

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

51

29. APR. 1969

Gesetz: BetrVG § 23

- Leitsätze: 1. Im Beschlußverfahren kann eine Entscheidung der Rechtsbeschwerdeinstanz in der Sache selbst nur dann ergehen, wenn im Zeitpunkt dieser Entscheidung noch ein Rechtsschutzinteresse für die begehrte gestaltende Maßnahme (Ausschließung aus dem Betriebsrat) besteht.
2. Ein solches Rechtsschutzinteresse besteht dann nicht mehr, wenn das von dem Ausschließungsverfahren nach § 23 BetrVG betroffene Mitglied des Betriebsrats inzwischen aus dem Betriebsrat durch Ablauf der Amtszeit ausgeschieden ist (insoweit Bestätigung von BAG 12, 107 = AP Nr. 7 zu § 23 BetrVG). Dies gilt auch dann, wenn das Betriebsratsmitglied vor rechtskräftiger Erledigung des Ausschließungsverfahrens neu in den nach Ablauf der Amtsperiode des bisherigen Betriebsrats gebildeten Betriebsrat gewählt worden ist (insoweit Aufgabe von BAG 2, 175 = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG).

Aktenzeichen: 1 ABR 19/68

Beschluß des BAG vom 29. April 1969 IAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 19/68

4 BV Ta 1/68 Düsseldorf

51

Verkündet am
29. April 1969

gez. Henkelmann,

Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. April 1969 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wendel und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Löwisch und Grebenstein beschlossen:

Die Beschlüsse des Landesarbeitsgerichts
Düsseldorf vom 23. August 1968 - 4 BV Ta 1/68 -
und des Arbeitsgerichts München-Gladbach vom
6. Februar 1968 - 1(3) BV 9/67 - werden aufgehoben.
Das Verfahren ist erledigt.

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

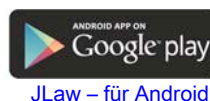
G r ü n d e :

I. In dem Bergbaubetrieb der Beteiligten zu 1) sind die Antragstellerin (DAG) und die Beteiligten zu 3) (Industriegewerkschaft Bergbau und Energie) und zu 4) (Christliche Gewerkschaft Bergbau und Energie) vertreten. Der Beteiligte zu 5) (K. H.) wurde im Jahre 1967 in den Betriebsrat der Beteiligten zu 1) gewählt und war seit dem 8. September 1967 dessen stellvertretender Vorsitzender. In dieser Eigenschaft war er von der Arbeit freigestellt. Er ist Mitglied der Beteiligten zu 3).

- 3 -



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



Die Antragstellerin (DAG) hat am 29. November 1967 den Ausschluß des Beteiligten zu 5) aus dem Betriebsrat (Beteiligter zu 2) beantragt und vorgetragen, daß er ständig während und außerhalb der Arbeitszeit seine Arbeitsfreistellung als stellvertretender Betriebsratsvorsitzender dazu benutzt habe, im Betrieb für die Beteiligte zu 3) zu werben. Dabei habe er auch auf Arbeitnehmer einen Druck ausgeübt und ihnen Nachteile für den Fall in Aussicht gestellt, daß sie nicht der Beteiligten zu 3) als Mitglied beitreten. In diesem Verhalten des Beteiligten zu 5) liege eine grobe Verletzung der ihm als Betriebsratsmitglied obliegenden Pflichten. Deshalb sei der Ausschluß des Beteiligten zu 5) aus dem Betriebsrat nach § 23 BetrVG geboten.

Die Antragstellerin hat beantragt,

das Betriebsratsmitglied und stellvertretenden Vorsitzenden K H aus dem Betriebsrat der Gewerkschaft S -J , Steinkohlenbergwerke H , auszuschließen.

Die Beteiligte zu 4) (Christliche Gewerkschaft Bergbau und Energie) hat sich diesem Antrag angeschlossen. Die Beteiligten zu 3) (IG Bergbau und Energie) und 5) (K H) haben Zurückweisung des Antrages verlangt. Die Beteiligte zu 1) (Gewerkschaft S -J als Arbeitgeberin) hat keine Anträge gestellt.

Der Beteiligte zu 5) hat die gegen ihn erhobenen Vorwürfe bestritten und insbesondere ausgeführt, er habe weder erklärt, seine Arbeitsfreistellung zur Werbung für die IG Bergbau zu benutzen, noch habe er in seiner Eigenschaft als Betriebsratsmitglied eine solche Werbung durchgeführt. Insbesondere habe er keinerlei Druck auf Arbeitskameraden in dieser Richtung ausgeübt.



