

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

2. Nov. 1955

89

Gesetz: §§ 23, 49 BetrVG, § 93 ArbGG

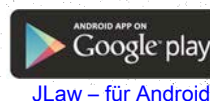
Leitsätze:

1. Der Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten aus dem Betriebsrat ist auch dann zulässig, wenn das Betriebsratsmitglied die grobe Pflichtverletzung als Mitglied eines Betriebsrats begangen hat, dessen Amtsperiode inzwischen abgelaufen ist, vorausgesetzt, dass das betroffene Betriebsratsmitglied für die neue, sofort folgende Amtsperiode wiedergewählt worden ist.
2. Aus § 49 BetrVG ergibt sich, dass sowohl der Arbeitgeber wie auch der Betriebsrat in ihrer Zusammenarbeit das Wohl des Betriebes und das Gemeinwohl als übergeordnete Gesichtspunkte zu beachten haben, dass aber innerhalb dieser Zusammenarbeit der Arbeitgeber seine Interessen, der Betriebsrat die Interessen der von ihm repräsentierten Belegschaft wahrnehmen dürfen und wahrzunehmen haben.
3. Der Begriff der groben Verletzung gesetzlicher Pflichten in § 23 BetrVG ist ein Rechtsbegriff. Es ist in der Rechtsbeschwerdeinstanz nachprüfbar, ob das Beschwerdegericht diesen Rechtsbegriff verkannt hat.
4. Die Frage, ob im gegebenen Fall der vom Tatrichter festgestellte Tatbestand als grobe Pflichtverletzung anzusehen ist, ist keine Tatfrage, sondern gleichfalls eine Rechtsfrage. Allerdings handelt es sich um eine Rechtsfrage besonderer Art, da die Subsumtion eines Tatbestandes unter einen sogenannten unbestimmten Rechtsbegriff in Frage steht. In diesem Fall hat der Richter in freier pflichtgemässer Bewertung zu prüfen, ob nach der Gesamtlage der Umstände die Pflichtverletzung als eine grobe erscheint. Eine Rechtsverletzung liegt nur dann vor, wenn bei der Subsumtion gegen Rechtsvorschrift-

- 2 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 2. -

ten, gegen allgemein anerkannte Bewertungsmaßstäbe, gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstossen worden ist, insbesondere wenn bei der Bewertung offensichtlich fehlerhaft verfahren, etwa die Notwendigkeit einer Abwägung der beiderseitigen Interessen nicht erkannt oder die einzelnen zu Gunsten oder zu Lasten der Parteien (Beteiligten) sprechenden Gesichtspunkte und die von ihnen geltend gemachten Umstände durchaus unzureichend berücksichtigt sind.

Aktenzeichen: 1 ABR 30/54

Beschluss des BAG vom 2. November 1955

LAG Berlin



LR 30/54
LA. Bb. 474/54 (Berlin)

89

B e s c h l u s s

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts durch den
Präsidenten Professor Dr. Nipperdey und die Bundesrichter
Dr. König und Dr. Poelmann sowie die Bundesarbeitsrichter
Fritz Zeilinger und Johann Schulte in der Sitzung vom
2. November 1955 beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragsstellerin
gegen den Beschluss des Landesarbeitsge-
richts Berlin vom 5. Oktober 1954
- 7 LA. Bb. 474/54 - wird zurückgewiesen.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

G r ü n d e

Der Antragsgegner ist bei der Antragsstellerin seit 1936 als Eisengiesser beschäftigt. Seit 1950 ist er Mitglied und Vorsitzender ihres Betriebsrats. Von der Arbeit war er nicht freigestellt.

Zum 1. April 1954 wurde der Betriebsrat neu gewählt. Der Antragsgegner wurde wieder in den Betriebsrat und zu seinem Vorsitzenden gewählt.

