

Aktenzeichen: 1 ABR 52/00
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 14. August 2001
- 1 ABR 52/00 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 20. Oktober 1999
- 15 BV 146/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 19. Oktober 2000
- 10 TaBV 27/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichworte:

Erledigung eines Beschlußverfahrens; Restmandat des Betriebsrats

Gesetze:

BetrVG § 8, § 21 Abs. 1, § 24 Abs. 1 Nr. 1 bis 6; ArbGG § 10

Leitsatz:

Das Restmandat eines Betriebsrats setzt einen die Stilllegung eines Betriebs überdauernden Regelungsbedarf voraus. Fehlt es daran, endet mit der tatsächlichen Stilllegung des Betriebs und der darauf bezogenen Beendigung auch der Arbeitsverhältnisse der Betriebsratsmitglieder das betriebsverfassungsrechtliche Rechtsverhältnis der Betriebsparteien.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



1 ABR 52/00
10 TaBV 27/00
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. August 2001

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin, Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Anhörung vom 14. August 2001 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, den Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, die ehrenamtlichen Richter Dr. Federlin und Berg beschlossen:



1. Das Verfahren wird eingestellt.
2. Es wird festgestellt, daß der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Köln vom 19. Oktober 2000 - 10 TaBV 27/00 - und der Beschluß des Arbeitsgerichts Köln vom 20. Oktober 1999 - 15 BV 146/99 - wirkungslos sind.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung über eine Jahressonderzahlung.

Die Arbeitgeberin führt Prüfaufgaben durch. Sie übernahm im Januar 1993 vom TÜV Rheinland e.V. die Betriebsteile Energietechnik und Umweltschutz. Auf die übernommenen Mitarbeiter wandte sie ein Vergütungssystem an, das auf vertraglichen Vereinbarungen und Betriebsvereinbarungen beruhte. Die Bemessung der Vergütung erfolgte in Anlehnung an die Landesbesoldungsordnung Nordrhein-Westfalen. Dagegen entlohnte sie die von ihr eingestellten Arbeitnehmer (sog. BO-Mitarbeiter) nach einer eigenen Betriebsordnung. Nach der Gehaltsordnung vom 1. September 1992 erhielten diese Arbeitnehmer eine jährliche Sondervergütung von 50 % der November-Bruttovergütung.

Für die vom TÜV Rheinland übernommenen Arbeitnehmer (sog. LBO-Mitarbeiter) versuchte die Arbeitgeberin in Verhandlungen mit dem Betriebsrat eine Änderung des Vergütungssystems zu erreichen. Nach einem Spruch der Einigungsstelle vom 13. November 1996 erhielten diese Arbeitnehmer ab 1997 eine Jahressonderzahlung von 75 % der Bruttovergütung für den Monat November. Diese Betriebsvereinbarung kündigte die Arbeitgeberin im Juni 1999 mit dem Ziel, die Jahressonderzahlung für die davon betroffenen Arbeitnehmer einzustellen. Die Jahressonderzahlung für die BO-Mitarbeiter sollte weitergeführt werden.

Daraufhin verlangte der Betriebsrat, bei der Verteilung der dafür bereitgestellten Mittel beteiligt zu werden. Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, die gekündigte Betriebsvereinbarung wirke nicht nach. Ein Mitbestimmungsrecht bestehe



nicht, weil sie die Sonderzahlung für die LBO-Mitarbeiter vollständig einstellen wolle. Sie könne den Kreis der Leistungsberechtigten mitbestimmungsfrei vorgeben.

Die Arbeitgeberin hat beantragt

1. festzustellen, daß die Betriebsvereinbarung über eine Jahressonderzahlung vom 13. November 1996 mit Ablauf des 30. September 1999 nicht nachwirkt sowie
2. festzustellen, daß ein Mitbestimmungsrecht für eine Verteilung finanzieller Mittel für eine Jahressonderzahlung an die LBO-Mitarbeiter nicht besteht.

Der Betriebsrat hat beantragt, die Anträge abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Während des Beschwerdeverfahrens hat die Arbeitgeberin den Betrieb zum 30. Juni 2000 stillgelegt und die bei ihr bestehenden Arbeitsverhältnisse einschließlich derjenigen der Betriebsratsmitglieder gekündigt. Daraufhin hat das Landesarbeitsgericht die Beschwerde der Arbeitgeberin wegen Wegfalls der Beteiligtenfähigkeit des Betriebsrats zurückgewiesen. Dagegen hat die Arbeitgeberin Rechtsbeschwerde eingelegt und anschließend das Verfahren für erledigt erklärt. Der Betriebsrat hat der Erledigung wegen noch anhängiger Kündigungsschutzverfahren ua. von Betriebsratsmitgliedern widersprochen. Nunmehr hat die Arbeitgeberin beantragt festzustellen, daß die Hauptsache erledigt ist, hilfsweise hält sie ihre Sachanträge aufrecht. Der Betriebsrat beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Das Verfahren war einzustellen. Es hat sich mit der Stilllegung des Betriebs zum 30. Juni 2000 erledigt. Zu diesem Zeitpunkt hat das betriebsverfassungsrechtliche Rechtsverhältnis der Beteiligten geendet. Da der Betriebsrat nicht Antragsteller ist und mit den Anträgen auch nicht in Anspruch genommen wird, kommt es auf dessen Beteiligtenfähigkeit nach § 10 2. Halbs. ArbGG nicht an. Der Betriebsrat ist aber seit dem nicht mehr Träger betriebsverfassungsrechtlicher Rechte und Pflichten.

I. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist bei einer Erledigungserklärung des Antragstellers, der ein Beteiligter widersprochen hat, das Verfahren bei Vorliegen eines erledigenden Ereignisses einzustellen. Erledigendes Ereignis können alle während des Verfahrens eingetretenen Umstände sein, die dazu führen, daß der Antrag nunmehr unzulässig oder unbegründet geworden ist und zwar unab-



hängig davon, ob er von Anfang an zulässig oder begründet war (*BAG 26. April 1990 - 1 ABR 79/89 - BAGE 65, 105; zuletzt BAG 19. Juni 2001 - 1 ABR 48/00 - zVv.*).

II. Durch die zum 30. Juni 2000 erfolgte Betriebsstillegung hat das durch die Wahl eines Betriebsrats begründete Rechtsverhältnis der Betriebsparteien geendet. Der Betriebsrat ist seit dem nicht mehr Organ der Betriebsverfassung. Ein Restmandat zur Klärung der fraglichen Mitbestimmungsangelegenheit steht ihm nicht zu.

a) Mit der Wahl eines Betriebsrats wird das betriebsverfassungsrechtliche Rechtsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat begründet. Der Betriebsrat wird mit seiner Wahl Träger der im Betriebsverfassungsgesetz geregelten Rechte und Pflichten (*Wiese/KreutzGK-BetrVG 6. Aufl. § 21 Rn. 19; Fitting/Kaiser/Heither/Engels BetrVG 20. Aufl. § 21 Rn. 14*). Die Betriebsparteien sind von da an befugt, Inhalt und Reichweite dieses Rechtsverhältnisses, insbesondere das Bestehen oder das Nichtbestehen bzw. den Umfang von Mitbestimmungsrechten in einem Feststellungsverfahren klären zu lassen (*BAG 15. Dezember 1998 - 1 ABR 9/98 - BAGE 90, 288, 293 mwN*).

b) Das Rechtsverhältnis der Betriebsparteien erlischt mit dem Ablauf der regelmäßigen Amtszeit des Betriebsrats, wenn keine Neuwahl erfolgt. Vor Ablauf der regelmäßigen Amtszeit (§ 21 Abs. 1 Satz 1 BetrVG) endet es, wenn der Betriebsrat als Organ der Betriebsverfassung aufhört zu bestehen. Das ist der Fall, wenn alle Mitglieder einschließlich der Ersatzmitglieder wegen eines in § 24 Abs. 1 Nr. 1 bis 6 BetrVG geregelten Sachverhalts aus ihren Ämtern ausscheiden. Der Betriebsrat als Organ und damit auch das betriebsverfassungsrechtliche Rechtsverhältnis zum Arbeitgeber erlöschen dann mit dem Amtsverlust des letzten Betriebsratsmitglieds (*vgl. BAG 12. Januar 2000 - 7 ABR 61/98 - BetrVG 1972 § 24 Nr. 5 = EzA BetrVG 1972 § 24 Nr. 2, zu B II 2 b der Gründe*).