- 4 -

Das Arbeitsgericht hat durch Beschluß vom 6. Februar 1968 nach dem gestellten Antrag erkannt. Es hat ausgeführt, der Beteiligte zu 5) habe die ihm obliegende Pflicht zur strengen Neutralität verletzt, denn er habe trotz Hinweises auf die Unzulässigkeit eines solchen Verhaltens seine Arbeitsfreistellung zur Werbung für die IG Bergbau benutzt.

Gegen diesen Beschluß haben die Beteiligten zu 3) (IG Bergbau) und der Beteiligte zu 5) (Karl Hochgreef) Beschwerde eingelegt, die durch den angefochtenen Beschluß zurückgewiesen worden ist.

Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde zugelassen.

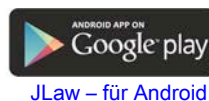
Am 28. Oktober 1968 haben die Beteiligten zu 2), 3) und 5) Rechtsbeschwerde eingelegt. Sie haben zunächst den Antrag angekündigt, die Beschlüsse des Landesarbeitsgerichts und des Arbeitsgerichts aufzuheben und den Antrag auf Ausschluß des Beteiligten zu 5) aus dem Betriebsrat zurückzuweisen. Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft als Rechtsbeschwerdegegnerin hat den Antrag angekündigt, die Rechtsbeschwerde der Beteiligten zu 2), 3) und 5) zurückzuweisen.

Während des Laufes des Rechtsbeschwerdeverfahrens ist die Amtsperiode des Betriebsrats abgelaufen. Am 6. und 7. März 1969 hat die Wahl eines neuen Betriebsrates stattgefunden. Der Beteiligte zu 5) Hochgreef ist erneut zum Mitglied des Betriebsrates gewählt worden. In der konstituierenden Sitzung des Betriebsrats vom 14. März 1969 wurde er zum stellvertretenden Vorsitzenden des neuen Betriebsrats gewählt.

- 5 -



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



Die Rechtsbeschwerdeführer sind der Ansicht, dadurch habe sich das Verfahren erledigt. Die Rechtsbeschwerdegegnerin ist dieser Ansicht entgegengetreten.

II. Der Auffassung der Rechtsbeschwerdeführer, daß das Rechtsschutzinteresse an der von der Antragstellerin begehrten Entscheidung gemäß § 23 BetrVG weggefallen sei und sich dadurch das Verfahren erledigt habe, ist zuzustimmen. Das war im Tenor dieses Beschlusses auszusprechen; gleichzeitig waren die Entscheidungen der Vorinstanzen aufzuheben.

A. Daß es im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren eines Rechtsschutzinteresses bedarf, daß es bis zur endgültigen Entscheidung bestehen und sein Vorliegen in jedem Stadium des Verfahrens, auch noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz, von Amts wegen geprüft werden muß, entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats (vgl. z.B. BAG AP Nr. 2 zu § 80 ArbGG 1953, AP Nr. 9 zu § 81 ArbGG 1953, AP Nr. 10 zu § 92 ArbGG 1953 mit weiteren Hinweisen).

Ferner hat der Senat mehrfach entschieden, daß bei dieser Prüfung auch solche Tatsachen zu verwerten sind, die sich nicht aus den Feststellungen der Vorinstanzen ergeben, sondern im Rechtsbeschwerdeverfahren erst neu vorgebracht werden. Dazu gehören insbesondere Tatsachen, die erst nach der Entscheidung der zweiten Instanz entstanden sind (BAG AP Nr. 2 zu § 80 ArbGG und AP Nr. 10 zu § 92 ArbGG 1953 mit Hinweisen).

Die Antragstellerin stützt ihren Ausschlußantrag auf Handlungen des Beteiligten zu 5) in der Zeit, als er dem vorigen Betriebsrat angehörte. Zwischen allen an diesem Verfahren Beteiligten ist unstreitig, daß dieser Betriebsrat nicht mehr im Amt ist. Seine Amtszeit war abgelaufen,



- 6 -

bevor in diesem Verfahren die letzte Verhandlung (Anhörung) vor dem Senat stattfand. Der Ablauf der Amtszeit ist deshalb zwar eine neue Tatsache, aber nach den genannten Grundsätzen vom Rechtsbeschwerdegericht noch zu berücksichtigen. Gleiches gilt für die Wiederwahl des Beteiligten zu 5) in den neuen Betriebsrat.