Die Antragsstellerin hatte am 10. März 1954 beim Arbeitsgericht beantragt, den Antragsgegner wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten aus dem Betriebsrat auszuschliessen. Zur Begründung ihres Antrags hat sie vorgetragen, der Antragsgegner habe

1. im Januar 1954 einzelne Belegschaftsmitglieder wiederholt aufgefordert, langsam zu arbeiten,
2. der Geschäftsleitung der Antragsstellerin gegenüber die wahrheitswidrige Erklärung abgegeben, die Belegschaft wünsche eine 32-stündige Kurzarbeit, entgegen dem Vorschlag der Antragsstellerin, eine 40-stündige Kurzarbeit einzuführen,
3. der Antragsgegner habe entgegen der Wahrheit behauptet, die Betriebsleitung habe vollen Lohnausgleich für die Differenz zwischen 32 und 40 Stunden zugesagt, obwohl nur in besonderen, wirtschaftlich schwierigen Fällen eine Überbrückung versprochen worden sei,
4. der Antragsgegner habe ferner in einer Belegschaftsversammlung am 2. März 1954 und in einer Besprechung mit dem damaligen Betriebsleiter Anderegg am 5. März 1954 den Geschäftsführer Behrmann der Antragsstellerin des Wortbruchs beschuldigt, und schliesslich
5. sich am 4. März 1954 grundlos geweigert, zu einer Besprechung über die Kurzarbeit zur Betriebsleitung zu kommen.

Durch Beschluss des Arbeitsgerichts Berlin vom 14. Juni 1954 wurde der Antrag abgewiesen. Die hiergegen eingelegte Beschwerde wurde unter Zulassung der Rechtsbeschwerde durch Beschluss des Landesarbeitsgerichts vom 5. Oktober 1954 zurückgewiesen.

Der Beschluss des Landesarbeitsgerichts wurde der Antragsstellerin am 20. Oktober 1954 zugestellt. Sie legte hiergegen am 2. November 1954 mit Gründen versehene Rechtsbeschwerde ein.

Die Rechtsbeschwerde rügt Verletzung der §§ 23, 49 BetrV.
Die zulässige Rechtsbeschwerde ist nicht begründet.

Entgegen der Ansicht des Antragsgegners ist der Antrag, ihn aus dem Betriebsrat auszuschliessen, nicht unzulässig. Zwar ist es richtig, dass die angeblichen Amtspflichtverletzungen, auf die der Ausschliessungsantrag gestützt wird, in eine Amtsperiode des Antragsgegners fallen, die im Zeitpunkt des arbeits- und landesarbeitsgerichtlichen Beschlusses abgelaufen war. Es ist aber aus dem Gesetz nicht zu entnehmen, dass ein Antrag auf Ausschluss aus dem Betriebsrat deshalb unzulässig ist, weil das auszuschliessende Betriebsratsmitglied die Amtspflichtverletzungen nicht als Mitglied dieses, sondern des unmittelbar vorhergehenden Betriebsrats begangen hat. Ähnlich wie § 39 des Betriebsrätegesetzes vom 4. Februar 1920 (RGBl. I S. 147) schweigt auch § 23 BetrVG darüber, wann die Amtspflichtverletzung, die durch Beschluss zu einem Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat führen kann, erfolgt sein muss. Nur so viel ist aus dem Gesetz zu entnehmen, dass Voraussetzung des Ausschlusses aus dem Betriebsrat die Tatsache der Mitgliedschaft im Betriebsrat ist. Wenn also der Antragsgegner nicht wieder in den neuen Betriebsrat gewählt worden wäre, dann allerdings wäre der Antrag auf Ausschluss gegenstandslos und damit unzulässig. Hingegen kann es nicht richtig sein, dass die Amtspflichtverletzung immer nur dann zu einem Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat führen kann, wenn die Amtsperiode des Betriebsratsmitglieds, in der die Pflichtverletzung begangen worden ist, noch andauert. Denn dann würde - insbesondere wenn man bedenkt, dass nach dem geltenden Recht grundsätzlich drei Rechtszüge möglich sind - u.U. ein Ausschluss aus einem Betriebsrat vielfach überhaupt un-



