

14. Feb. 1967

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

16

Gesetz: BetrVG § 45, § 49 Abs. 1; GG Art. 9 Abs. 3;
ArbGG 1953 § 2 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. i;
BetrVG § 82 Abs. 1 Buchst. a; ZPO § 256, § 286 Abs. 1

Leitsätze:

1. Der Arbeitgeber kann die Teilnahme eines bestimmten Gewerkschaftsvertreters gemäß § 45 BetrVG an einer Betriebsversammlung nur dann untersagen, wenn durch die Entsendung gerade dieses Gewerkschaftsvertreters in eine Betriebsversammlung Störungen im Bereich des Betriebsgeschehens ernstlich zu befürchten sind.
Ob eine solche Befürchtung zu Recht besteht, kann nur aufgrund einer umfassenden Würdigung des Gesamt-sachverhalts beurteilt werden.
2. Auch überbetriebliche Fragen, insbesondere solche, die die gesamte Branche oder einen größeren Wirt-schaftsraum betreffen, können zum Gegenstand der Be-ratung durch den nach § 45 BetrVG zu den Betriebs-versammlungen entsandten Gewerkschaftsbeauftragten gemacht werden, soweit sie in einem sachlichen und erörterungswerten Zusammenhang mit dem betreffenden Betrieb stehen.
3. Alle in § 49 Abs. 1 BetrVG genannten Stellen müssen in dem dort in Rede stehenden betriebsverfassungs-rechtlichen Rahmen zum Wohle des Betriebes und seiner Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohls zusammenarbeiten. Auch für die Tätigkeit des Gewerk-schaftsbeauftragten im Falle des § 45 BetrVG (bera-tende Teilnahme an den Betriebsversammlungen) gilt das Erfordernis der gedeihlichen Zusammenarbeit aller.

Aktenzeichen: 1 ABR 7/66

Beschluß des BAG vom 14. Februar 1967 LAG Baden-Württemberg
(Stuttgart)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 7/66

5 TA BV 1/66 Baden-Württemberg
(Stuttgart)

Verkündet
am 14. Februar 1967

gez. Henkelmann,
Regierungsobersekretärin
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. Februar 1967 durch
den Präsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Dr.
Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter
Dr. Göbel und Grebenstein beschlossen:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 29. Juni 1966 - 5 TA BV 1/66 - aufgehoben.

Soweit die Antragstellerin mit ihrem Antrag die Zulassung des Gewerkschaftssekretärs Eduard St von der Ortsverwaltung St der Industrie-Gewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland zu den Betriebsräumen der Antragsgegnerin zum Zwecke der Teilnahme an den von dem Betriebsrat angeordneten Betriebsversammlungen begehrt, wird die Beschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 11. Januar 1966 - 5 BV 12/65 - zurückgewiesen.
Im übrigen wird die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

G r ü n d e :

I. Der Inhaber der Antragsgegnerin betreibt eine Konditorei- und Bäckereimaschinenfabrik, in der 107 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Etwa 30 % der Arbeitnehmer sind Mitglieder der Antragstellerin.

Im Dezember 1964 machte der Inhaber der Antragsgegnerin durch Aushang am schwarzen Brett folgendes bekannt:

"Anwesenheitsprämie für Mitarbeiter unseres Betriebes
Für das Jahr 1964 werden folgende Bestimmungen getroffen:

1. Für den Bezug einer Prämie kommt jeder Mitarbeiter in Frage, der vor dem 1.1.1963 in der Firma tätig war und bis einschließlich 30.4.1965 tätig ist.

- 3 -



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



- 3 -

2. Die Jahres-Prämie beträgt 250,-- DM.
3. Prämienberechtigt ist jeder Mitarbeiter, der weniger als 2 Wochen im Jahr 1964 krank gemeldet oder abwesend war.
4. 2 Wochen sind gleich 10 Arbeitstage.
1 Arbeitstag wird mit 25,-- DM verrechnet.