B. Der Antrag auf Ausschluß des Beteiligten zu 5) aus dem Betriebsrat ist nunmehr gegenstandslos, weil der Beteiligte zu 5) bereits durch den Ablauf der Amtszeit aus jenem Betriebsrat ausgeschieden ist, während dessen Amtszeit er die ihm vorgeworfenen Handlungen begangen haben soll. Daran hat sich durch die Wiederwahl in den neuen Betriebsrat nichts geändert.

1. Mit der Frage, welche Auswirkungen der im Verlauf eines Ausschlußverfahrens eintretende Ablauf der Amtszeit auf dieses Verfahren hat, hat sich der Senat in zwei Entscheidungen befaßt. Für den Fall, daß das auszuschließende Betriebsratsmitglied dem neuen Betriebsrat nicht mehr angehört, hat der Senat das Rechtsschutzinteresse für den Antrag verneint (BAG 12, 107 = AP Nr. 7 zu § 23 BetrVG). Für den Fall hingegen, daß das auszuschließende Betriebsratsmitglied für die unmittelbar anschließende Amtszeit wieder in den Betriebsrat gewählt worden ist, hat der Senat trotz Ablaufs der Amtszeit den Antrag weiterhin als zulässig angesehen und sachlich darüber entschieden (BAG 2, 175 = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG).

Nach erneuter Prüfung ist der Senat zu dem Ergebnis gekommen, daß die beiden Fälle nicht unterschiedlich entschieden werden können. Er erhält die Grundsätze der früheren der beiden Entscheidungen (BAG 2, 175 = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG) nicht mehr aufrecht, auch wenn diese im

- 7 -



Schrifttum überwiegend Zustimmung gefunden haben oder doch wenigstens widerspruchsfrei übernommen worden sind (vgl. Dietz, BetrVG, 4. Aufl., § 23 Anm. 11; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, 8. Aufl., § 23 Anm. 16; Frey, AuR 1957, 154; Galperin-Giebert, BetrVG, 4. Aufl., § 23 Anm. 23; Herschel in der Anmerkung AR-Blattei "Betriebsverfassung VI" Entschr. 6; Hueck in der Anmerkung AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch d. Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. II, S. 737 m. Fußnote 15; Küchenhoff in der Anmerkung SAE 1956, 63; Neumann-Duesberg in der Anmerkung AP Nr. 7 zu § 23 BetrVG; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., Bd. III, S. 128 f.).

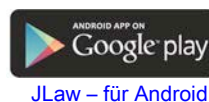
2. Für die Ansicht des Senats, daß ein Ausschlußverfahren gemäß § 23 BetrVG mit Ablauf der Amtszeit, in der das Betriebsratsmitglied seine Befugnisse grob vernachlässigt oder seine Pflichten grob verletzt haben soll, gegenstandslos wird und deshalb das Rechtsschutzinteresse an dem Ausschlußantrag wegfällt, sind folgende Gründe maßgebend:

a) Der Gesetzeswortlaut läßt die Frage offen, was aus dem Ausschlußantrag wird, wenn die Amtszeit des Betriebsratsmitgliedes abgelaufen ist. Es ist in § 23 BetrVG nichts darüber gesagt, ob nur Pflichtverletzungen während der gerade laufenden Amtszeit zum Ausschluß führen können oder ob auch eine Pflichtverletzung in einer vorausgegangenen Amtsperiode genügt, das (wiedergewählte) Betriebsratsmitglied aus dem (neuen) Betriebsrat auszuschließen. Deshalb sind die sonstigen Umstände in Betracht zu ziehen, die einen Schluß auf den Sinn der Vorschrift zulassen, insbesondere ihr innerer Zusammenhang mit anderen Vorschriften und der mit ihr verfolgte Zweck.



b) § 23 BetrVG behandelt nicht nur den Ausschluß eines oder mehrerer Mitglieder aus dem Betriebsrat, sondern auch die Auflösung des ganzen Betriebsrates. Für beide Fälle gelten die gleichen Voraussetzungen, nämlich grobe Vernachlässigung der gesetzlichen Befugnisse oder grobe Verletzung der gesetzlichen Pflichten. In beiden Fällen bewirkt erst die (rechtskräftige) gerichtliche Entscheidung den Amtsverlust. Für den Fall des Auflösungsantrages gegen den Betriebsrat in seiner Gesamtheit ist bisher von keiner Seite die Auffassung vertreten worden, das Verfahren könne nach Ablauf der Amtszeit gegen einen neugewählten Betriebsrat weitergeführt werden und zu dessen Auflösung führen. Hier ist offensichtlich, daß als Folge der Neuwahl die Träger eines neuen Amtes von dem Auflösungsantrag erfaßt würden, der sich gegen andere Amtsträger gerichtet hatte. Der Fall läßt gleichzeitig erkennen, daß das Auflösungsverfahren nur dann seinen Zweck, einen pflichtvergessenen Betriebsrat seines Amtes zu entheben, erfüllen kann, wenn es zur Auflösung dieses Betriebsrates führt. Das ist aber nach Ablauf der Amtszeit nicht mehr möglich, selbst wenn der neue mit dem alten Betriebsrat personengleich sein sollte. Schon aus diesen Überlegungen ergeben sich Bedenken dagegen, daß es beim Ausschlußverfahren gegen ein einzelnes Betriebsratsmitglied auf den Ablauf der Amtszeit nicht ankommen soll.

c) Im unmittelbaren Zusammenhang mit § 23 BetrVG steht die Vorschrift des § 24 BetrVG. Danach erlischt die Mitgliedschaft im Betriebsrat u.a. durch Ablauf der Wahlzeit, durch Amtsniederlegung, durch Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch Verlust der Wählbarkeit. In Rechtsprechung und Schrifttum besteht kein Streit, daß ein



Ausschlußverfahren gemäß § 23 BetrVG sich dann erledigt, wenn im Zeitpunkt der Entscheidung über den Ausschlußantrag das auszuschließende Mitglied dem amtierenden Betriebsrat nicht mehr angehört, weil es beispielsweise sein Amt niedergelegt hat, das Arbeitsverhältnis beendet oder die Wählbarkeit weggefallen ist. Dasselbe gilt nach Ablauf der Amtszeit bei Nichtwiederwahl in den neuen Betriebsrat (BAG 12, 107 = AP Nr. 7 zu § 23 BetrVG).

§ 24 BetrVG läßt aber für das Erlöschen der Mitgliedschaft nicht nur die Amtsniederlegung, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und den Verlust der Wählbarkeit, sondern auch den Ablauf der Wahlzeit maßgebend sein. Die Vorschrift bringt damit zum Ausdruck, daß alle diese Beendigungsgründe gleichwertig nebeneinander stehen. Sie mißt sogar – angesichts der nicht erschöpfenden Aufzählung (vgl. Fitting-Kraegeloh-Auffarth, aaO, § 24 Anm. 3) – durch die ausdrückliche Erwähnung des Ablaufs der Wahlzeit diesem Beendigungsgrund wesentliche Bedeutung bei. Das kann nur so verstanden werden, daß auch der Ablauf der Amtszeit im Rahmen des § 23 BetrVG erheblich ist. Das Ausschlußverfahren erledigt sich somit auch dann, wenn das Amt des auszuschließenden Betriebsratsmitgliedes inzwischen deshalb geendet hat, weil seine Amtszeit abgelaufen ist.

d) Auch im übrigen stellt das Gesetz auf die laufende Amtszeit des gerade amtierenden Betriebsrates ab. Nach § 21 BetrVG beginnt die Amtszeit des Betriebsrates und damit die des einzelnen Betriebsratsmitgliedes "mit der Wahl" oder, wenn zu dieser Zeit noch ein Betriebsrat besteht, "mit Ablauf von dessen Amtszeit". Das Gesetz geht von dem jeweils amtierenden und nicht von einem Betriebsrat als betriebsverfassungsrechtliche Dauerinstitution aus. Das Gesetz stellt also den bisherigen



dem neugewählten Betriebsrat gegenüber.

In gleicher Weise unterscheidet das Gesetz in § 22 BetrVG für die Fälle der (vorzeitigen) Neuwahl des Betriebsrates zwischen dem alten und dem neuen Betriebsrat. Soweit das Gesetz die Frage regelt, wie bei einem vorzeitigen Ende der Amtszeit zu verfahren ist, werden allein solche Umstände berücksichtigt, die während der laufenden Amtszeit eingetreten sind (Veränderung in der Belegschaftsstärke, Absinken der Mitgliederzahl des Betriebsrats, Rücktritt und Auflösung).

Daraus ergibt sich für die Fälle des § 23 BetrVG die Folgerung, daß auch nur solche Umstände berücksichtigt werden dürfen, die in der laufenden Amtszeit des Betriebsrats oder einzelner seiner Mitglieder eingetreten sind, nicht aber solche aus einer früheren Amtszeit.

e) Diese von der Gesetzssystematik gebotene Auslegung muß nach dem Sinn und Zweck des Gesetzes auch für den Fall gelten, daß das auszuschließende Betriebsratsmitglied wiederum in den (neuen) Betriebsrat gewählt worden ist. Grundsätzlich steht der Wiederwahl eines gemäß § 7 BetrVG wählbaren Arbeitnehmers nicht entgegen, daß er aus dem vorhergehenden Betriebsrat gemäß § 23 BetrVG ausgeschlossen worden ist. Dabei kann offenbleiben, ob die Wiederwahl sofort nach dem Ausschluß (etwa infolge des vorzeitigen Rücktritts des übrigen Betriebsrats) oder erst nach Ablauf der normalen Amtszeit möglich ist (zu dem Streitstand über die Frage vgl. die Angaben bei Fitting-Kraegeloh-Auffarth, aaO, § 23 Anm. 19).

Es ist jedenfalls nicht zu übersehen, daß in der Wiederwahl ein Vertrauensbeweis für dieses Betriebsratsmitglied liegt, der ihm entweder von den Wählern unmittelbar, zumindest aber im Falle der Listenwahl von denjenigen



seiner Arbeitskollegen entgegengebracht wird, die ihn auf ihre Liste gesetzt haben. Die durch die Neuwahl geschaffene Vertrauenslage würde zerstört, wenn das auf die alten Vorkommnisse zurückgehende Ausschlußverfahren jetzt noch zum Ausschluß führen könnte.

Überdies würde die Mitgliedschaft eines solchen Arbeitnehmers in dem neuen Betriebsrat während der gesamten Amtszeit und damit in gewissem Sinn auch seine Wählbarkeit von dem Zufall abhängen, ob das Ausschlußverfahren noch in der alten oder erst in der neuen Amtszeit rechtskräftig beendet wird. Erfolgt der Ausschluß während der alten Amtszeit, dann steht dies der Wiederwahl nicht entgegen. Der Arbeitnehmer ist uneingeschränkt Mitglied des neuen Betriebsrates. Wird das Ausschlußverfahren erst in der neuen Amtszeit beendet und würde auch jetzt noch der Ausschluß zulässig sein, dann müßte der Arbeitnehmer bei entsprechender Entscheidung des Gerichts sein neues Amt beenden, obwohl ihm aus seiner Tätigkeit in diesem Betriebsrat keine Vorwürfe im Sinne des § 23 BetrVG gemacht werden können.

Dieses von Zufälligkeiten abhängige unterschiedliche Ergebnis gebietet es, der durch die Wiederwahl geschaffenen Rechtsstellung des Betriebsratsmitgliedes, die sich aus der Vertrauensbekundung wenigstens eines Teiles der Belegschaft herleitet, den Vorrang einzuräumen vor einem Bedürfnis nach Ahndung früherer Verfehlungen. Dies gilt um so mehr, als nach dem aus den §§ 21 bis 25 BetrVG herzuleitenden allgemeinen Grundsatz der ordnungsmäßig gewählte Betriebsrat in seiner personellen Zusammensetzung unverändert bleiben soll, um eine Stetigkeit seiner Arbeit zu gewährleisten.



3. Der Senat hatte seine frühere der jetzigen entgegen- gesetzte Entscheidung (BAG 2,175 = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG) allein damit begründet, daß wegen der oft langen Dauer des Beschlußverfahrens, besonders wenn es erst gegen Ende der Amtszeit eingeleitet werde, der Ausschluß eines Mitgliedes aus dem Betriebsrat vielfach überhaupt unmöglich sein werde, wenn nur der Ausschluß in der laufenden Amtszeit zulässig sein sollte, in der sich die angeblichen Verfehlungen ereignet hätten; ein solches Ergebnis habe der Gesetzgeber sicher nicht gewollt. Der Senat beurteilt diese Frage jetzt anders.

a) Einmal haben sich die Verhältnisse seit der früheren, im Jahre 1955 erlassenen Entscheidung dadurch geändert, daß das Änderungsgesetz zum Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Dezember 1964 (BGBl. I, 1065) seit dem 1. Januar 1965 die Amtszeit der Betriebsräte von zwei auf drei Jahre verlängert hat. Dadurch steht auch ein längerer Zeitraum für die Durchführung des Ausschlußverfahrens in der laufenden Amtszeit zur Verfügung.

b) Durch den Ausschluß eines Betriebsratsmitgliedes gemäß § 23 BetrVG soll eine von diesem zu befürchtende Gefährdung des Betriebsfriedens verhindert und es soll die ordnungsmäßige Arbeit des Betriebsrates selbst sichergestellt werden. Deshalb rückt gemäß § 25 BetrVG anstelle des ausgeschlossenen Mitgliedes ein Ersatzmitglied nach. Die ordnungsmäßige Arbeit des Betriebsrates ist aber auch dann gewährleistet, wenn inzwischen ein neuer Betriebsrat sein Amt angetreten hat und es pflichtgemäß ohne Gefährdung des Betriebsfriedens führt. Das gilt auch dann, wenn diesem neuen Betriebsrat ein Mitglied angehört, das in der vorhergehenden Amtszeit von einem Ausschlußverfahren betroffen war; denn es kann nicht ohne



weiteres unterstellt werden, daß sich dieses Mitglied auch im neuen Betriebsrat pflichtwidrig verhalten wird. Sollte dies dennoch eintreten, dann kann ein neues Verfahren nach § 23 BetrVG eingeleitet werden.

c) Die vom Senat in der alten Entscheidung in den Vordergrund gestellte lange Dauer des Ausschlußverfahrens kann, wie zuzugeben ist, zu nicht wünschenswerten Unzuträglichkeiten in den Betrieben führen; denn das von einem solchen Verfahren betroffene Betriebsratsmitglied kann weiterhin sein Amt uneingeschränkt ausüben, bis die gerichtliche Entscheidung über den Ausschluß rechtskräftig ist. Dieser Mißlichkeit ist aber nicht dadurch zu begegnen, daß das Ausschlußverfahren über das Ende der alten Amtszeit hinaus gegen das wiedergewählte Betriebsratsmitglied fortgesetzt wird.

Hier muß es den nach § 23 BetrVG Antragsberechtigten überlassen bleiben, ob sie den Schwebezustand bis zur rechtskräftigen Entscheidung dadurch überwinden, daß sie in einem Verfahren der einstweiligen Anordnung die Suspendierung jenes Betriebsratsmitgliedes von seinem Amt erreichen. Ein solches Verfahren wird allgemein für zulässig gehalten (vgl. Fitting-Kraegeloh-Auffarth, aaO, § 23 Anm. 22 in Verbindung mit § 82 Anm. 18; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, 1960, S. 259; Nikisch, aaO, S. 129 m. Fußnote 46; Weihrauch, AuR 1965, 9 [14 zu V] und ist in der Regel schnell durchgeführt. Darin liegt eine Möglichkeit, praktisch zu verhindern, daß Verfehlungen eines Betriebsratsmitgliedes wegen zu langer Dauer des Ausschlußverfahrens keine Folgen nach sich ziehen.



d) Der hier vertretenen Auffassung kann schließlich nicht entgegeng gehalten werden, daß ein vom Ausschluß bedrohtes Betriebsratsmitglied diesen dadurch verhindern könne, daß es das Verfahren mit prozeßtaktischen Mitteln bis zum Ende seiner Amtszeit hinauszögere oder gar beabsichtigte Verfehlungen bis in den letzten Teil der Amtszeit sich gewissermaßen aufspare. Wie auf solches Verhalten zu reagieren ist, mag dahingestellt bleiben. Es spielt für die hier interessierende Frage deshalb keine Rolle, weil das Betriebsratsmitglied auch sonst sich einem Ausschlußverfahren durchaus legal entziehen kann, indem es beispielsweise sein Amt niederlegt oder die Mehrheit aller Mitglieder des Betriebsrates - etwa aus Sympathie zu dem auszuschließenden Mitglied - den Rücktritt beschließen. Im letztgenannten Fall hat der bisherige Betriebsrat (einschließlich seines vom Ausschluß bedrohten Mitglieds) zwar noch die laufenden Geschäfte zu führen, dies aber nur bis zur Betriebsratsneuwahl.

