

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 118 Abs. 2, § 17; ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 4,
§ 8, § 80 Abs. 1; ZPO § 256

Leitsätze:

1. Ist im Hinblick auf § 118 Abs. 2 BetrVG die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes zwischen Arbeitgeber und einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft streitig, so kann und muß diese Streitfrage im allgemeinen Beschlußverfahren als Vorfrage geprüft werden.
2. Ist die Bildung eines Betriebsrats alleiniges Ziel des vom Verfahren nach § 17 BetrVG losgelösten Feststellungsantrages der antragstellenden Gewerkschaft, daß ein Betriebsrat im Betrieb gebildet werden kann, so fehlt für diesen Antrag das Rechtsschutzinteresse.
3. Im Rahmen des Betriebsverfassungsrechts können die Gewerkschaften durch eigenen Antrag nur dann ein Beschlußverfahren einleiten, wenn das Gesetz dies eindeutig vorsieht.

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

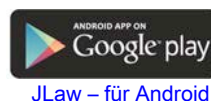
Aktenzeichen: 1 ABR 121/74

Beschluß des BAG vom 3. Februar 1976

LAG Niedersachsen



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



1 ABR 121/74

5 Ta BV 63/73 Niedersachsen

Verkündet am
3. Februar 1976

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

BESCHLUSS

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Februar 1976 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Mager beschlossen:

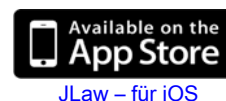
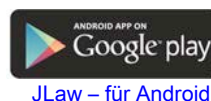
Die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 8. August 1974 - 5 Ta BV 63/73 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß der Antrag der Antragstellerin als unzulässig zurückgewiesen wird.

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

- 2 -



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



- 2 -

G r ü n d e :

I. Antragsgegner ist der eingetragene Verein "Kinderhilfe L e.V." mit dem Sitz in L .Der Verein unterhält Einrichtungen zur Betreuung und Rehabilitation geistig und mehrfach Behinderter. Er läßt in seiner Tagesstätte in L etwa 180 behinderte Kinder, Jugendliche und Erwachsene betreuen. Die etwa 90 behinderten Kinder, die nicht fähig sind, einen Kindergarten oder eine Sonderschule zu besuchen, erhalten eine sog. Vorschulbetreuung. Die über fünfzehnjährigen Personen werden in verschiedenen Gruppen je nach Pflegebedürftigkeit und Leistungsstärke therapeutisch beschäftigt.

Zur Betreuung der Behinderten und für Verwaltungsaufgaben beschäftigt der Antragsgegner rund 60 Arbeitnehmer. Mehrere dieser Arbeitnehmer sind Mitglied der antragstellenden Gewerkschaft ÖTV. Zwischen den Verfahrensbeteiligten bestanden schon vorprozessual Meinungsverschiedenheiten darüber, ob beim Antragsgegner ein Betriebsrat gebildet werden kann.

Weil die Antragstellerin der Auffassung ist, daß die Arbeitnehmer in der vom Antragsgegner unterhaltenen Behindertentagesstätte Dienstleistungen erbringen, die der Weisungsbefugnis des Vorstandes des Antragsgegners unterlägen und der Antragsgegner keine Religionsgemeinschaft aber auch - entgegen der Ansicht des Antragsgegners - keine karitative und erzieherische Einrichtung einer Religionsgemeinschaft sei, hat sie das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet und den Antrag gestellt,

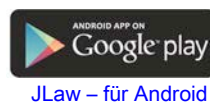
festzustellen, daß im Betrieb des Antragsgegners ein Betriebsrat nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 gebildet werden kann.

Der Antragsgegner hat beantragt,
den Antrag zurückzuweisen.

