

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

 Gesetz: ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 4a, § 8 Abs. 1; BetrVG § 1, § 2,
 § 8 Abs. 1, § 13, § 16 Abs. 1, § 82 Abs. 1 a; WahlO zum
 BetrVG § 1

Leitsätze:

1. Das BetrVG will die Bildung von Betriebsräten möglichst erleichtern. Deshalb sind die das Wahlverfahren betreffenden Vorschriften (einschließlich der Vorschriften über die Wahlvorbereitung, zu der die Wahl des Wahlvorstandes gehört) so auszulegen, daß die Bildung der Betriebsräte nicht unnötig erschwert wird.
2. "Mehrheit der Arbeitnehmer" im Sinne des § 16 BetrVG (Bestellung des Wahlvorstandes) bedeutet Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Es ist nicht erforderlich, daß die Mehrheit aller im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer an der Versammlung nach § 16 aaO teilnimmt.
3. Die Rechtsprechung des Senats zu § 13 BetrVG ist auf die Fälle des § 16 BetrVG nicht anzuwenden.
4. Auch der Arbeitgeber ist berechtigt, eine Betriebsversammlung nach § 16 BetrVG einzuberufen.
5. An der Betriebsversammlung des § 16 BetrVG und an der Wahl des Wahlvorstandes können alle Arbeitnehmer des Betriebes teilnehmen, nicht nur diejenigen, die später zur Betriebsratswahl wahlberechtigt sind.
6. Wenn in der Betriebsversammlung nach § 16 BetrVG irgendein Arbeitnehmer das Wort ergreift und sich damit zum Leiter der Versammlung macht, so ist das nicht zu beanstanden.
7. Im Falle des § 16 BetrVG ist eine geheime Abstimmung nicht erforderlich. Vielmehr ist es ausreichend, wenn aus dem Verlauf der Versammlung hervorgeht, daß die Anwesenden in ihrer Mehrheit mit der Wahl der vorgeschlagenen Kandidaten einverstanden sind, und keine berechtigten Zweifel darüber bestehen können, wer gewählt wird. Wenn sich keine Gegenstimme erhebt und auch niemand erklärt, er enthalte sich der Stimme - mag danach gefragt sein oder nicht -, so sind die vorgeschlagenen Kandidaten nach dem Willen der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer wirksam gewählt.
8. Verringert sich die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder dadurch, daß ein Mitglied oder mehrere Mitglieder ausscheiden, unter drei, so muß eine Nachwahl oder Nachbestellung vorgenommen werden. Sind ein Mitglied und ein Ersatzmitglied ausgeschieden, so reicht es aus, wenn nur ein Mitglied nachgewählt oder nachbestellt wird. Es ist in diesem Falle aber auch unschädlich, wenn zwei Mitglieder nachgewählt oder nachbestellt werden, von denen eins als Ersatzmitglied vorgesehen ist.
9. Der Vorsitzende des Wahlvorstandes wird entweder durch die Betriebsversammlung oder, wenn das nicht geschehen ist, durch den Wahlvorstand selbst gewählt. Dabei genügt es bei der Wahl durch den Wahlvorstand, wenn die z.Z. der Wahl verfügbaren Wahlvorstandsmitglieder anwesend sind.

- 2 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

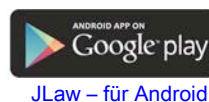
10. Sind Mitglieder des Wahlvorstandes ausgeschieden, ist jedoch nicht der Vorsitzende selbst ausgeschieden, so bleibt dieser auch nach Vornahme einer Nachwahl oder Nachbestellung Wahlvorstandsvorsitzender. Eine erneute Wahl ist nicht erforderlich.
11. Ein Streit darüber, ob die Wahl des Wahlvorstandes wirksam erfolgt ist, ist im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren auszutragen.
12. Das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren mit dem Gegenstand, ob der Wahlvorstand wirksam gewählt ist, kann auch von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft eingeleitet werden.
13. Die im Gesetz enthaltene Aufzählung der Fälle, in denen einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft das unmittelbare Antragsrecht im Zusammenhang mit der Klärung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen eingeräumt ist, ist nicht erschöpfend.
14. Wird ein arbeitsgerichtliches Beschlußverfahren von der örtlichen Verwaltungsstelle einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft eingeleitet, übernimmt dann aber diese Gewerkschaft selbst im späteren Verlauf des Rechtsstreits das Verfahren, indem sie in dieses eintritt und dem Leiter der örtlichen Verwaltungsstelle Vollmacht erteilt, so werden dadurch etwaige Verfahrensfehler in der Vergangenheit geheilt, wenn weder die Antragsgegnerin diesem Vorgang widerspricht noch das Gericht in dieser Hinsicht Bedenken äußert.
15. Eine Sachentscheidung im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren kann nur getroffen werden, wenn dem Antragsteller ein Rechtsschutzinteresse zur Seite steht. Ein solches ist stets dann zu bejahen, wenn zwischen einer antragstellenden Gewerkschaft und dem Arbeitgeber Streit über die Frage der Wirksamkeit einer durchgeführten Wahl des Wahlvorstandes besteht.
16. Das Rechtsschutzinteresse muß bis zum Schluß des Verfahrens in letzter Instanz vorliegen, andernfalls eine Entscheidung in der Sache selbst nicht mehr ergehen kann. Es wird bei einem Streit über die Wirksamkeit der Wahl des Wahlvorstandes nicht dadurch beseitigt, daß Wahlvorstandsmitglieder aus dem Wahlvorstand ausgeschieden sind.
17. Die folgenden für das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren geltenden Grundsätze werden bestätigt:
 - a) Das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren soll Klarheit über in den Betrieben aufgekommene Streitpunkte schaffen und nach Möglichkeit künftige Streitigkeiten verhüten.
 - b) Wird ein Antrag im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren wirksam zurückgenommen, so muß die Einstellung des Verfahrens nicht durch die Kammer, sondern durch den Vorsitzenden erfolgen.
 - c) Die Beteiligten des arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens, die in erster Instanz obgesiegt haben, können in der zweiten Instanz ihren Antrag nicht mehr ändern.
 - d) Hinsichtlich der Auslegung des Antrags im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren ist möglichste Freiheit geboten.
 - e) Eine Kostenentscheidung ist im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren nicht zulässig.

