

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

Gesetz: BetrVG §§ 2, 18, 27, 34, 47, 51

Leitsätze:

1. Im Betrieb vertretene Gewerkschaften sind auch anfechtungsberechtigt hinsichtlich einer betriebsratsinternen Wahl, die die Neukonstituierung des Betriebsrats zum Gegenstand hat.
2. Die Abwahl des Betriebsratsvorsitzenden oder seines Stellvertreters ist jederzeit ohne besondere Begründung zulässig; ein Mehrheitsbeschluß genügt.
3. Gewerkschaftliche Machtverhältnisse dürfen bei der Neukonstituierung des Betriebsrats berücksichtigt werden.

Aktenzeichen: 1 ABR 18/65

Beschluß des BAG vom 1. Juni 1966 LAG Saarbrücken



1 APR 18/65

2 Sa BV 3/65 Saarbrücken

Verkündet
am 1. Juni 1966

gez. Henkelmann,
Regierungssekretärin
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 3. Mai 1966 durch die
Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Auffarth
sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Gerland und Hirsch-
mann beschlossen:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Saarbrücken vom 24. November 1965 - 2 Sa BV 3/65 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

I. Im Betrieb der Grube L der Saarbergwerke AG fand in der Zeit vom 3. bis zum 7. Mai 1965 die Neuwahl des Betriebsrats statt. Dabei entfielen in der Arbeitergruppe neun Sitze auf die Liste der IGBE, sieben Sitze auf die Liste der GCBE. In der Angestelltengruppe errang die DAG zwei Sitze; ein Sitz entfiel auf den DHV.

In der konstituierenden Betriebsratssitzung wurde der Arbeiter P zum Betriebsratsvorsitzenden, der Angestellte W zum stellvertretenden Vorsitzenden gewählt. P gehörte der IGBE, W der DAG an. In der Sitzung vom 14. August 1965 wurde W abgewählt. An seiner Stelle wurde der Angestellte P, der früher dem DHV angehört hatte und später der IGBE beigetreten war, zum stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden gewählt.

Diese Wahl greift die DAG als unzulässig an. Sie sieht darin nicht nur einen Verstoß gegen ehrenwörtliche Verpflichtungen mehrerer der IGBE angehörender Betriebsratsmitglieder, W nicht abzuwählen, sondern auch eine rein gewerkschaftspolitische und deshalb gegen die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes verstoßende Entscheidung. Mit dem am 24. August 1965 beim Arbeitsgericht eingereichten Antrag bittet sie um die Feststellung, daß die Abwahl des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden W und die Neuwahl des Betriebsratsmitglieds P zum stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden unwirksam seien.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Diesem Antrag ist der Betriebsrat entgegengetreten. Die beteiligte Arbeitgeberin hat erklärt, keine Äußerung abgeben zu wollen.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag als unbegründet zurückgewiesen. Die Beschwerde der DAG gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen, wobei es die Befugnis der DAG zur Stellung des Antrags verneint hat. Hiergegen richtet sich die zugelassene Rechtsbeschwerde der DAG, um deren Zurückweisung der Betriebsrat bittet.

II. Der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist zwar nicht in der Begründung, wohl aber im Ergebnis beizutreten.

1. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts und des Betriebsrats müssen die Anfechtbarkeit der Wahlen vom 14. August 1965 sowie das Anfechtungsrecht der Antragstellerin bejaht werden. Diese ist, worüber sich die Beteiligten einig sind, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Daß solche Gewerkschaften – und zwar in analoger Anwendung des § 18 BetrVG – anfechtungsberechtigt sind, wenn es sich um die erstmalige Konstituierung des Betriebsrats handelt, nämlich um die Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters, entspricht der Rechtsprechung des Senats (BAG 2, 182 = AP Nr. 1 zu § 27 BetrVG und stets). Zwar ergibt sich aus dem Gesetz, wer Beteiligter in einem Beschlußverfahren sein kann (BAG 2, 97 = AP Nr. 2 zu § 81 BetrVG). Jedoch muß bei der Frage der Anfechtungsberechtigung von im Betrieb vertretenen Gewerkschaften großzügig verfahren werden, um Sinn und Zweck des § 2 BetrVG gerecht zu werden (BAG 3, 288 = AP Nr. 1 zu § 82 BetrVG; vgl. auch BAG AP Nr. 1 zu § 2 ArbGG Betriebsvereinbarung). Ein gleicher Maßstab muß angelegt werden, wenn im Betriebsrat später eine Abwahl vorgenommen und eine Neuwahl durchgeführt wird. Auch dann handelt es sich um Fragen der Konstituierung des Betriebsrats, also um der Anfechtung zugängliche Wahlen, nicht um sonstige Betriebsratsbeschlüsse,



- 4 -

auf die etwa § 34 BetrVG anwendbar wäre.