- 3 -



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



- 3 -

Er meint, es bestehe kein Rechtsschutzinteresse für das Begehren der Antragstellerin, weil beim Antragsgegner bereits vor der Antragstellung im vorliegenden Beschlußverfahren Wahlen zur Mitarbeitervertretung aufgrund der Mitarbeitervertretungsordnung für das Bistum O stattgefunden und zwischenzeitlich auch zur Bildung der Mitarbeitervertretung geführt hätten. Die Mitarbeit der Arbeitnehmer des Antragsgegners sei daher schon geregelt. Die Tagesstätte des Vereins sei auch nicht einem Betrieb vergleichbar. Die Beschäftigung und Tätigkeit der Betreuten erfolge nämlich allein zu Therapiezwecken. Die Behinderten seien nicht den normal produzierenden Arbeitnehmern vergleichbar. Vor allem aber finde auf seine Behindertentagesstätte das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung. Diese sei eine karitative und erzieherische Einrichtung im Sinne des § 118 Abs. 2 BetrVG. Er - Antragsgegner - sei Mitglied des Diözesan-Caritas Verbandes und lediglich aus organisatorischen Gründen als eingetragener Verein verselbständigt worden. Der Caritas-Verband unterliege aber kraft Satzung dem Kirchenrecht und der Weisungsbefugnis des Bischofs der Diözese O. Gleiches gelte zwar satzungsmäßig nicht für den Antragsgegner selbst, doch komme es nach § 118 Abs. 2 BetrVG auf die Rechtsform der dort genannten Einrichtungen nicht an.

Das Arbeitsgericht hat dem von der Antragstellerin gestellten Antrag mit der Begründung entsprochen, § 118 Abs. 2 BetrVG treffe auf den Antragsgegner nicht zu. Auf die Beschwerde des Antragsgegners hat das Landesarbeitsgericht den Beschluß des Arbeitsgerichts aufgehoben und den Antrag zurückgewiesen. Es hat in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht die Antragsberechtigung der Antragstellerin und das Rechtsschutzinteresse für den von ihr gestellten Antrag bejaht, jedoch im Gegensatz zum Arbeitsgericht die Vorschrift des § 118 Abs. 2 BetrVG hinsichtlich des Antragsgegners bzw. seiner Einrichtung für anwendbar gehalten.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragstellerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses, während der Antragsgegner beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

- 4 -



- 4 -

II. Der Antrag ist unzulässig.

1. Die Antragstellerin begehrt die Feststellung, daß im Betrieb der Antragsgegnerin ein Betriebsrat "gebildet werden kann". Das Antragsbegehren läuft damit bei enger Betrachtung auf die Erstattung eines - gerichtlichen Entscheidungen verwehrt - Rechtsgutachtens hinaus. Legt man aber den Antrag - wie der Senat hier - sinnvoll und ohne Förmelerei aus, wird deutlich, daß der Antragsteller mit seinem Antrag ein ganz bestimmtes Ziel verfolgt: Er will erreichen, daß bei der Beklagten ein Betriebsrat gebildet wird.

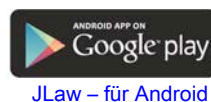
2. Zur Erreichung dieses Ziels hat die Rechtsordnung in § 17 BetrVG eine bestimmte Regelung getroffen, die alle möglichen Fallgestaltungen berücksichtigt, die im Einzelfalle der erstrebten Betriebsratsbildung entgegenstehen können. Dabei kommt der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft eine Auffangstellung zu. Sie kann zu einer Betriebsversammlung einladen, die einen Wahlvorstand für die Betriebsratswahl wählen soll, und kann Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstandes machen (§ 17 Abs. 2 BetrVG). Findet trotz Einladung keine Betriebsversammlung statt oder wählt die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand, so kann die Gewerkschaft die Bestellung eines Wahlvorstandes durch das Arbeitsgericht erreichen (§ 17 Abs. 3 BetrVG). Der Wahlvorstand hat dann jeweils die Betriebsratswahl durchzuführen (§ 18 Abs. 1 BetrVG).