- 4 -

möglich sein, weil bis zur rechtskräftigen Entscheidung über einen Antrag nach § 23 BetrVG sehr oft die Amtsperiode eines Betriebsratsmitglieds bei Ausschöpfung der Rechtsmittelzüge abgelaufen sein wird. Gerade der vorliegende Fall zeigt, dass die Ansicht des Antragsgegners zu Ergebnissen führen würde, die der Gesetzgeber sicher nicht gewollt hat. Seine Amtsperiode lief Ende März 1954 ab. Die Vorkommnisse, auf die der Ausschlussantrag gestützt wird, liegen gegen Ende Dezember 1953 und vor allem in den ersten Monaten des Jahres 1954. Der Antrag wurde auch erst im März 1954 gestellt, so dass er nach Lage der Dinge rechtskräftig überhaupt erst nach Ablauf der damaligen Amtsperiode des Antragsgegners als Betriebsratsmitglied beschieden werden konnte. Es ist nicht einzusehen, warum nicht ein schwebendes Verfahren in der unmittelbar folgenden Amtsperiode, wenn das betroffene Betriebsratsmitglied wiedergewählt worden ist, fortgeführt werden und zum Verlust auch des neu erworbenen Amtes führen kann. Das hat nichts mit der Frage zu tun, ob ein aus dem Betriebsrat ausgeschlossenes Mitglied erneut in den Betriebsrat gewählt werden kann. Diese Frage steht hier nicht zur Erörterung und Entscheidung. Auch darf die Frage der Zulässigkeit des Antrags nicht verwechselt werden mit der, ob materiell-rechtlich die in einer unmittelbar vorhergehenden Amtsperiode begangene grobe Pflichtverletzung für den Ausschluss aus dem Betriebsrat der folgenden Amtsperiode von Bedeutung ist oder sein kann. Das wird von den Umständen abhängen. Jedenfalls ist ein entsprechender Antrag nicht unzulässig, wenn er vor Ablauf der Amtsperiode, in der die Pflichtverletzung begangen worden ist, gestellt wird und das betroffene Betriebsratsmitglied für die neue, sofort folgende Amtsperiode wiedergewählt worden ist (vgl. hierzu Mansfeld, BetrRG, 1930, § 39 Anm. 2; Flatow-Kahn-Freund, BetrRG, 13. Aufl. § 39

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)

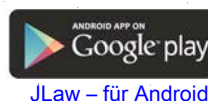


[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Anm. 10 IV; Dietz, BetrVG, 2. Aufl. § 23 Anm. 10, RAG ArbRSIlg. Bd. 6 S. 398 hat die Frage fälschlicherweise offengelassen, indem es dahingestellt sein liess, ob der Antrag zulässig war oder nicht, und ihn als unbegründet angesehen hat).

Der Ausschlussantrag ist aber von den Vorinstanzen mit Recht als unbegründet abgewiesen worden. Gemäss § 49 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 BetrVG ist der Antragsgegner gesetzlich verpflichtet, mit der Antragsstellerin und ihren Repräsentanten zum Wohle des Betriebes vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und insbesondere alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden des Betriebes zu gefährden. Die Rechtsbeschwerde rügt, das Landesarbeitsgericht habe die Bedeutung dieser Vorschrift bei der Wertung des Verhaltens des Antragsgegners verkannt, indem es die Aufgaben des Betriebsrats und seiner Mitglieder zu sehr unter dem Gesichtspunkt der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen gegenüber dem Arbeitgeber sehe. Das sei unrichtig. Der Betriebsrat habe heute grundsätzlich nicht mehr die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber wahrzunehmen, sondern mit dem Arbeitgeber vertrauensvoll zum Wohle des Betriebes und seiner Arbeitnehmer zusammenzuarbeiten. Die Rechtsbeschwerde missversteht jedoch den angefochtenen Beschluss. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, es sei Aufgabe des Betriebsrats, die Belange der Belegschaft unter Berücksichtigung des Betriebswohles in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber wahrzunehmen. Damit ist nichts anderes gesagt, als was § 49 BetrVG bestimmt: Dass sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat in ihrer Zusammenarbeit das Wohl des Betriebes und das Gemeinwohl als übergeordnete Gesichtspunkte zu beachten haben, dass aber innerhalb dieser Zusammenarbeit der Arbeitgeber seine Interessen, der Betriebsrat hingegen die Interessen der von ihm repräsentierten Arbeitnehmerschaft wahrnehmen darf und evtl. wahrzunehmen hat.



- 6 -

Was die Frage des Vorliegens einer groben Verletzung gesetzlicher Pflichten (§ 49 BetrVG) betrifft, so irrt die Rechtsbeschwerde über die Möglichkeiten und die Tragweite der rechtlichen Nachprüfung in der Rechtsbeschwerdeinstanz.

Es ist zu unterscheiden: Ist der Begriff der groben Pflichtverletzung im Sinne des § 23 BetrVG richtig erfasst ? Sind die erforderlichen tatsächlichen Feststellungen und die Beweiswürdigung ohne Rechtsverletzung getroffen ? Und schliesslich ist der festgestellte Tatbestand unter die Rechtsnorm des § 23 BetrVG richtig subsumiert ?