Ei einer anderen Auslegung des Gesetzes könnten die in ihm hinsichtlich der Konstituierung des Betriebsrats enthaltenen Vorschriften leicht umgangen werden: Es brauchte nur kurze Zeit nach der Erstkonstituierung eine Neukonstituierung zu erfolgen, die, wollte man dem Landesarbeitsgericht folgen, sodann der Anfechtung praktisch entzogen wäre. Diese vom Landesarbeitsgericht vertretene Auffassung widerspricht weiter der ständigen Rechtsprechung des Senats zur Frage der dem Gesetz entsprechenden Besetzung der Arbeitnehmersitze im Aufsichtsrat. Auch dort hat der Senat nicht nur die erste Wahl für anfechtbar erklärt und den im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften das Anfechtungsrecht zugebilligt, sondern deren Anfechtungsbefugnis selbst dann bejaht, wenn es sich um ein späteres Nachrücken auf einen frei gewordenen Aufsichtsratssitz, der den Arbeitnehmern zusteht, handelt (BAG 4, 176 = AP Nr. 7 zu § 76 BetrVG; BAG AP Nr. 6 zu § 81 ArbGG 1953). An dieser Rechtsauffassung ist festzuhalten, da sie allein der den Gewerkschaften durch das Gesetz zugebilligten Kontrollfunktion hinsichtlich der betrieblichen und unternehmerischen Repräsentationsorgane entspricht (vgl. dazu auch BVerfG AP Nr. 7 zu Art. 9 GG).

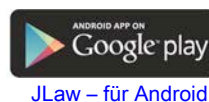
2. Obwohl das Landesarbeitsgericht sich auf eine Entscheidung in der Vorfrage der Antragsberechtigung der Antragstellerin beschränkt hat, ist es dem Senat möglich, in der Sache selbst zu entscheiden. Der für die Entscheidung maßgebende Sachverhalt ist in allen Teilen unstreitig; der Vortrag der Antragstellerin hierzu kann in allen Punkten als zutreffend unterstellt werden. Gleichwohl kann ihrem Anfechtungsantrag, gegen dessen Rechtzeitigkeit Bedenken weder erhoben noch ersichtlich sind, nicht stattgegeben werden. Das ergibt sich aus folgenden Erwägungen:

a) Die Abwahl des Angestelltenvertreters W war zulässig. Zwar regelt das Gesetz selbst eine solche Ab-

- 5 -



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



wahl des gewählten Betriebsratsvorsitzenden oder seines Stellvertreters nicht. Andererseits spricht es aber auch nicht aus, daß die Vorsitzenden des Betriebsrats für die ganze Amtsdauer gewählt sind. Eine solche Regelung würde schon daran scheitern, daß durch Tod oder Ausscheiden aus dem Betrieb die Notwendigkeit einer Nachwahl häufig eintreten kann.

Mit Recht wird in der Literatur einhellig die Auffassung vertreten, daß der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter abgewählt werden können (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., II. Band S. 741; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 273; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Betriebsverfassungsgesetz, 7. Aufl., § 27 Anm. 8; Galperin-Siebert, Betriebsverfassungsgesetz, 4. Aufl., § 27 Anm. 4; Dietz, Betriebsverfassungsgesetz, 3. Aufl., § 27 Anm. 10). Auch das Bundesarbeitsgericht (BAG 12, 220 227 f = AP Nr. 8 zu § 626 BGB Druckkündigung) hat bereits ausgesprochen, daß der Betriebsratsvorsitzende (anders als das Mitglied des Gesamtbetriebsrats BAG 12, 128 = AP Nr. 1 zu § 47 BetrVG) jederzeit abberufen werden kann und daß dazu ein Mehrheitsbeschluß genügt, bei dessen Fassung der Betriebsrat frei entscheiden kann. Bei dieser Auffassung ist zu verbleiben.

Zwar schließt es der Grundsatz der freien Entscheidung des Betriebsrats bei der Abwahl nicht aus, daß eine solche gerichtlich nachprüfbar ist. Eine Nachprüfbarkeit ist insbesondere dann gegeben, wenn es sich darum handelt, ob formelle Mängel bei der Durchführung der Wahl vorgekommen sind. Sie kann sich aber auch auf etwaige sachliche Verstöße erstrecken, jedoch nur dann, wenn ein Verstoß gegen ein Gesetz oder gegen das Verbot der Willkür oder ein Sittenverstoß begangen worden ist. Im übrigen kann der Betriebsrat, wie oben ausgeführt ist, frei entscheiden.