Die Regelungen zeigen, daß nach dem Gesetz die Gewerkschaft anzustreben hat, unmittelbar die Bildung eines Betriebsrats zu ermöglichen. Steht in Rede, ob das Betriebsverfassungsgesetz nach seinem § 118 Abs. 2 überhaupt nicht zur Anwendung kommen könnte, kann sich im Falle des § 17 Abs. 2 BetrVG der Arbeitgeber gerichtlich gegen die Einladung zur Betriebsversammlung und die Vorschläge zur Zusammensetzung des Wahlvorstandes wenden. Das Arbeitsgericht hat dann als Vorfrage die Anwendbarkeit des Gesetzes zu prüfen. Im Falle des § 17 Abs. 3 BetrVG muß das Arbeitsgericht ebenfalls wieder als Vorfrage das Vorliegen des Tatbestandes des § 118 Abs. 2 BetrVG untersuchen. Das Gesetz will die umfassende

- 5 -



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



endgültige Klärung und damit die allseitige Befriedung in einem einzigen Verfahren herbeiführen. Das Bestellungsverfahren nach § 17 Abs. 3 BetrVG selbst weist gegenüber den sonstigen Beschlußverfahren vor vollbesetztem Spruchkörper keine Besonderheiten auf (§ 80 ArbGG). Es ist vor allem nicht mit dem besonderen Beschlußverfahren nach § 76 Abs. 2 und 3 BetrVG i.V. mit § 98 Abs. 1 ArbGG vergleichbar, bei dem allerdings die Vorfragenkompetenz streitig ist. Bei einer gerichtlichen Sachentscheidung über den von der Antragstellerin gestellten Antrag würde aber nur ein das Verfahren nach § 17 BetrVG nicht entbehrlich machendes Einzelelement beschieden. Dies diene bei der vorgegebenen gesetzlichen Normierung insoweit nicht der Prozeßökonomie. Ist deshalb die Bildung eines Betriebsrats alleiniges Ziel des Feststellungsantrags der Antragstellerin, so fehlt für diesen Antrag das Feststellungsinteresse (Rechtsschutzinteresse).

3. Sähe man aber den von der Antragstellerin gestellten Antrag als weiterreichender - also sowohl auf die Wahl eines Betriebsrats wie daneben auf die umfassende Feststellung der Betriebsratsfähigkeit und Betriebsratspflichtigkeit der Einrichtung des Antragsgegners gerichtet - an, wäre der Antrag wegen fehlender Antragsberechtigung der Antragstellerin unzulässig. Da die Betriebsverfassung nicht an der Koalitionsmitgliedschaft orientiert ist, sondern eigenständigen Charakter besitzt, gilt der Grundsatz, daß die Gewerkschaften aus sich heraus nur dann ein Antragsrecht haben, wenn dies das Gesetz eindeutig vorsieht (z.B. §§ 16, 17, 19, 23, 48 und 56 BetrVG). Nach der Konzeption des Betriebsverfassungsrechts kommen den Gewerkschaften hier allein unterstützende Aufgaben zu. Diese Aufgaben und die mit ihnen verbundenen Befugnisse müssen eben wegen der ausschließlich unterstützenden Rolle der Gewerkschaften völlig klar gefaßt sein. Auch die Verfahrensvorschrift des § 83 Abs. 1 ArbGG ändert - jedenfalls für sich allein - daran nichts. Sie verweist nämlich auf die materiellen Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes zurück. Des näheren verlangt sie, die Stellen zu hören, die danach "im einzelnen Falle beteiligt sind". Gerade die Bezugnahme auf den "einzelnen Fall"



- 6 -

spricht dafür, daß die Gewerkschaften nur ein Verfahren in Gang setzen können, wenn ihnen das Gesetz ein Antragsrecht eindeutig einräumt. Danach wäre bei anderer Auslegung ihres Antrags die Antragstellerin als eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft insoweit nicht antragsberechtigt.

4. Aus diesen Gründen erweist sich die Entscheidung der Vorinstanz im Ergebnis als richtig. Der Antrag war allerdings als unzulässig zurückzuweisen.

gez.: Dr. Müller

Wendel

Bichler

Gnade

Mager



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)