Nach § 24 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG endet das Amt eines Betriebsratsmitglieds mit dem Verlust der Wählbarkeit. Die Voraussetzungen der Wählbarkeit regelt § 8 BetrVG. Diese verlangt neben dem Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zum Betriebsinhaber auch die Eingliederung in eine betriebliche Organisation. Führt die Stillegung des Betriebs zum völligen Wegfall der betrieblichen Organisation, fehlt es an einer organisatorischen Einheit, in die das Betriebsratsmitglied ebenso wie die übrigen gekündigten Arbeitnehmer auch während der Dauer eines Kündigungsschutzverfahrens eingegliedert sein könnte. In einem solchen Fall endet das Amt des Betriebsratsmitglieds wegen



Wegfalls einer Wählbarkeitsvoraussetzung (§ 24 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG) unabhängig vom Ausgang eines noch anhängigen Kündigungsschutzverfahrens.

c) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts behält der Betriebsrat trotz eines völligen Wegfalls der betrieblichen Organisation infolge einer Betriebsstillegung und einer damit einhergehenden Beendigung der Arbeitsverhältnisse auch der Betriebsratsmitglieder bestimmte betriebsverfassungsrechtliche Befugnisse in Form eines Restmandats. Es betrifft alle im Zusammenhang mit der Betriebsstillegung stehenden Beteiligungsrechte und solche betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben, die sich daraus ergeben, daß trotz der Stillegung des Betriebs noch nicht alle Arbeitsverhältnisse beendet sind oder einzelne Arbeitnehmer noch mit Abwicklungsarbeiten beschäftigt werden (*BAG 12. Januar 2000 - 7 ABR 61/98 - aaO, zu B II 2 d aa der Gründe mwN*). Dazu kann auch die Pflicht gehören, einen bereits abgeschlossenen, aber noch nicht erfüllten Sozialplan an veränderte Umstände anzupassen (*BAG 5. Oktober 2000 - 1 AZR 48/00 - DB 2001, 1563*).

d) Danach soll das Restmandat gewährleisten, daß die zur Abwicklung einer Betriebsstillegung erforderlichen betrieblichen Regelungen tatsächlich noch getroffen werden können. Es setzt seinem Zweck nach einen die Betriebsstillegung überdauernden Regelungsbedarf voraus. Eine regelungsbedürftige Angelegenheit liegt aber nicht vor. Mit ihren Anträgen will die Arbeitgeberin lediglich klären lassen, ob eine teilmittelbestimmte Betriebsvereinbarung noch nachwirkt und im Zusammenhang damit, ob ein Mitbestimmungsrecht über die Verteilung einer freiwilligen Leistung besteht. Nach der Stillegung des Betriebs betrifft der Streit zwischen den Beteiligten nicht mehr die Gestaltung der gegenwärtigen oder der künftigen betriebsverfassungsrechtlichen Lage im Verhältnis der Betriebsparteien zueinander oder einen Durchführungsanspruch des Betriebsrats, sondern allein noch die Feststellung eines bereits vor der Betriebsstillegung eingetretenen Rechtszustandes.

III. Die Beendigung der betriebsverfassungsrechtlichen Beziehungen der Betriebsparteien infolge der Stillegung des Betriebes führt zur Unzulässigkeit des Antrags der Arbeitgeberin. Es fehlt an einem feststellungsfähigen Rechtsverhältnis. Damit ist



ein erledigendes Ereignis eingetreten, das die Einstellung des Verfahrens zur Folge hat.

Wißmann

Hauck

Schmidt

Federlin

Peter Berg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)