5. Beispiel:

Jahres-Prämie = 250,-- DM

Bei 4 Krankheitstagen kommen in
Abzug: 4 x 25,-- DM = 100,-- DM

Somit Anwesenheitsprämie = 150,-- DM

6. Wer keine Krankheits- oder Fehltage hat, erhält die volle Jahresprämie von 250,-- DM.
7. Bei unbezahltem Urlaub kommen die ersten 2 Tage nicht in Anrechnung. Jeder weitere Fehltag wird ebenfalls mit 25,-- DM in Abzug gebracht.
8. Die Auszahlung erfolgt am 30. Dezember 1964.
Obige Prämie ist eine freiwillige Zuwendung."
Dieses Prämiensystem wurde auf einer am 25. Februar 1965 in der Gaststätte "Rebstöckle" in St
F abgehaltenen Versammlung der bei der Antragsgegnerin beschäftigten Mitglieder der Antragstellerin von dem Gewerkschaftssekretär St zur Sprache gebracht. Anschließend erschien in den IG-Metall-Mitteilungen der Verwaltungsstelle St vom Februar 1965 folgender Artikel:

"Gute Rechner ...

Daß manche Unternehmer gut rechnen können, zeigt eine auf den ersten Blick großzügig erscheinende Regelung über die Gewährung einer Anwesenheitsprämie für die Mitarbeiter des Betriebes. Da heißt es:

- "1. Für den Bezug einer Prämie kommt jeder Mitarbeiter in Frage, der vor dem 1.1.1963 in

- 4 -



der Firma tätig war und bis einschließlich 30.4. 1965 tätig ist.

2. Die Jahresprämie beträgt 250,-- DM.
3. Prämienberechtigt ist jeder Mitarbeiter, der weniger als 2 Wochen im Jahr 1964 krank gemeldet oder abwesend war.
4. 2 Wochen sind = 10 Arbeitstage, 1 Arbeitstag wird mit 25,-- DM verrechnet.
5. Beispiel:
Jahresprämie 250,-- DM
bei Krankheitstagen kommen in Abzug 4 x 25,-- DM, ist 100,-- DM, somit Anwesenheitsprämie 150,-- DM.
6. Wer keine Krankheits- oder Fehltage hat, erhält die volle Jahresprämie von 250,-- DM.
7. Bei unbezahltem Urlaub kommen die ersten 2 Tage nicht in Anrechnung. Jeder weitere Fehltag wird ebenfalls mit 25,-- DM in Abzug gebracht.
8. Die Auszahlung erfolgt am 30. Dezember 1964."

Das wäre also

eine nach neuzeitlichen Unternehmergesichtspunkten zeitgemäße Regelung. Damit kein Zweifel aufkommt: Wer länger als 2 Wochen krank war, hat überhaupt keinen Anspruch auf die Prämie. Wer bis 2 Wochen krank war, also 10 Arbeitstage, erhält auch keinen Pfennig, da ihm pro Krankheitstag 25,-- DM von der Prämie in Abzug gebracht werden.

Nach unseren Feststellungen haben von den 107 Beschäftigten des Betriebes nicht einmal 10 % diese Jahresprämie erhalten. Das unterstreicht sicher, um welche großartige soziale Leistung es sich in diesem Falle handelt.

Krankheit ist eben

nicht nur nach Auffassung dieses Unternehmers ein vom Arbeitnehmer böswillig herbeigeführter und eine Produktionsminderung verursachender Zustand, der bestraft

- 5 -

werden muß. Daran ändert auch nichts, daß es - immer nach Auffassung dieser Herren - Ärzte gibt, die ohne Rücksicht auf die Belange der Wirtschaft Arbeitnehmer einfach krank schreiben."

In einem Schreiben an die Betriebsangehörigen vom 4. März 1965 führte der Inhaber der Antragsgegnerin aus:

"In der Zeitung IG-Metall-Mitteilungen Nr. 2 vom Februar 1965 wurden auf Seite 13 folgende Lügen verbreitet:

Überschrift: "Gute Rechner"

Dort wurde die Anwesenheitsprämie 1964 verunglimpft. Am Ende des Berichts machte die IG-Metall die Feststellung, daß nicht einmal 10 % der Mitarbeiter diese Jahresprämie erhalten hätten. Die IG-Metall wollte damit die Leistungen der Firma bagatellisieren. Diese Prämie ist keine soziale Leistung, weil wir diese im Urlaubs- und Weihnachtsgeld schon seit Jahren haben, - sondern die Absicht der Betriebsleitung bestand darin, daß man vermeidbares Fernbleiben vom Betrieb unterbinden will.