Aktenzeichen: 1 ABR 6/65

Beschluß des BAG vom 14. Dezember 1965 LAG Hamm



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

1_ABR_6/65

3 BV Ta 4/65 Hamm

Verkündet
am 14. Dezember 1965

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 14. Dezember 1965 durch
die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger
sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Rothweiler und
Dr. Dr. Löwisch beschlossen:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin
gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts
Hamm vom 25. Mai 1965 - 3 BV Ta 4/65 - wird
zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

I. Die Antragsgegnerin betreibt ein Stanz- und
Emaillierwerk mit etwa 230 Arbeitnehmern. Darunter
befinden sich 19 Angestellte. Rund 90 Prozent der
Belegschaft sind wahlberechtigt zur Wahl des Betriebs-
rats.

Seit 1955 war im Betrieb der Antragsgegnerin
kein Betriebsrat. Deshalb beantragte die Antragstel-
lerin, eine im Betrieb der Antragsgegnerin vertretene
Gewerkschaft, beim Arbeitsgericht die Bestellung eines
Wahlvorstandes. Sie nahm diesen Antrag jedoch, bevor
darüber entschieden wurde, zurück. Das Verfahren wurde
eingestellt.

Im März 1965 wurde am schwarzen Brett und an
zwei weiteren Stellen des Betriebes eine von einem der
persönlich haftenden Mitgesellschafter der Antragsgeg-
nerin abgezeichnete Bekanntmachung ausgehängt, in der
darauf hingewiesen wurde, daß am 26. März 1965 eine
Belegschaftsversammlung zur Bildung eines Wahlvorstan-
des stattfinden werde, zu der alle Betriebsangehörigen
eingeladen würden. An dieser Versammlung nahmen nur
wahlberechtigte Arbeitnehmer teil, und zwar nach An-
gaben der Antragstellerin etwa 80 bis 90, nach Angaben
der Antragsgegnerin etwa 70 und nach dem über die Be-
triebsversammlung angefertigten Protokoll etwa 80 Ar-
beitnehmer. Die Leitung der Versammlung übernahm ein
Angestellter, der von den Versammelten zum Sprecher
bestimmt worden war. Er schlug vor, in den Wahlvor-
stand zwei Arbeiter und ihn selbst als Angestellten



zu wählen, ferner als Ersatzmitglied einen weiteren Arbeiter. Sodann befragte er die Erschienenen, wer gegen diesen Vorschlag sei, und ersuchte für den Fall der Ablehnung um ein entsprechendes Handzeichen. Als niemand die Hand hob, nahm er einstimmige Wahl an und schloß die Versammlung.

In einer Zusammenkunft des Wahlvorstandes zur Benennung des Wahlvorstandsvorsitzenden am 30. März 1965 waren nur der Angestellte und einer der dem Wahlvorstand angehörenden Arbeiter anwesend; ein weiterer Arbeiter war krank, der dritte in Urlaub. Nach der Niederschrift über diese Zusammenkunft wurde der Angestellte zum Vorsitzenden des Wahlvorstandes gewählt.