e) Im übrigen ist es nach geltendem Recht auch in anderen Fällen ohne weiteres möglich, daß das Gericht eine Entscheidung in der Sache nicht mehr treffen kann, weil sich der Sachverhalt inzwischen geändert hat. Man spricht dann regelmäßig von Erledigung der Hauptsache. Das gilt auch für den hier gegebenen Fall einer rechts gestaltenden Entscheidung, wenn das Ziel des Verfahrens (hier: das Ausscheiden aus dem Betriebsrat) schon auf andere Weise (hier: durch Ablauf der Amtszeit) eingetreten ist. In solchen Fällen kann eine rechts gestaltende Entscheidung nicht mehr ergehen.



4. Nach alledem ist der Senat der Auffassung, daß das vorliegende Ausschlußverfahren nicht mehr zum Ausschluß des Beteiligten zu 5) aus dem alten Betriebsrat führen kann, in dessen Amtszeit die ihm zur Last gelegten Handlungen geschehen sind. Insoweit ist das Verfahren durch das Amtsende jenes Betriebsrates gegenstandslos geworden. Einen für diesen Fall denkbaren Antrag auf Feststellung, daß der Beteiligte zu 5) in der früheren Amtszeit seine gesetzlichen Pflichten verletzt habe (vgl. dazu BVerwG AP Nr. 6 und 7 zu § 26 PersVG), hat die Antragstellerin nicht gestellt. Das Verfahren kann aber auch nicht zum Ausschluß des Beteiligten zu 5) aus dem neuen Betriebsrat führen, in den er wiedergewählt worden ist. Dem stehen die oben dargelegten Rechtsgründe entgegen. Insoweit ist der Antrag inzwischen unbegründet geworden. Dies wird entsprechend der bisherigen Praxis des Senats mit Rücksicht auf die Besonderheiten des arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens (vgl. dazu BAG 4, 268 = AP Nr. 2 zu § 81 ArbGG 1953 und BAG 12, 107 = AP Nr. 7 zu § 23 BetrVG) dadurch zum Ausdruck gebracht, daß in der Beschlußformel das Verfahren für erledigt erklärt und die Entscheidungen der Vorinstanzen, die dem Antrag stattgegeben haben, aufgehoben werden.

C. Einer Vorlage an den Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts im Hinblick auf die Abweichung von der bisherigen Rechtsprechung bedarf es nicht. Die Rechtsfragen fallen allein in die Zuständigkeit des erkennenden Senats.

Eine erkennbare Abweichung von der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, die zur Anrufung des Gemeinsamen Senats der Obersten Gerichtshöfe des Bundes nach dem Gesetz vom 19. Juni 1968 (BGBl. I, 661)



nötigen würde, liegt nicht vor. Soweit ersichtlich, hat sich das Bundesverwaltungsgericht im Rahmen von Verfahren gemäß § 26 PersVG, der im wesentlichen dem § 23 BetrVG entspricht, allein in dem Beschluß vom 1. Oktober 1965 (VII P 1.65; BVerwGE 22, 96 = AP Nr. 7 zu § 26 PersVG) mit ähnlichen Fragen befaßt, wie sie dem Senat in diesem Verfahren vorgelegen haben. Auch dort war ein Ausschlußverfahren gegen ein Personalratsmitglied wegen grober Amtspflichtverletzung eingeleitet und dem Antrag in beiden Tatsacheninstanzen entsprochen worden. Nachdem das Bundesverwaltungsgericht die Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts wegen eines Verfahrensfehlers aufgehoben hatte und die Amtszeit des Personalrats, aus dem der Ausschluß jenes Personalratsmitgliedes begehrt wurde, abgelaufen war, hatten die Antragsteller - anders als im vorliegenden Verfahren - ihren Antrag auf die Feststellung umgestellt, daß bei dem benannten Personalratsmitglied die Voraussetzungen für einen Ausschluß aus dem früheren Personalrat vorgelegen haben. Nur über die Zulässigkeit (und Begründetheit) dieses Antrags hatte das Bundesverwaltungsgericht zu entscheiden. Eine Divergenz zur Entscheidung des erkennenden Senats kann deshalb nicht bestehen.

gez. Dr. Schröder Dr. Gröninger Wendel
 Dr. Dr. Löwisch R. Grebenstein



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