Die Feststellungen der IG Metall sind Unwahrheiten, die das Ansehen des Betriebs schädigen. Die Wahrheit ist folgende:

Volle Prämie mit DM 250.-- erhielten 36 % der Belegschaft

Teilprämien erhielten 11 % der Belegschaft

Am Stichtag der Auszahlung haben 47 % der Mitarbeiter Prämien erhalten.

Werte Mitarbeiter!

Wer sind diese Brunnenvergifter?

Seit nahezu 40 Jahren arbeite ich mit Euch allen anständig zusammen, und ich werde mir auch weiterhin Mühe geben, anständig mit Euch zusammenzuarbeiten."

- 6 -



- 6 -

Auf dieses Schreiben hin kam es im März 1965 zu einer Aussprache zwischen den Gewerkschaftssekretären St und G sowie dem Inhaber der Antragsgegnerin über die Anwesenheitsprämie im Büro der Antragsgegnerin, bei welcher der Inhaber der Antragsgegnerin den Gewerkschaftssekretären vorhielt, daß es unwahr sei, was sie in den Mitteilungen der IG Metall gebracht hätten, und eine Berichtigung verlangte. Das Prämiensystem stand auch im Mittelpunkt einer Betriebsversammlung am 10. März 1965, in deren Verlauf es zu Auseinandersetzungen zwischen dem Gewerkschaftssekretär G und dem Inhaber der Antragsgegnerin kam. Mit Schreiben vom 26. November 1965 teilte der Inhaber der Antragsgegnerin dem Betriebsrat mit, daß er den Gewerkschaftssekretären St und G die Teilnahme an der auf den 30. November 1965 angesetzten Betriebsversammlung verbiete.

Die Antragstellerin hält das Verbot für unzulässig und hat deshalb beim Arbeitsgericht beantragt, der Antragsgegnerin aufzugeben, den Gewerkschaftssekretären Karl G und Eduard St beide bei der Ortsverwaltung St der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, den Zutritt zu ihren Betriebsräumen zum Zwecke der Teilnahme in den vom Betriebsrat angeordneten Betriebsversammlungen zu gestatten.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, diesen Antrag zurückzuweisen.

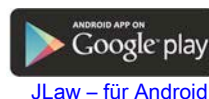
Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Antragstellerin stattgegeben. Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin hat das Landesarbeitsgericht den Beschluß des Arbeitsgerichts abgeändert und den Antrag der Antragstellerin zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragstellerin ihren Antrag weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II. 1. Wie der Senat bereits in seinem Beschluß BAG 15, 307 309, 311 = AP Nr. 1 zu § 45 BetrVG entschieden hat,

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ist über die Frage der Teilnahme eines bestimmten Gewerkschaftsvertreters an einer Betriebsversammlung im Sinne des § 45 BetrVG im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren zu entscheiden. Diese Auffassung hat im allgemeinen Anerkennung gefunden (vgl. Dietz, AP aa0; Mayer-Maly, SAE 64, 160 [165 f]; Herschel, AR-Blattei, Betriebsverfassung XI Entscheidung 4; Wlotzke, Bundesarbeitsblatt 64, 812 [817 f]). Der Senat verbleibt bei ihr.

Wenn der Senat in der angeführten Entscheidung (BAG 15, 307 [310]) von einer begrenzten Generalklausel des Inhalts, daß über betriebsverfassungsrechtliche Fragen im Beschlußverfahren zu entscheiden sei, gesprochen hat, so ist insbesondere auch daran, entgegen Dietz, AP aa0, festzuhalten. Es wird damit lediglich auf den schon in der Entscheidung BAG 3, 288 (290) = AP Nr. 1 zu § 82 BetrVG angeführten allgemeinen Gedanken zurückgegriffen, daß § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG und § 82 Abs. 1 BetrVG alle ihrem Charakter nach betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten erfassen wollen. Sofern Dietz auf die im Gesetz angewandte Enumeration abstellt, übersieht er, daß aus der Gesamtheit der Aufzählung sich der Gedanke der umfassenden Regelung der Verfahrensart bei betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten ergibt. Die Enumeration ist dieserhalb lediglich gesetzestechnische Form.

Hieraus ergibt sich gleichzeitig, daß in den Verfahren um die Entsendung eines bestimmten Gewerkschaftsbeauftragten zu Betriebsversammlungen den betroffenen Gewerkschaften ein unmittelbares Antragsrecht zukommt. § 45 BetrVG gibt den Gewerkschaften ein eigenständiges Recht zur Entsendung von durch sie selbst frei ausgewählten Beauftragten zu diesen Veranstaltungen. Diese schon in der Entscheidung BAG 15, 307 (311) zum Ausdruck gekommene Auffassung des Senats ist von keiner Seite in Zweifel gezogen worden.

- 8 -

Daß für den im Streitfall gestellten Antrag der Industriegewerkschaft Metall ein Rechtsschutzbedürfnis vorliegt, stellt die Antragsgegnerin nicht in Abrede. In der Tat ergeben sich auch insoweit keine Bedenken. Der Antrag ist auf in der Zukunft stattfindende Betriebsversammlungen gerichtet. Er bezieht sich nicht nur auf eine etwa in der Vergangenheit liegende Betriebsversammlung, so daß nicht geprüft zu werden braucht, ob nicht selbst in einem solchen Falle das Rechtsschutzinteresse wenigstens bei bestimmter Lagerung des Sachverhaltes zu bejahen wäre.

2. In der Sache selbst verbleibt der Senat ebenfalls bei seiner in der Entscheidung BAG 15, 307 311 ff eingenommenen Rechtsauffassung. Soweit an ihr in den vorerwähnten Besprechungen des Beschlusses Kritik geübt worden ist, wird übersehen, daß jene Entscheidung des Senats im Gesamtzusammenhang gesehen werden muß. Geschieht das, so ergibt sich, daß nach ihr ein Einspruchsrecht des Arbeitgebers immer dann zu bejahen ist, wenn durch die Entsendung eines bestimmten Gewerkschaftsbeauftragten im Bereich des Betriebsgeschehens ernstlich Störungen schwerwiegender Art zu befürchten sind; in solchen Fällen der ernstlichen Gefährdung des Betriebsfriedens kann vom Arbeitgeber der Ausschluß des von der Gewerkschaft bestimmten und in die Betriebsversammlung entsandten Beauftragten durchgesetzt werden. Dagegen kommt es nicht entscheidend darauf an, worin eine solche von der fraglichen Persönlichkeit ausgehende Störung letztlich ihre Quelle hat. Aus diesem Grunde kann in der Tat auch die persönliche, im Privatleben wurzelnde Gefährdung des Arbeitgebers durch die Teilnahme gerade dieses Gewerkschaftsvertreters ebenso eine Rolle spielen wie ein erheblicher Exzess, den dieser Gewerkschaftsvertreter etwa im Zusammenhang mit einem vorausgegangenen Streik begangen hat. Es ist stets darauf abzustellen, ob aufgrund des vorangegangenen Verhaltens

- 9 -



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



des betreffenden Gewerkschaftsbeauftragten eine nicht unerhebliche Störung im Bereich des Betriebsgeschehens ernstlich zu befürchten ist. Dagegen bedarf es keiner Entscheidung, ob und gegebenenfalls inwieweit neben dem Hausrecht des Betriebsratsvorsitzenden in den Räumen, in denen die von ihm geleitete Betriebsversammlung stattfindet, dasjenige des Arbeitgebers erhalten bleibt.

Andererseits muß aber auch entgegen den von der Rechtsbeschwerde geltend gemachten Bedenken an der Rechtsprechung des Senats, wie sie in der Entscheidung BAG 15, 307 311 ff zum Ausdruck gekommen ist, festgehalten werden. Die Rechtsbeschwerde verkennt, daß § 49 Abs. 1 BetrVG nicht nur die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber fordert, sondern auch das Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohle des Betriebes und seiner Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohls verlangt. Zwar kann nicht verkannt werden, daß zwischen den Arbeitgebern und den Gewerkschaften eine Polarität herrscht. Auf der Ebene des Betriebsverfassungsgesetzes, auf die allein es hier ankommt, muß jedoch vor allem die Gemeinsamkeit des Bestrebens, dem Wohl des Betriebes und der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohls zu dienen, beachtet werden. Hierbei sind nach dem Grundgedanken des § 49 Abs. 1 BetrVG die Koalitionen als Größen des Arbeitslebens in den Betrieben einschließlich der Ausübung ihrer Rechte aus § 45 BetrVG Mitträger der Ordnung des hier in Frage stehenden näheren Lebenstatbestandes der abhängigen Arbeit.