Der Begriff der groben Verletzung gesetzlicher Pflichten ist ein Rechtsbegriff. Es ist im Rechtsbeschwerdeverfahren nachzuprüfen, ob das Beschwerdegericht diesen Rechtsbegriff verkannt hat, ob also eine Rechtsverletzung vorliegt. Das Rechtsbeschwerdegericht hat daher nachzuprüfen, ob der Tatrichter den Begriff der Pflichtverletzung selbst richtig beurteilt hat, ob er sich des Unterschiedes der Begriffe der Pflichtverletzung und der groben Pflichtverletzung bewusst und sich darüber klar ist, dass im vorliegenden Falle gewöhnliche Pflichtverletzung nicht ausreicht, sondern grobe Pflichtverletzung vorliegen muss. Der angefochtene Beschluss lässt nun nicht unmittelbar und ausdrücklich erkennen, was das Landesarbeitsgericht unter einer groben Verletzung gesetzlicher Pflichten versteht. Doch ist den tatsächlichen Feststellungen und die Beweiswürdigung enthaltenden Ausführungen zu entnehmen, dass der Begriff im Sinne der allgemein anerkannten Auffassung verstanden wird. Danach liegt eine grobe Verletzung gesetzlicher Pflichten dann vor, wenn die Pflichtverletzung handgreiflich und offensichtlich schwerwiegend ist, wenn sie insbesondere den Betriebsfrieden ernstlich gefährdet oder gar nachhaltig ge-



stört hat (Beschluss des BAG v. 4. Mai 1955 - 1 ABR 4/53 - in AP Nr. 1 zu § 44 BetrVG; vgl. auch in anderem Zusammenhang BGHZ 10, 16). Nach den Feststellungen des angefochtenen Beschlusses sind die Vorwürfe zu 2) und 3) von der Antragsstellerin gegenüber dem Antragsgegner zu Unrecht erhoben worden. Auch der Vorwurf zu 4) ist nach der Ansicht des Beschwerdegerichts unberechtigt, weil hier ein entschuldbares Missverständnis auf Seiten des Antragsgegners hinsichtlich der Zusage einer allgemeinen und unbedingten Zahlung von Überbrückungsgeldern durch den Geschäftsführer der Antragsstellerin vorgelegen hat. Was die Äusserung des Antragsgegners zur Akkordarbeit (Punkt 1) angeht - " Haut nicht so rein, wenn der Akkord losgeht, liegt Ihr nachher auf der Schnauze! " -, die kurz vor Weihnachten 1953 gefallen ist, so hat das Landesarbeitsgericht in freier Beweiswürdigung aller Umstände des näheren ausgeführt, wie diese einmalige Äusserung aufzufassen ist. Der Antragsgegner, der seine Worte nicht auszuwählen verstehe und sie nicht " auf die Goldwaage " lege, habe damit nur seine Besorgnis um das körperliche Wohl seiner Kollegen einerseits, um die Güte der zu leistenden Arbeit andererseits zum Ausdruck bringen wollen . Das Beschwerdegericht kommt zu dem Schluss, dass es dem Antragsgegner mit dieser Äusserung nicht darum gegangen sei, eine seinen Arbeitgeber schädigende Minderleistung im Betrieb herbeizuführen. Der Antragsgegner und die übrigen Arbeiter, die die Äusserung nicht als Aufforderung zur pflichtwidrigen Langsamarbeit aufgefasst hätten, hätten genau so wie sonst ohne Beanstandung weitergearbeitet. Im übrigen stellt das Landesarbeitsgericht fest, dass die weiteren zu Punkt 1) erhobenen Vorwürfe nicht bewiesen sind. Schliesslich führt das Beschwerdegericht zu dem Vorwurf zu 5) im Anschluss an die arbeitsgerichtliche Entscheidung aus, dass der Antragsgegner bei der Ablehnung der Besprechung zwar tadelnswert gehandelt habe, dass aber zu Gunsten des nicht freigestellten Antragsgegners beachtet werden müsse, dass er überbeansprucht gewesen sei



- 8 -

und dass der Arbeitgeber darauf habe Rücksicht nehmen müssen. Aus diesen Darlegungen des Beschwerdegerichts ergibt sich, dass der Vorderrichter den Begriff der groben Verletzung gesetzlicher Pflichten zutreffend erfasst und von leichten Pflichtverletzungen richtig abgegrenzt hat.