Als der Wahlvorstand den Lohnbuchhalter der Antragsgegnerin um eine Liste der wahlberechtigten Arbeitnehmer bat, erklärte der persönlich haftende Mitgesellschafter der Antragsgegnerin, die Unterlagen würden nicht zur Verfügung gestellt, da die Wahl des Wahlvorstandes deshalb, weil weniger als die Hälfte der Belegschaftsangehörigen an der Betriebsversammlung teilgenommen habe, nicht als rechtmäßig anerkannt werde. Darauf hat die für den Sitz der Antragsgegnerin zuständige Verwaltungsstelle der Antragstellerin im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren die Feststellung begehrt, daß die Wahl des Wahlvorstandes wirksam sei. Diesem Antrag haben die Vorinstanzen entsprochen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt die Antragsgegnerin die Zurückweisung des Antrags der Antragstellerin; diese bittet um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

II. Das Landesarbeitsgericht führt aus, der Streitfall sei im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren zu entscheiden. Das Antragsrecht der antragstellenden Gewerkschaft sei gegeben; dieser stehe auch jetzt noch das für ihren Antrag erforderliche Rechtsschutzinteresse zur Seite. Weder hinsichtlich der Einberufung der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes noch hinsichtlich des Wahlvorgangs selbst bestünden durchgreifende Beden-



ken, so daß die Wahl wirksam sei.

Dem sorgfältig begründeten Beschluß des Beschwerdegerichts ist in allen für die Entscheidung wesentlichen Punkten zuzustimmen.

1. Nach § 82 Abs. 1 a BetrVG, § 2 Abs. 1 Nr. 4 a ArbGG in Verbindung mit § 8 Abs. 1 ArbGG findet das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren statt, wenn es sich um die Durchführung der Wahl des Betriebsrats handelt. Zur Durchführung dieser Wahl gehören alle notwendigen Vorbereitungshandlungen für die Wahl. Eine dieser Handlungen ist die Bestellung des Wahlvorstandes. Ein Streit darüber, ob die Wahl des Wahlvorstandes wirksam erfolgt ist, ist deshalb im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren auszutragen. Das wird von der Rechtsbeschwerde auch nicht in Abrede gestellt.

2. Entstehen im Betrieb Meinungsverschiedenheiten über die Frage, ob der Wahlvorstand wirksam gewählt ist, so kann eine Klarheit hierüber nur durch eine Entscheidung des Gerichts herbeigeführt werden. Das eine solche Entscheidung erstrebende Verfahren kann im Gegensatz zur Ansicht der Rechtsbeschwerde auch von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft eingeleitet werden.

a) Der Gesetzgeber des Betriebsverfassungsgesetzes hat in dessen § 2 ausdrücklich betont, daß durch das Gesetz die Aufgaben der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen nicht berührt werden. Im Betriebsverfassungsgesetz ist von den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften an den verschiedensten Stellen die Rede (vgl. § 15 Abs. 2, § 16 Abs. 2, § 17 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2, § 31, § 34 Abs. 1, § 45 Abs. 1, § 49 Abs. 1, § 55 Abs. 2). Insbesondere aus den §§ 18 und 23 BetrVG folgt, daß den Gewerkschaften die eigenständige Befugnis eingeräumt worden ist, auf die Zusammensetzung des Betriebsrats und damit auch auf die Wahlvorbereitung unmittelbar Einfluß



zu nehmen.

Wie der Senat wiederholt ausgesprochen hat, ist die Aufzählung der Fälle, in denen der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft vom Gesetzgeber ein unmittelbares Antragsrecht im Zusammenhang mit der Klärung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen eingeräumt ist, nicht erschöpfend. Das Landesarbeitsgericht führt die einschlägigen Entscheidungen des Senats zutreffend an. Aus ihnen und aus der Entscheidung BAG 10, 154 = AP Nr. 2 zu § 16 BetrVG ergibt sich die gefestigte Rechtsprechung des erkennenden Senats, von der abzugehen kein Anlaß besteht, daß es dem Willen des Gesetzgebers entspricht, die Gewerkschaften, soweit es sich um die Zusammensetzung des Betriebsrats handelt, möglichst frühzeitig in das Wahlgeschehen einzuschalten. Dadurch kann in manchen Fällen die Durchführung einer Wahl verhindert werden, die von vornherein mit Fehlern behaftet wäre und damit eine spätere Anfechtung dieser fehlerhaft eingeleiteten Wahl und eine mit weiteren Kosten für den Arbeitgeber verbundene neue Wahl nach sich ziehen würde.

Das Landesarbeitsgericht hat mit seiner Entscheidung zum Antragsrecht der Antragstellerin dieser Tendenz in der Rechtsprechung des erkennenden Senats folgerichtig Rechnung getragen. Es hat mit Recht angenommen, daß die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften schon im Stadium der Bildung des Betriebsrats kraft Gesetzes zu eigenen Maßnahmen befugt sind. Es ist kein vernünftiger Grund ersichtlich, sie bei der Wahl des Wahlvorstandes als einer notwendigen Vorbereitungshandlung zur Wahl des Betriebsrats auszuschließen.

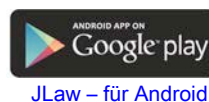
b) Unter den Beteiligten herrscht kein Streit darüber, daß die Antragstellerin im Betrieb der Antragsgegnerin vertreten ist. Wenn das Landesarbeitsgericht von der im Betrieb der Antragsgegnerin vertretenen Verwaltungsstelle der Antragstellerin spricht, so ist das ein offensichtliches Vergreifen im Ausdruck. Wie von den Beteiligten bei ihrer Anhörung vor dem Senat nicht in Abrede ge-



stellt wurde, wird das Verfahren von der Antragstellerin selbst als Gewerkschaft, nicht nur von ihrer örtlichen Verwaltungsstelle betrieben. Dies rechtfertigt es, der Antragstellerin als einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft das Antragsrecht für das hier zu entscheidende Verfahren zuzugestehen.

Dem steht nicht entgegen, daß der Antrag selbst zunächst von der örtlichen Verwaltungsstelle der Antragstellerin gestellt worden war. Es kann dahingestellt bleiben, inwieweit diese dazu rechtlich in der Lage war (vgl. dazu BAG AP Nr. 5 zu § 36 ZPO, Nr. 25 zu § 11 ArbGG). Denn in der Beschwerdeinstanz ist die Antragstellerin selbst in das Verfahren eingetreten, indem sie dem Leiter ihrer örtlichen Verwaltungsstelle Verfahrensvollmacht erteilte. Darin muß eine Maßnahme gesehen werden, die im Urteilsverfahren als Klageänderung zu betrachten wäre (Baumbach-Lauterbach, ZPO, 28. Aufl., § 264 Anm. 2 C). Da weder die Antragsgegnerin diesem Eintritt der Antragstellerin in das Verfahren widersprochen noch das Landesarbeitsgericht insoweit Bedenken geäußert hat, ist ein Mangel des Verfahrens, selbst wenn er früher bestanden haben sollte, seitdem jedenfalls geheilt. Auch die Rechtsbeschwerde hat insoweit keine Beanstandungen erhoben.

3. Nach der ständigen Rechtsprechung des erkennenden Senats (vgl. Auffarth-Schönherr, ArbGG, § 81 Anm. II Nr. 1 - 9) kann eine Sachentscheidung im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren nur dann getroffen werden, wenn dem Antragsteller ein Rechtsschutzinteresse zur Seite steht. Daß ein solches dann vorliegt, wenn zwischen einer antragstellenden Gewerkschaft und dem Arbeitgeber Streit über die Frage der Wirksamkeit einer durchgeführten Wahl des Wahlvorstandes besteht, stellt die Rechtsbeschwerde nicht in Abrede. Gegen die Richtigkeit dieser Auffassung bestehen auch im übrigen keine Bedenken.



Allerdings muß das Rechtsschutzinteresse bis zum Schluß des Verfahrens vorliegen; andernfalls könnte eine Entscheidung in der Sache selbst nicht mehr ergehen.

Im Streitfall sind nun zwei Wahlvorstandsmitglieder, falls sie überhaupt wirksam zu solchen gewählt worden sind, nach der Wahl wieder aus dem gewählten Wahlvorstand ausgeschieden, und zwar dadurch, daß das eine Mitglied sein Amt niedergelegt hat, das andere aus dem Betrieb der Antragsgegnerin ausgeschieden ist. Damit ist aber das Rechtsschutzinteresse nicht in Fortfall gekommen.

Ziel des arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens ist es, Klarheit über in den Betrieben aufgekommene Streitpunkte zu schaffen und nach Möglichkeit künftige Streitigkeiten über sie zu verhüten (vgl. insbesondere AP Nr. 2 zu § 80 ArbGG mit weiteren Nachweisen). Wollte man im vorliegenden Streitfall die Ansicht vertreten, das Rechtsschutzinteresse sei durch das Ausscheiden der beiden Mitglieder des Wahlvorstandes weggefallen, eine Sachentscheidung könne daher nicht mehr ergehen, so bliebe zwischen den Beteiligten dieses Verfahrens und in der Belegschaft der Antragsgegnerin im unklaren, wie sie sich in Zukunft zu verhalten hätten. Es könnte die Ansicht vertreten werden, der gesamte Wahlvorstand sei neu zu wählen, wobei immer noch ungeklärt bliebe, welche Mehrheit, die einfache oder eine qualifizierte, zur Wirksamkeit einer solchen Wahl erforderlich wäre. Es könnte aber auch für ausreichend angesehen werden, den Wahlvorstand durch eine Nachwahl lediglich auf die vorgeschriebene Mindestzahl aufzufüllen. Dieser immerhin naheliegende Streit kann durch eine gerichtliche Entscheidung dieses Verfahrens vermieden werden. Das Rechtsschutzinteresse besteht also noch fort; dies wird auch von der Rechtsbeschwerde nicht in Abrede gestellt.

4. Die Antragstellerin hatte in erster Instanz zunächst beantragt, den in der Betriebsversammlung gewählten Wahlvorstand von Gerichts wegen zu bestellen und der Antrags-



gegnerin aufzugeben, dem Wahlvorstand alle Unterlagen auszuhändigen, die zur Vorbereitung der Betriebsratswahl benötigt würden. Als das Arbeitsgericht darauf hinwies, ein Wahlvorstand sei bereits gewählt, wurde der Antrag in seinem ersten Teil umgestellt; hinsichtlich des zweiten Teils wurde er zurückgenommen, nachdem die Antragsgegnerin erklärt hatte, sie werde gegen die Herausgabe von Unterlagen für die Anfertigung der Wählerlisten keine Einwendungen erheben, wenn dem ersten Teil des Antrags rechtskräftig entsprochen sei. Die Antragstellerin beantragte nunmehr die Feststellung, daß der in der Betriebsversammlung gewählte Wahlvorstand rechtmäßig gewählt worden sei. Daraufhin hat das Arbeitsgericht den in der Betriebsversammlung gewählten Wahlvorstand bestätigt und das Verfahren im übrigen eingestellt, und zwar durch die Kammer, nicht durch den Vorsitzenden (daß die Kammer das Verfahren eingestellt hat, entspricht zwar nicht dem Gesetz, ist aber unschädlich vgl. den zur Veröffentlichung bestimmten Beschluß des Senats vom 16. März 1965, 1 ABR 15/64; Leitsatz siehe BB 65, 9487).

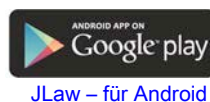
In zweiter Instanz hat die Antragstellerin die Zurückweisung der Beschwerde der Antragsgegnerin begehrt und sich damit den Ausspruch des Arbeitsgerichts zu eigen gemacht. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch mit Rücksicht auf das zwischenzeitlich erfolgte Ausscheiden zweier Mitglieder des Wahlvorstandes aus diesem die Beschwerde der Antragsgegnerin mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß es festgestellt hat, der in der Betriebsversammlung gewählte Wahlvorstand sei rechtmäßig gewählt worden. Damit hat das Landesarbeitsgericht zutreffend auf den inneren Gehalt des Vorbringens der Antragstellerin abgestellt; es hat den Wahlvorstand nicht "bestätigt", sondern als ordnungsgemäß gewählt bezeichnet. Mit der Rechtsbeschwerdeerwidderung erstrebt die Antragstellerin die Aufrechterhal-



tung dieses gerichtlichen Ausspruchs.

Der Senat hat in dem zur Veröffentlichung bestimmten Beschluß vom 15. September 1965, 1 ABR 3/65, entschieden, daß die Beteiligten im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren, die in erster Instanz obgesiegt haben, in der zweiten Instanz ihren Antrag nicht mehr ändern können. Soweit im Streitfall eine Antragsänderung schon in der ersten Instanz erfolgt sein sollte - zunächst war der Antrag gestellt worden, das Gericht möge den gewählten Wahlvorstand bestellen; später wurde die Feststellung begehrt, daß die Wahl rechtmäßig gewesen sei -, bestehen dagegen selbst angesichts des vorerwähnten Beschlusses des erkennenden Senats keine Bedenken. Das Arbeitsgericht hat jedoch seinen Beschluß nicht nach dem im letzten Termin erster Instanz gestellten Antrag der Antragstellerin formuliert, sondern es hat den Ausspruch seiner Entscheidung dahin gefaßt, daß der gewählte Wahlvorstand bestätigt werde. Obwohl das nicht dem Wortlaut ihres zuletzt in der ersten Instanz gestellten Antrags entsprochen hatte, beantragte die Antragstellerin in der zweiten Instanz, die Beschwerde zurückzuweisen. Das bedeutete, daß sie an dem Ausspruch des Beschlusses erster Instanz festhalten wollte. Indem das Landesarbeitsgericht abweichend von der ersten Instanz die Rechtmäßigkeit der Wahl feststellte, hielt es sich ebenfalls nicht an den Wortlaut des von der Antragstellerin in zweiter Instanz gestellten Antrags. Wenn nach diesem Ablauf des Verfahrens die Antragstellerin in der dritten Instanz die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde beantragt, kehrt sie damit zu ihrem zuletzt in der ersten Instanz, nicht aber zu ihrem in der zweiten Instanz gestellten Antrag zurück.

Unter diesen Umständen liegen hier dennoch keine verbotenen Antragsänderungen vor. Das Begehren der Antragstellerin hat sich nämlich sachlich niemals geändert. Die Änderungen betreffen vielmehr nur die Formulierung des Antrags. Insoweit ist aber gerade im arbeitsgerichtlichen

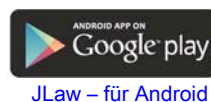


Beschlußverfahren möglichste Freiheit geboten, wie der Senat bereits in BAG 14, 164 (166) = AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG Entlohnung und in AP Nr. 6 zu § 3 BetrVG ausgesprochen hat. Auch die Rechtsbeschwerde erhebt insoweit keine Bedenken.

5. In der Sache selbst meint die Rechtsbeschwerde, das Landesarbeitsgericht habe die Vorschrift des § 16 Abs. 1 BetrVG verletzt. Danach wird in einem betriebsratsfähigen Betrieb, in dem kein Betriebsrat besteht, der Wahlvorstand in einer Betriebsversammlung von der "Mehrheit der Arbeitnehmer" gewählt. Bei der Auslegung der für den Ausgang des Verfahrens mit entscheidenden Worte "Mehrheit der Arbeitnehmer" ist, da der Wortlaut, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht ausführt, keine Klarheit bietet, vom Sinn und Zweck des Gesetzes auszugehen.

a) Das Gesetz läßt es als Willen des Gesetzgebers erkennen, daß möglichst in jedem betriebsratsfähigen Betrieb ein Betriebsrat besteht. Das ergibt sich aus den §§ 1 und 8 Abs. 1 BetrVG (BAG 14, 82 1907 = AP Nr. 5 zu § 3 BetrVG). Die die Betriebsratswahl regelnden Gesetzesvorschriften sind also so auszulegen, daß der Zweck des Gesetzes nach Möglichkeit erreicht wird. Das bedeutet, daß bei der Auslegung der Gesetzesvorschriften, die die Bildung von Betriebsräten ermöglichen sollen, kein übertriebener Formalismus am Platze ist. Vielmehr muß möglichste Freiheit herrschen, wenn nur nicht gegen die Grundprinzipien einer demokratischen Wahl verstoßen wird.

Dies muß insbesondere insoweit gelten, als es sich um bloße Vorbereitungshandlungen zu einer solchen Wahl handelt. Zu diesen Handlungen gehört die Wahl des Wahlvorstandes. Soweit das Gesetz und die Wahlordnung nicht eindeutige Vorschriften zu dieser Wahl enthalten, muß also bei der Auslegung des Gesetzes möglichst wenig formalistisch vorgegangen werden. Andernfalls ist das Ziel des Gesetzes, die Bil-



dung von Betriebsräten in möglichst allen betriebsratsfähigen Betrieben soweit angängig zu erleichtern, nicht zu erreichen.

Das gilt für die Wahl des Wahlvorstandes um so mehr, als dessen Kompetenzen nach dem Gesetz eng begrenzt sind. Seine Pflichten werden durch Gesetz und Wahlordnung zudem genau umrissen. Fehlhandlungen des Wahlvorstandes können leicht angefochten werden, und zwar nicht nur, wie früher, erst nach der Wahl, sondern seit der Novelle zur Wahlordnung, die den früheren § 1 Abs. 4 der Wahlordnung beseitigt hat, sofort. Im übrigen ist da, wo Gesetz und Wahlordnung keine entgegenstehenden Regelungen enthalten, die Wirksamkeit von Maßnahmen, die der Vorbereitung der Betriebsratswahl dienen, weitgehend nach dem Grundsatz zu beurteilen, daß der Wahl des Betriebsrats keine unnötigen Schwierigkeiten in den Weg gelegt werden sollen.

Die Richtigkeit dieser Ansicht wird zusätzlich noch dadurch bestätigt, daß das Gesetz über die Bildung des Wahlvorstandes nur wenige Vorschriften enthält. Die Einhaltung dieser Vorschriften genügt also regelmäßig. Wollte man Anforderungen stellen, die über die vom Gesetz gestellten hinausgehen, so würde das obengenannte, vom Gesetz gewollte Ziel nicht erreicht werden können.

b) Betrachtet man § 16 BetrVG unter diesem Blickwinkel, so ist der Auslegung des Landesarbeitsgerichts zum Begriff "Mehrheit der Arbeitnehmer" in § 16 BetrVG im vorliegenden Streitfall zuzustimmen. Die Annahme, die Betriebsversammlung des § 16 BetrVG sei nur dann beschlußfähig, wenn an ihr mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer des Betriebes teilnimmt, würde eine unnötige Erschwerung der Betriebsratswahl überhaupt bedeuten.

Das Gesetz läßt allerdings für den Fall, daß eine beschlußfähige Betriebsversammlung nicht zustande kommt, die Bestellung des Wahlvorstandes durch das Arbeitsgericht zu; aber das soll nach seinem Wortlaut nur ein Notbehelf sein. Grundsätzlich soll die eine Betriebsratswahl vorbereitende Wahl des Wahlvorstandes durch den Betriebs-



rat oder durch die Arbeitnehmer des Betriebes vorrangig erfolgen. Daraus folgt die Notwendigkeit, das Gesetz so auszulegen, daß die Wahl des Wahlvorstandes durch die Arbeitnehmer möglichst erleichtert wird.

Zwar ist es nicht sehr klar, wenn das Gesetz von der "Mehrheit der Arbeitnehmer" spricht. Andererseits ist diese Fassung des § 16 BetrVG aber nicht, wie die Antragsgegnerin meint, bei der hier vertretenen Auslegung völlig sinnlos. Vielmehr besteht durchaus die Möglichkeit, daß der Gesetzgeber diese Worte gebraucht hat, um damit auszudrücken, daß es auf alle in der Betriebsversammlung anwesenden Arbeitnehmer ankommt, nicht nur auf diejenigen unter ihnen, die zur Betriebsratswahl wahlberechtigt sind. Es kann also durch die Worte "Mehrheit der Arbeitnehmer" klargestellt werden sollen, daß an der Wahl des Wahlvorstandes alle Arbeitnehmer des Betriebes teilnehmen dürfen, nicht nur diejenigen, die später den Betriebsrat wählen dürfen.

Zu Unrecht beruft sich demgegenüber die Rechtsbeschwerde auf die Rechtsprechung des Senats zu § 13 BetrVG (vgl. BAG 1, 46 = AP Nr. 1 zu § 13 BetrVG). In jenem Fall ist die Interessenlage nämlich eine ganz andere. Dort geht es um den Minderheitenschutz, und zwar um die Frage, ob an die Stelle der im Gesetz in erster Linie vorgesehenen Gruppenwahl die nur als Ausnahme gestattete Gemeinschaftswahl treten soll. Im Streitfall dagegen kann von einer Ausnahmeregelung ebenso wenig gesprochen werden wie davon, daß eine Minderheit geschützt werden müsse. Hier handelt es sich um die Regel, nicht um die Ausnahme. Hier muß deshalb davon ausgegangen werden, daß, wenn nicht die die Regel bildende einfache Mehrheit ausreichen sollte, das im Gesetz ausdrücklich betont worden wäre.

Mit Recht führt schließlich das Landesarbeitsgericht hierzu aus, es sei kein Grund zu der Annahme

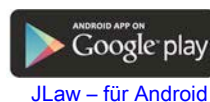


ersichtlich, daß die Wahl des Wahlvorstandes an erschwerendere Voraussetzungen geknüpft sein sollte als die Wahl des Betriebsrats selbst. In der Tat wäre der Sinn einer solchen Regelung nicht einzusehen. Sie würde dem Zweck des Gesetzes, die Wahl des Betriebsrats nach Möglichkeit zu erleichtern, zuwiderlaufen. Eine solche Auffassung ist also abzulehnen.

6. Das Landesarbeitsgericht führt ferner zutreffend aus, daß der Wahlvorgang selbst im Streitfall zu Beanstandungen keinen Anlaß gibt. Bei der Prüfung dieser Frage ist ebenfalls davon auszugehen, daß das Gesetz hinsichtlich der Wahl des Wahlvorstandes nur wenige Vorschriften enthält. Es dient der Erleichterung der Betriebsratswahl, auch insofern ein möglichst großes Maß von Freiheit zu gewähren.

a) Geht man hiervon aus, so ist nicht einmal einzusehen, daß nicht der Arbeitgeber in der Lage sein sollte, von sich aus eine Versammlung nach § 16 BetrVG einzuberufen. Auch ihm kann und müßte an der Bildung eines Betriebsrats in seinem Betrieb gelegen sein. Die Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat entspricht dem erklärten Willen des Gesetzgebers. Auch ist es in vielen Fragen für den Arbeitgeber einfacher, mit einem Betriebsrat zu verhandeln und, vielleicht durch Betriebsvereinbarungen, allgemeine Regelungen zu schaffen, als an jeden einzelnen Arbeitnehmer heranzutreten; denn es ist erfahrungsgemäß bei einer großen Belegschaft mit oft stark divergierenden Vorstellungen und Wünschen schwierig, durch Verhandlungen mit einer Vielzahl einzelner Arbeitnehmer eine allgemeine, einheitliche Regelung zu treffen, an der dem Arbeitgeber in vielen Fällen gelegen sein kann (vgl. dazu BAG 3, 266 273 = AP Nr. 4 zu § 56 BetrVG; BAG 14, 164 174 = AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG Entlohnung).

Ob im Streitfall, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat, der Arbeitgeber die Einladung zur Betriebsversammlung nur abgezeichnet oder ob er sie selbst erlassen hat, spielt aus diesem Grunde keine entscheidende Rolle.



Daß die Einladung im übrigen in Ordnung gewesen ist, ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht zu bezweifeln. Hiergegen wendet sich die Rechtsbeschwerde auch nicht.

b) § 16 BetrVG spricht von den Arbeitnehmern im allgemeinen, ohne sich auf die wahlberechtigten Arbeitnehmer zu beschränken. Es kommt also nicht darauf an, daß nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts an der Versammlung vom 26. März 1965 keine Arbeitnehmer teilgenommen haben, die nicht wahlberechtigt zur Betriebsratswahl waren.

Wer der Leiter oder Sprecher einer Versammlung nach § 16 BetrVG sein soll, sagt das Gesetz nicht. Deshalb ist es nicht zu beanstanden, wenn in ihr, wie das im Streitfall nicht einmal geschehen ist (hier soll ein Angestellter von der Versammlung bestimmt worden sein, wobei allerdings offen bleibt, wie das geschehen sein soll), irgendein Arbeitnehmer das Wort ergreift und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstandes macht. Mit Recht sieht somit das Landesarbeitsgericht auch in dieser Hinsicht keinen Grund zur Beanstandung.

c) Eine geheime Abstimmung wird vom Gesetz für die Bestellung des Wahlvorstandes nicht gefordert. Nach den obigen Ausführungen besteht kein Grund, bei der Abstimmung die Einhaltung besonderer, also die Wahl des Wahlvorstandes notwendigerweise erschwerender Förmlichkeiten zu fordern. Denn auch insoweit handelt es sich eben nur um eine Vorbereitungshandlung zu der eigentlichen Betriebsratswahl, die ihrerseits selbstverständlich demokratisch durchgeführt werden und allen gesetzlichen Anforderungen entsprechen muß. Bei der Wahl des Wahlvorstandes dagegen muß es jedenfalls genügen, wenn aus dem Verlauf der Versammlung hervorgeht, daß die Anwesenden in ihrer Mehrheit mit der Wahl der vorgeschlagenen Kandidaten einverstanden sind, und keine berechtigten Zweifel darüber bestehen



können, wer gewählt wird.

Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lassen erkennen, daß diese Voraussetzungen im Streitfall erfüllt sind. Wenn sich keine Gegenstimme erhebt und auch niemand erklärt, er enthalte sich der Stimme - mag danach gefragt sein oder nicht -, so ist der Schluß gerechtfertigt, daß die vorgeschlagenen Kandidaten nach dem Willen der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt sind. Werden für einen dreiköpfigen Wahlvorstand drei Arbeitnehmer und zusätzlich ein weiterer, und zwar dieser ausdrücklich als Vertreter, gewählt, so besteht über das Wahlergebnis ebenfalls kein Zweifel mehr. Auf die Stimmenzahl im einzelnen kommt es dann, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht betont, nicht mehr an. Es ist deshalb dem angefochtenen Beschluß auch darin zu folgen, daß die Wahl nicht an Mängeln, die bei ihrer Durchführung unterlaufen wären, leidet; insoweit bestehen daher ebenfalls keine durchgreifenden Bedenken gegen ihre Rechtswirksamkeit. In der Rechtsbeschwerde sind übrigens hinsichtlich des Wahlvorganges selbst keine Rügen erhoben worden.

Danach ist die Wahl des Wahlvorstandes vom 26. März 1965 nicht zu beanstanden.

d) Dem Landesarbeitsgericht ist auch insoweit zuzustimmen, als es eine Nachwahl zur Auffüllung des Wahlvorstandes für erforderlich und ausreichend hält. Das Landesarbeitsgericht meint hierzu, daß die Nachwahl oder Nachbestellung mindestens eines Wahlvorstandsmitglieds erforderlich sei. Dem ist beizutreten. Da die ursprüngliche Wahl des Wahlvorstandes ordnungsmäßig war, waren zunächst drei Mitglieder und ein Ersatzmann wirksam gewählt worden. Da zwei von ihnen ausgeschieden sind, muß der Wahlvorstand auf drei Mitglieder (§ 15 BetrVG) ergänzt werden. Die Nachwahl nur eines Mitglieds ist also ausreichend; es kann aber auch zusätzlich ein neues Ersatzmitglied gewählt werden. Denn das Gesetz läßt insoweit den Beteiligten ebenfalls freie Hand.

- 16 -

Gleiches gilt übrigens für die Wahl des Wahlvorstands-Vorsitzenden. Es ist also nicht zu beanstanden, wenn dieser, mangels einer Wahl des Vorsitzenden durch die Betriebsversammlung, durch den Wahlvorstand oder, was ebenfalls genügt, durch die seinerzeit verfügbaren Mitglieder desselben gewählt worden ist. Trotz des Ausscheidens zweier Mitglieder blieb der gewählte Wahlvorstand im übrigen bestehen; er muß lediglich ergänzt werden. Da der Wahlvorstands-Vorsitzende nicht ausgeschieden ist, ist auch seine Funktion bestehen geblieben. Die hiergegen vom Landesarbeitsgericht geäußerten, seine Entscheidung übrigens nicht tragenden Bedenken bestehen somit nicht zu Recht.

7. Die Rechtsbeschwerde meint, der Senat müsse eine Kostenentscheidung erlassen. Dieser Auffassung kann nicht beigetreten werden. Der Senat hat vielmehr eine solche Kostenentscheidung stets abgelehnt (BAG 1, 46 /507 = AP Nr. 1 zu § 13 BetrVG; BAG 4, 268 /2747 = AP Nr. 2 zu § 81 ArbGG). Dabei ist zu verbleiben.

gez. Dr. Schröder

Dr. Gröninger

Wichmann

Dr. Rothweiler

Dr. Dr. Löwisch



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS