

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

27. NOV 1973

Gesetz: BetrVG 1972 § 40 Abs. 1, § 37 Abs. 2, § 23 Abs. 3;
ArbGG § 83 Abs. 1, § 89 Abs. 2

Leitsätze:

1. Es besteht kein Antragsrecht der Gewerkschaft zur Klärung der Frage, aus welchen Mitteln ein Croupier als freigestelltes Betriebsratsmitglied sein Arbeitsentgelt erhält.
2. Der Arbeitgeber begeht keinen groben Verstoß gegen seine Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz i. S. des § 23 Abs. 3 BetrVG 1972, wenn er in einer schwierigen und ungeklärten Rechtsfrage eine bestimmte Meinung vertritt.

Aktenzeichen: 1 ABR 11/73

Beschluß des BAG vom 27. November 1973

LAG Schleswig-Holstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 11/73

3 Ta BV 23/72 Schleswig-Holstein

Verkündet am
27. November 1973

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
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. November 1973 durch den Präsidenten Prof. Dr. Müller, die Richter Dr. Auffarth und Wendel sowie die ehrenamtlichen Richter Knepper und Riedel beschlossen:

Unter Zurückweisung der Rechtsbeschwerde der Antragstellerin wird auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 29. Januar 1973 - 3 Ta BV 23/72 - teilweise aufgehoben und insgesamt wie folgt neu gefaßt:

Die Beschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Lübeck vom 2. Oktober 1972 - 1 BV 15/72 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß der Antrag unbegründet ist. Der in der Beschwerdeinstanz von der Antragstellerin zusätzlich gestellte Feststellungsantrag ist unzulässig.

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

- 3 -

G r ü n d e :

I. Bei der Casino T Betriebsgesellschaft mbH & Co KG (Antragsgegnerin) sind für den Spielbankbetrieb Croupiers beschäftigt. Es besteht ein Betriebsrat (Beteiligter zu 3.), dessen Vorsitzender der Croupier D ist (Beteiligter zu 4.). Er ist von seiner Tätigkeit als Croupier freigestellt worden. Die Croupiers werden aus dem sogenannten Tronc, dem Spendenaufkommen von Spielern der Spielbank, vergütet.

Die antragstellende Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) meint, es sei nicht Rechtens, den freigestellten Betriebsratsvorsitzenden aus dem Tronc zu entlohnen und trägt vor, dadurch vermindere sich anteilig das Entgelt der als Croupiers tätigen und aus dem Tronc zu entlohnenden Croupiers. Weil die Antragsgegnerin die Kosten des Betriebsrates zu tragen habe, müsse sie auch die Kosten für die Freistellung des Betriebsrates übernehmen. Sie habe gegen ihre betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten grob verstoßen (§ 23 Abs. 3 BetrVG 1972).

Die Antragstellerin hat beantragt,

1. der Antragsgegnerin unter Androhung einer vom Gericht festzusetzenden Strafe aufzugeben, ab sofort die Entlohnung des freigestellten Betriebsratsvorsitzenden aus anderen Mitteln als dem Troncaufkommen vorzunehmen und
2. der Antragsgegnerin aufzugeben, den aus dem Tronc zur Entlohnung des Betriebsratsvorsitzenden D entnommenen Betrag von 26.151,33 DM dem Tronc wieder zuzuführen.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, das Begehren der Antragstellerin als unzulässig zurückzuweisen. Sie meint, diese könne ihre Ansprüche allenfalls im Klagverfahren durchsetzen. Im übrigen sei das Begehren der Antragstellerin auch unbegründet. Nach § 37 Abs. 2 BetrVG 1972 sei dem freigestellten Betriebsratsvorsitzenden das Arbeitsentgelt weiter zu zahlen. Das sei im vorliegenden Fall geschehen. Aus welchen Mitteln die Arbeitgeber das fortzuzahlende Arbeitsentgelt aufzubringen haben, sei im Gesetz nicht vorgeschrieben.