Was die tatsächlichen Feststellungen des angefochtenen Beschlusses betrifft, so sind von der Rechtsbeschwerde Angriffe gegen die Art und Weise des Zustandekommens dieser Feststellung nicht erhoben worden. Zu Unrecht greift die Rechtsbeschwerde die Beweiswürdigung des angefochtenen Beschlusses an. Der Tatsacheninstanz obliegt die Beweiswürdigung aller einzelnen von ihr festgestellten Umstände nach ihrem freien pflichtmässigen Ermessen. Dieses Ermessen ist dadurch begrenzt, dass eine Verfahrensverstösse enthaltende oder in sich widerspruchsvolle, mit den Denkgesetzen oder Erfahrungssätzen in Widerspruch stehende oder nicht den gesamten Inhalt der Verhandlung und des Beweisergebnisses gehörig berücksichtigende Würdigung für das Rechtsbeschwerdegericht unbeachtlich wäre. Davon kann hier jedoch keine Rede sein.

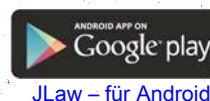
Schliesslich liegt auch keine Rechtsverletzung darin, dass der Vorderrichter den von ihm festgestellten Tatbestand im konkreten Fall nicht als grobe Verletzung gesetzlicher Pflichten im Sinne des § 23 BetrVG angesehen hat. Zwar handelt es sich bei dieser Frage, ob im gegebenen Fall grobe Pflichtverletzung vorliegt, nicht, wie häufig behauptet wird, um eine Tatfrage. Vielmehr ist die Frage der richtigen Subsumtion eine Rechtsfrage (vgl. § 565 Abs. 3 Ziff. 1 ZPO), allerdings dann, wenn es sich um die Einordnung unter einen sogenannten unbestimmten Rechtsbegriff handelt, eine Rechtsfrage besonderer Art. Ihre Beantwortung kann nicht einheitlich für alle Fälle, sondern nur von Fall zu Fall erfolgen. Hierbei sind auch subjektive, in der

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

- 9 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Individualität der Handelnden begründete Umstände zu berücksichtigen. Der Richter hat hier in freier, pflichtgemässer Bewertung zu prüfen, ob nach der Gesamtlage der Umstände die Pflichtverletzung als eine grobe erscheint. Es ist gerechtfertigt, dem Berufungsgericht, weil es den Tatbestand festgestellt hat und ihm deshalb näher steht, bei der bewertenden Subsumtion einen angemessenen Spielraum einzuräumen, der durch eine gewisse Labilität der unbestimmten Rechtsbegriffe in ihrer Anwendung auf den Einzelfall bedingt ist. Das Wesen und die Bedeutung der Rechtsbeschwerdeinstanz (Revisionsinstanz) liegt darin, dass sie vor allem der Rechtseinheit und Rechtsfortbildung zu dienen hat und die Richtigkeit der Entscheidungen gewährleisten soll, die Bedeutung über den einzelnen Fall hinaus haben. Die wertende Subsumtion ist daher nicht schon dann Rechtsverletzung, wenn die letzte Instanz zu einem anderen Ergebnis kommen würde. Vielmehr liegt nur dann eine Rechtsverletzung vor, wenn bei der Subsumtion gegen Rechtsvorschriften, gegen allgemein anerkannte Bewertungsmassstäbe, gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstossen worden ist, insbesondere wenn bei der Bewertung offensichtlich fehlerhaft verfahren, etwa die Notwendigkeit einer Abwägung der beiderseitigen Interessen nicht erkannt oder die einzelnen zu Gunsten oder zu Lasten der Parteien (Beteiligten) sprechenden Gesichtspunkte und die von ihnen geltend gemachten Umstände unzureichend berücksichtigt sind, vgl. AP Nr. 5 zu § 1 KSchG mit zustimmender Anmerkung von Hueck. Davon kann jedoch im vorliegenden Fall nicht gesprochen werden.

Nach alledem war die Rechtsbeschwerde gebühren- und auslagenfrei (§ 12 Abs. 4 ArbGG) zurückzuweisen.

gez. Nipperdey

Dr. König

Dr. Poelmann

Fritz Zeilinger Schulte



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS