungsstelle des § 56 Abs. 2 BetrVG für den Betriebsrat wie auch für die Antragsgegnerin offen. Die gerichtliche Entscheidung liegt somit im Interesse beider Beteiligten und damit auch im Interesse der gesamten Belegschaft, deren beruflicher Vertreter der Betriebsrat ist.

- 6 -



- 6 -

2. Nach § 56 Abs. 1 b BetrVG, auf den sich der Betriebsrat beruft, hat dieser, soweit keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht, mitzubestimmen hinsichtlich Ort und Zeit der Auszahlung des Arbeitsentgelts. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts liegt ein solcher Fall der notwendigen Mitbestimmung hier vor.

a) Daß eine gesetzliche Regelung hinsichtlich der Lohnüberweisung fehlt, ist übereinstimmende Ansicht beider Beteiligten. Diese Ansicht ist zutreffend. Es gilt hier nichts anderes als in dem vom Senat entschiedenen Fall AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG Entlohnung. Auf die dortigen Ausführungen zu dieser Frage wird Bezug genommen.

b) Auch eine tarifliche Regelung hinsichtlich der hier interessierenden Frage fehlt zur Zeit. Ein die Art der Lohnzahlung (bar oder bargeldlos) regelnder Tarifvertrag, der nicht gekündigt ist, liegt nicht vor. Der Tarifvertrag, auf den sich das Landesarbeitsgericht zur Begründung seiner abweichenden Ansicht beruft, ist gekündigt und gilt daher nur noch kraft Nachwirkung. Daß eine solche tarifliche Regelung die Voraussetzungen des Eingangssatzes des § 56 Abs. 1 BetrVG nicht erfüllt, hat der Senat schon in AP Nr. 1 zu § 615 EGB Kurzarbeit ausgesprochen. Es besteht kein Anlaß, von dieser in dem zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 17. Dezember 1968, 1 AZR 178/68, bestätigten Ansicht abzugehen.

c) Auch § 59 BetrVG steht der vom Betriebsrat erstrebten Vereinbarung nicht im Wege. Wenn es sich um eine der in § 56 Abs. 1 BetrVG geregelten Materien handelt, so entfällt eine Anwendbarkeit des § 59 BetrVG. Das folgt daraus, daß es sich in den Fällen des § 56 BetrVG um formelle, in den Fällen des § 59 BetrVG dagegen um

- 7 -



- 7 -

materielle Arbeitsbedingungen handelt; beide Gesetzesvorschriften schließen einander aus.

d) Daß der Übergang zur bargeldlosen Lohnzahlung unter die Vorschrift des § 56 Abs. 1 b BetrVG fällt, stellt die Antragsgegnerin nicht mehr in Abrede. Dies entspricht, wie auch das von der Antragsgegnerin überreichte Gutachten nicht verkennt, der ständigen Rechtsprechung des Senats und der Auffassung des weit überwiegenden Teils der Rechtslehre.

Angesichts der Tatsache, daß die Antragsgegnerin in dieser Hinsicht von ihren früheren Angriffen gegen die Rechtsprechung des Senats ausdrücklich abgerückt ist, besteht im vorliegenden Fall kein Anlaß, die Auffassung, § 56 Abs. 1 b BetrVG betreffe auch den Fall des Übergangs zur bargeldlosen Lohnzahlung, nochmals ausführlich zu begründen. Zur Vermeidung von Wiederholungen kann vielmehr auf AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG Entlohnung verwiesen werden.

e) § 56 Abs. 1 BetrVG begründet, wie der Antragsgegnerin zuzugeben ist, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats allerdings nur für den Fall, daß eine generelle Regelung erfolgen soll. Das folgt daraus, daß § 56 Abs. 1 BetrVG die gesetzliche oder tarifliche Regelung der betrieblichen gegenüberstellt. Soweit es sich um Einzelfälle handelt, ist der Arbeitgeber deshalb auf die Mitbestimmung des Betriebsrats nicht angewiesen. Andererseits macht § 56 Abs. 1 BetrVG das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht von einer Maßnahme des Arbeitgebers abhängig. Es besteht schlechthin, auch ohne daß eine solche Maßnahme vorliegt. Es wird stets dann akut, wenn sich eine der in § 56 Abs. 1 BetrVG angesprochenen Materien als regelungsbedürftig herausstellt. In diesem Fall hat der Betriebsrat die Pflicht und, wie der Wortlaut des Gesetzes ergibt, nicht nur das Recht, sein Mitbestimmungsrecht auszuüben. Voraussetzung ist lediglich,

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

daß ein Regelungsbedürfnis besteht, d. h. daß eine nicht nur auf Einzelfälle beschränkte, sondern eine größere Zahl von Arbeitnehmern berührende Situation eintritt, die eine generelle Ordnung erheischt.

Ob der Eintritt dieser Situation auf die Initiative des Arbeitgebers oder des Betriebsrats oder der Belegschaft, sei es der gesamten, sei es von Teilen der Belegschaft, zurückzuführen ist, spielt somit nach der gesetzlichen Vorschrift keine Rolle. Das ist in der schon mehrfach angeführten Entscheidung AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG Entlohnung vom Senat ebenfalls bereits ausgesprochen worden. Danach ist auch die Einführung der Lohnüberweisung auf Wunsch der Arbeitnehmer mitbestimmungspflichtig, soweit es sich nicht nur um Einzelfälle handelt, und eine Betriebsvereinbarung des Inhalts, daß der Lohn je nach Wunsch der betreffenden Arbeitnehmer bar oder unbar gezahlt wird, ist denkbar und zulässig.

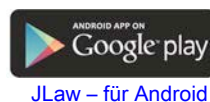
f) Wie schon betont, kommt jedoch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nur dann in Betracht, wenn es sich um eine Regelung, also um eine kollektive Maßnahme handelt. Dabei kann der Begriff des Kollektiven sowohl qualitativ wie quantitativ bestimmt sein. Daß im Falle eines qualitativen Kollektivs (der Belegschaft, einer Gruppe, einer Abteilung) der Begriff der Regelung erfüllt ist, stellt die Antragsgegnerin zu Recht nicht in Abrede. Entgegen ihrer Ansicht umfaßt § 56 Abs. 1 BetrVG aber auch die Fälle des nur quantitativ bestimmten Kollektivs.

Dazu, daß auch im letztgenannten Fall das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zum Zuge kommt, hat sich der Senat bereits in der Entscheidung AP Nr. 22 zu § 56 BetrVG ausgesprochen. Er hat dort hervorgehoben, daß eine Regelung im Sinne des § 56 Abs. 1 BetrVG schon dann vorliegen kann, wenn ein ins Gewicht fallender Teil der Belegschaft von einer in der vorstehend erwähnten Bestimmung angesprochenen Maßnahme erfaßt wird. Diese Auffassung

- 9 -



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



- 9 -

rechtfertigt sich daraus, daß es andernfalls leicht möglich wäre, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu umgehen, indem der Arbeitgeber durch eine Anzahl von Einzelabmachungen die Angelegenheiten, die in § 56 Abs. 1 BetrVG angesprochen sind, regelt, ohne den Betriebsrat einzuschalten. Eine solche Umgehung, auch wenn sie rein objektiv geschieht, widerspricht dem Willen des Gesetzgebers, wie er in § 56 Abs. 1 BetrVG zum Ausdruck gekommen ist. Sie kann deshalb nicht die Billigung der Gerichte finden.

Wann nun ein quantitatives Kollektiv anzunehmen ist, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles. Von festen Zahlen kann dabei entgegen der vom Betriebsrat im vorliegenden Verfahren vertretenen Ansicht nicht ausgegangen werden. Mitentscheidend ist vielmehr stets die Größe des einzelnen Betriebs. Insbesondere im Großbetrieb wird der Begriff des quantitativen Kollektivs eher erfüllt sein als im Kleinbetrieb. Das folgt daraus, daß im Großbetrieb das Bedürfnis zur Schaffung einer generellen Ordnung eher anzunehmen ist als im Kleinbetrieb. Andererseits kann das Zahlenverhältnis ebenfalls eine entscheidende Rolle spielen, wenn es sich darum handelt, ob noch von Einzelfällen oder schon von einer allgemeinen Regelung gesprochen werden kann.

g) Im Streitfall handelt es sich bei dem Betrieb der Antragsgegnerin um einen Großbetrieb. Wenn in diesem die Zahl derjenigen Lohnempfänger, die die Lohnüberweisung gewünscht haben, innerhalb weniger Monate von 88 auf 2.000 und damit auf mehr als 10 % der gesamten Arbeiterschaft angewachsen ist, kann von Einzelfällen nicht mehr die Rede sein. Bei einem so starkem Zuwachs innerhalb so kurzer Zeit mußte die Antragsgegnerin erkennen, daß hier ein regelungsbedürftiger Tatbestand im Sinne eines quantitativen Kollektivs vorlag. Sie hat es offensichtlich

- 10 -



- 10 -

auch erkannt, wie die Herstellung und das Bereithalten der Formulare ergibt; solche pflegen nicht für Einzelfälle gedruckt zu werden.

Unter diesen Umständen wäre die Antragsgegnerin verpflichtet gewesen, als sich die Zahl der Arbeiter, die die Lohnüberweisung wünschten, innerhalb kurzer Zeit so häufte, wie es hier der Fall war, die betreffenden Arbeiter entweder an den Betriebsrat zu verweisen oder sich selbst an den Betriebsrat, notfalls an die Einigungsstelle zu wenden. Das hat sie nicht getan. Darin ist eine objektive Umgehung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats zu sehen. Diese verstößt gegen § 56 Abs. 1 BetrVG. Der Antrag des Betriebsrats, daß ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der von der Antragsgegnerin vorgenommenen mit der Lohnüberweisung zusammenhängenden Handlungen einschließlich des Bereithaltens der Formulare festgestellt wird, ist demnach gerechtfertigt.

h) Die Antragsgegnerin vertritt schließlich noch die Auffassung, daß der Betriebsrat von seinem Mitbestimmungsrecht in mißbräuchlicher Weise Gebrauch mache; er habe nicht einmal erklärt, aus welchen Gründen er gegen die Lohnüberweisung sei, und er setze sich in einen Widerspruch zu dem Willen weiter Teile der Arbeiterschaft. Auch dieses Vorbringen ist nicht geeignet, zur Bestätigung des angefochtenen Beschlusses zu führen.

Im Streitfall geht es zunächst um die Frage, ob dem Betriebsrat das von ihm begehrte Mitbestimmungsrecht zusteht oder nicht. Erst wenn diese Frage entschieden ist, käme es möglicherweise auf die Berechtigung des Einwandes des Mißbrauchs an. Im vorliegenden Verfahren ist der Betriebsrat nicht genötigt, den Grund seiner Weigerung, sich mit dem Übergang zur Lohnüberweisung einverstanden zu erklären, zu nennen. Auch darf nicht überschen werden,

- 11 -



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

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

- 11 -

daß bisher über 80 % der Lohnempfänger sich nicht, jedenfalls nicht ausdrücklich für die Lohnüberweisung ausgesprochen haben.

Der Betriebsrat hat bisher nicht, jedenfalls nicht mit Aussicht auf Erfolg, die Möglichkeit, von sich aus die Einigungsstelle des § 56 Abs. 2 BetrVG anzurufen. Er muß damit rechnen, daß ihm von der Einigungsstelle gesagt wird, zunächst müsse geklärt werden, ob sein Mitbestimmungsrecht überhaupt besteht. Erst wenn die Frage des "ob" geklärt ist, kann die Frage des "wie" geregelt werden. Deshalb kann von einem Mißbrauch nicht die Rede sein, wenn der Betriebsrat im vorliegenden Verfahren die Klärung der Rechtslage erstrebt, ob ihm das von ihm behauptete Mitbestimmungsrecht zusteht oder nicht.

Was die Antragsgognerin in diesem Zusammenhang vorbringt, kann also nicht Gegenstand der Rechtsfindung durch die Gerichte sein; es kann nur Gegenstand der Regelung durch die Einigungsstelle sein, falls sich die Betriebspartner nicht ohne deren Anrufung einigen. Vor der Einigungsstelle wird der Betriebsrat allerdings seine Ablehnungsgründe offenbaren müssen, wenn er nicht Gefahr laufen will, damit nicht gehört zu werden. Im vorliegenden Verfahren aber handelt es sich um die Vorfrage, ob überhaupt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu bejahen ist, ob also überhaupt die Möglichkeit besteht, die Einigungsstelle anzurufen. Denn deren Anrufung nach § 56 Abs. 2 BetrVG setzt voraus, daß ein Fall des obligatorischen Mitbestimmungsrechts, wie er in § 56 Abs. 1 BetrVG geregelt ist, vorliegt.

Auch die Tatsache, daß ein gewisser Teil der Arbeiterschaft nicht mit der Auffassung des Betriebsrats hinsichtlich der Lohnüberweisung übereinstimmt, berechtigt nicht zu der Annahme, die Rechtsverfolgung des Betriebsrats im vorliegenden Verfahren sei mißbräuchlich. Solche

- 12 -



- 12 -

Meinungsverschiedenheiten werden sich bei Fragen der generellen Ordnung stets ergeben. Das schließt aber nicht aus, daß in einer Gemeinschaft, wie sie insbesondere ein Großbetrieb darstellt, eine gewisse Ordnung herrschen muß, die wohl in den meisten Fällen mit der Auffassung eines Teils der Belegschaft nicht im Einklang steht.

Sollte dieser Teil so groß werden, daß er die Mehrheit im Betrieb erringt, so ist er dem Betriebsrat keineswegs schutzlos ausgeliefert. Vielmehr kann er seinen Willen bei der nächsten Betriebsratswahl durchsetzen; in krassen Fällen steht ihm sogar nach § 23 BetrVG die Möglichkeit offen, eine Neuwahl des Betriebsrats schon vor Ablauf der Wahlperiode durchzusetzen. Im Streitfall besteht jedoch kein Anlaß zu der Annahme, daß sich der Betriebsrat nicht mit dem Willen der Mehrheit in der Arbeiterschaft identifizierte und daß ihm keine einleuchtenden Gründe zur Verfügung stünden, um die Einführung der Lohnüberweisung abzulehnen.

gez. Dr. Schröder

Wendel

Wichmann

Dr. Gorland

Vetter



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

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