Das Arbeitsgericht hat den Antrag als unzulässig zurückgewiesen und in den Entscheidungsgründen ausgeführt, eine grobe Pflichtverletzung nach § 23 Abs. 3 BetrVG 1972 sei nicht festzustellen, weil sich eine Pflichtverletzung nicht aus § 37 Abs. 2 oder § 40 BetrVG 1972 herleiten lasse.

Hiergegen richtet sich die Beschwerde der Antragstellerin, die im Anhörungstermin vor dem Landesarbeitsgericht noch hilfsweise beantragt hat festzustellen, daß die Entlohnung des Betriebsratsvorsitzenden D durch die Antragsgegnerin aus anderen Mitteln als dem Troncanteil des spieltechnischen Personals vorzunehmen ist.

Das Landesarbeitsgericht hat dem Hilfsantrag stattgegeben und die Rechtsbeschwerde zugelassen. Hiergegen richten sich die von der Antragsstellerin und der Antragsgegnerin eingelegten Rechtsbeschwerden, in der sie ihre bisherigen Anträge in vollem Umfang weiterverfolgen, insbesondere die Antragsstellerin ihre Hauptanträge.

II. Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin führt im wesentlichen zur Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung.

1. In jedem Stadium des Verfahrens, also auch noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz, ist die Beteiligungs- und damit die Antragsbefugnis eines Beteiligten von Amts wegen zu prüfen. Das ist hinsichtlich der antragstellenden Gewerkschaft bisher nicht geschehen. Die Antragsberechtigung ist Bedingung des Verfahrens (vgl. BAG AP Nr. 11 zu § 81 BetrVG). Beteiligt und damit antragsberechtigt ist aber immer nur derjenige, der nach materiellen Recht, also insbesondere nach Betriebsverfassungsrecht, im konkreten Fall durch die begehrte Entscheidung unmittelbar betroffen wird (so seit BAG 2, 97 [1998 f.] = AP Nr. 2 zu § 81 BetrVG ständige Rechtsprechung; vgl. auch für die Antragsbefugnis einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, neuerdings Beschluß vom 16. Februar 1973 - 1 ABR 18/72 - demnächst AP Nr. 1 zu § 19 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

Im vorliegenden Verfahren sind Verpflichtungsanträge

- 5 -

lediglich von der Gewerkschaft HBV gestellt worden. Der Betriebsrat hat sich im ersten Rechtszug zwar einmal gemeldet, aber keine Anträge gestellt; dasselbe gilt für den Betriebsratsvorsitzenden.

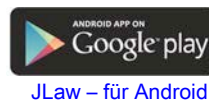
2. Ursprünglich hat die Antragstellerin ihre Anträge allein auf § 23 Abs. 3 BetrVG 1972 gestützt. Nach dieser Bestimmung können u.a. die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften gemäß dieser Vorschrift initiativ werden. Insoweit kann eine formelle Antragsbefugnis also nicht bezweifelt werden. Dieses Recht besteht aber nicht für alle weiteren möglichen Anspruchsgrundlagen, insbesondere nicht für die in den Rechtsmittelinstanzen erwähnten §§ 37, 40, 41 BetrVG 1972.

Die Frage der Bezahlung freigestellter Betriebsratsmitglieder berührt weder unmittelbar noch auch nur mittelbar die eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben der Gewerkschaften. Es handelt sich vielmehr um die individuelle Rechtsstellung des einzelnen Betriebsratsmitglieds oder (und) des Betriebsrats als eigenständiges Betriebsverfassungsorgan. Die Gewerkschaft würde sonst zum zentralen Organ des Betriebsverfassungsrechts. Auch eine sogenannte gewillkürte Prozeßstandschaft (vgl. BAG 18, 182 = AP Nr. 1 zu § 69 BetrVG) der Gewerkschaft HBV scheidet jedenfalls hier aus. Es fehlt das erforderliche materiellrechtliche Eigeninteresse, das u.U. gegeben wäre, wenn die Gewerkschaft z.B. dem Betriebsrat entstandene Unkosten vorgeschossen hätte. Eine Antragsbefugnis der Gewerkschaften ist schließlich auch nicht ersichtlich, soweit die gestellten Anträge auf den Arbeitsvertrag des Betriebsratsvorsitzenden, die einschlägigen Tarifverträge oder die Troncsatzung gestützt werden könnten. Alle diese Anspruchsgrundlagen bedürfen daher keiner weiteren Erörterung, auch nicht hinsichtlich der Frage, ob insoweit nicht statt des Beschlußverfahrens das Urteilsverfahren maßgebend ist (vgl. Beschluß vom 30. 1. 1973 - 1 ABR 22/72 -, demnächst AP Nr. 1 zu § 37 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

3. Der erst im Termin vor dem Landesarbeitsgericht ge-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

stellte Hilfsantrag ist unzulässig, da er erst nach Ablauf der Beschwerdefrist gestellt wurde (BAG 16, 8 / 12, 13_7 = AP Nr. 4 zu § 4 BetrVG; BAG AP Nr. 4 zu § 94 ArbGG 1953). Es handelt sich insoweit um einen Feststellungsantrag, der offensichtlich nicht mehr auf § 23 Abs. 3 BetrVG 1972 gestützt ist, sondern auf der individuellen Rechtsstellung des Beteiligten D fußt. Mit der Zulassung eines derartigen verspäteten Antrages würde entgegen der eindeutigen Regelung des § 89 Abs. 7 ArbGG der Beschwerdegegenstand nachträglich geändert und die gerade im Beschlußverfahren gebotene schnelle Erledigung des Verfahrens u.U. auch verzögert werden. Der Feststellungsantrag ist also entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht sachlich zu bescheiden, sondern bereits wegen verspäteter Antragstellung als unzulässig zurückzuweisen.

4. Gegenstand dieses von der Gewerkschaft HBV allein getragenen Beschlußverfahrens kann also nur die Frage sein, ob die gestellten Hauptanträge auf § 23 Abs. 3 BetrVG 1972 gestützt werden können. Es kann auch dahinstehen, ob nach § 23 Abs. 3 aaO. lediglich die Verurteilung zur Vornahme vertretbarer oder unvertretbarer Handlungen verlangt werden kann (vgl. Fitting-Auffarth, BetrVG, 10. Aufl., § 23 Anm. 39) und ob hier die Verurteilung zu derartigen Handlungen begehrt wird.

Selbst wenn die gestellten Anträge der Antragstellerin im Rahmen des § 23 Abs. 3 BetrVG 1972 an sich zulässig sind, so fehlt es doch an der weiteren Voraussetzung, daß die Antragsgegnerin sich als Arbeitgeber grobe Verstöße gegen ihre betriebsverfassungsrechtlichen Verpflichtungen hat zuschulden kommen lassen. Davon kann keine Rede sein. Der Betriebsratsvorsitzende D ist freigestellt und bekommt weiterhin das Entgelt, das er bisher als Croupier erhalten hat. Es geht lediglich um die schwierige und auf den ersten Blick keineswegs eindeutig zu beantwortende Frage, ob die Bezüge des Betriebsratsvorsitzenden weiterhin aus dem Tronc entnommen werden können und zu Recht bisher entnommen worden sind. Diese Rechtsfragen müssen in einem geeigneten



- 7 -

Beschluß- oder Urteilsverfahren durch die dafür Antrags- oder Klageberechtigten einer Klärung zugeführt werden. Es geht nicht an, insoweit dem Arbeitgeber eine grobe Verletzung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Verpflichtungen anzulasten, wenn er in einem schwierigen und ungeklärten Fragenkomplex eine bestimmte Rechtsauffassung vertritt. Schon aus diesem Grunde sind die durch diese Antragsstellerin allein aus § 23 Abs. 3 BetrVG 1972 ableitbaren Ansprüche unbegründet. Das führt zur Bestätigung der abweisenden arbeitsgerichtlichen Entscheidung, die allerdings von der Unzulässigkeit, nicht der Unbegründetheit der Anträge ausging.

gez. Dr. Müller

Knepper

Dr. Auffarth

Riedel

Wendel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)