Im Streitfall hat die Antragstellerin nichts vorgebracht, was die Annahme rechtfertigen könnte, bei der



- 6 -

Durchführung der Abwahl des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden W seien formelle oder sachliche Verstöße obiger Art begangen worden. Als ein solcher Verstoß kann es insbesondere nicht angesehen werden, wenn die Wahl gemäß den im Betrieb gegebenen Mehrheitsverhältnissen hinsichtlich der Gewerkschaftszugehörigkeit erfolgt ist. Es ist vielmehr die Regel, daß nicht nur die stärkste Gruppe, sondern im allgemeinen auch die stärkste Gewerkschaft darauf, wie die Sitze des Betriebsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters zu verteilen sind, Einfluß nimmt. Die Berücksichtigung auch der gewerkschaftlichen Stärkeverhältnisse stellt keine Begünstigung oder Benachteiligung im Sinne des § 51 BetrVG dar. Vielmehr ist es nicht zu beanstanden, daß die im Betrieb am stärksten vertretene Gewerkschaft Wert darauf legt, ihre Mitglieder in die Positionen des Vorsitzenden oder des stellvertretenden Vorsitzenden des Betriebsrats zu bringen.

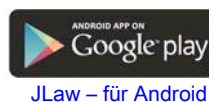
b) Hieraus ergibt sich weiter, daß auch die Neuwahl des Angestellten P zum stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden nicht mit Erfolg angegriffen werden kann. Was die Antragstellerin in diesem Zusammenhang den Mitgliedern der IGFE im Betriebsrat vorwirft, ist nichts anderes, als daß diese den jeweiligen gewerkschaftlichen Stärkeverhältnissen auch bei der Wahl des Betriebsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters Rechnung getragen haben. Solche Koalitionsverhandlungen sind aber nicht nur in der allgemeinen Politik, sondern auch in der Betriebs- und Gewerkschaftspolitik üblich und nicht zu beanstanden. Sie genügen jedenfalls nicht, um eine Ab- und Neuwahl als anstößig erscheinen zu lassen. Schließlich war ja auch bei der erstmaligen Besetzung des Postens des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden die Wahl offensichtlich nach solchen Koalitionsgesichtspunkten durchgeführt worden. Das ergibt sich aus dem eigenen Vortrag der Antragstellerin, nach dem sogar in Verbindung hiermit ehrenwörtliche Erklärungen gefordert und

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

- 7 -



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



abgegeben worden sind. Diese waren allerdings nicht geeignet, eine rechtliche Bindung herbeizuführen.

c) Dem Ergebnis, daß weder die Abwahl noch die Neuwahl gegen das Gesetz, die guten Sitten oder das Willkürverbot verstoßen haben, steht auch die Rechtsprechung des Senats zum Minderheitenschutz nicht entgegen. Insbesondere kann sich die Antragstellerin in dieser Hinsicht nicht auf die Entscheidung des Senats AP Nr. 8 zu § 27 BetrVG berufen. Der dort entschiedene Fall ist mit dem Streitfall nicht vergleichbar. Zwar ist dort ausgeführt worden, daß die Minderheitengruppe nicht in der Weise überspielt werden darf, wie es dort geschehen war. Es geht nach jener Entscheidung nicht an, gegen den einstimmigen Willen der Minderheitengruppe keinen ihrer Vertreter zum stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden zu wählen, sondern einen Angehörigen der Mehrheitsgruppe, obwohl bereits der Betriebsratsvorsitzende ebenfalls von dieser Mehrheitsgruppe gestellt wird.

Im Streitfall waren jedoch der Vorgang wie auch das Ergebnis anders. Hier sind nicht der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter beide Angehörige der Mehrheitsgruppe. Vielmehr ist der Betriebsratsvorsitzende Arbeiter, sein Stellvertreter auch nach Vornahme der Ab- und Neuwahl Angestellter. Deshalb kommt es hier nicht entscheidend auf den Willen der Mehrheit in der Minderheitengruppe an. Ob das Ergebnis ein anderes wäre, wenn innerhalb der Minderheitengruppe Einstimmigkeit geherrscht hätte, kann dahingestellt bleiben. Denn unstreitig hat eine solche Einstimmigkeit hier nicht geherrscht, da den zwei Vertretern der Angestellten, die Mitglieder der Antragstellerin waren, der Angestellte P gegenüberstand, der früher dem DHV angehörte und jetzt der IGPE angehört.

3. Können hiernach die Ab- und Neuwahl nicht mit Erfolg beanstandet werden, so greift die von der Antragstellerin erklärte Anfechtung nicht durch. Da somit dem



- 8 -

Landesarbeitsgericht im Ergebnis zugestimmt werden
muß, konnte die Rechtsbeschwerde keinen Erfolg haben.

gez. Dr. Schröder Dr. Auffarth Wichmann
 Dr. Gerland Kurt Hirschmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)