Eine solche Auslegung des § 45 BetrVG verstößt nicht, wie die Rechtsbeschwerde meint, gegen Art. 9 Abs. 3 GG. Das in § 45 BetrVG den Gewerkschaften verliehene Recht ist ihnen nicht im eigenen Interesse,



sondern - wenn auch als eigenes Recht bei ihrer Bedeutung im Arbeitsleben - in dem der Belegschaften der von ihnen im Rahmen des § 45 BetrVG erfaßten Betriebe gewährt. Das folgt daraus, daß die Vorschrift des § 45 BetrVG den Gewerkschaften nur das Recht zur Beratung einräumt. Dies bedeutet allerdings nicht, daß sich die Tätigkeit des in die Betriebsversammlung entsandten Gewerkschaftsbeauftragten nur auf rein betriebliche Fragen beschränken müßte. Vielmehr sind auch überbetriebliche Fragen, insbesondere solche, die die gesamte Branche oder einen größeren Wirtschaftsraum betreffen, von der Erörterung in der Betriebsversammlung nicht ausgeschlossen, soweit sie in einem sachlichen und erörterungswerten Zusammenhang mit dem jeweils betroffenen Betrieb stehen; sie können deshalb Gegenstand der Beratung durch den entsandten Gewerkschaftsvertreter sein. Auch bei in diesem Sinne betriebsbezogenen Fragen handelt es sich also um einen Gegenstand der gewerkschaftlichen Beratung, zu der der entsandte Gewerkschaftsvertreter nach § 45 BetrVG befugt ist.

Enthält § 45 BetrVG eine gegenständliche Begrenzung der Tätigkeit der Gewerkschaft im Zusammenhang mit Betriebsversammlungen, so tritt § 49 Abs. 1 BetrVG als Verhaltensvorschrift nicht nur für Arbeitgeber und Betriebsrat, sondern entsprechend seiner materialen Zielsetzung auch für die mit ihnen zusammenwirkenden Gewerkschaften und die von diesen zu den Betriebsversammlungen entsandten Beauftragten hinzu. Aus dem Gebot des § 49 Abs. 1 BetrVG folgt, daß auch im Rahmen einer Betriebsversammlung das Erfordernis des gedeihlichen Zusammenarbeitens aller gilt. Alle dort genannten Stellen müssen zum Wohle des Betriebes und seiner Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohls zusammenarbeiten. Eben insoweit sind auch die Gewerkschaften in den Kreis derer eingeordnet, für die das Gebot des § 49 Abs. 1 BetrVG gilt. Das bedeutet keine Beschränkung ihrer koalitions-

mäßigen Stellung nach Art. 9 Abs. 3 GG. Hier geht es nur um eine einzige der zahlreichen Aufgaben der Gewerkschaft, vor allem aber nur um eine solche, die rein beratender Art und unter betriebsverfassungsrechtlichen Gesichtspunkten den Gewerkschaften als Größen des Arbeitslebens im betrieblichen Interesse und im Interesse der Belegschaften zugeordnet ist.

3. Der Rechtsbeschwerde kann somit nicht gefolgt werden, wenn sie die Auffassung vertritt, das Landesarbeitsgericht habe sich zu Unrecht an die Rechtsgrundsätze gehalten, die in der Entscheidung BAG 15, 307 311 ff vom erkennenden Senat aufgestellt worden sind. Dagegen ist der Rechtsbeschwerde zu folgen, wenn sie ausführt, daß dem angefochtenen Beschluß bei der rechtlichen Wertung des festgestellten Sachverhalts im Hinblick auf die Gesetzesvorschrift des § 45 BetrVG wie auch bei der Feststellung des Tatbestandes selbst Fehler unterlaufen sind, die seine Aufhebung und im Falle des Gewerkschaftsangestellten St die Zurückweisung der Beschwerde gegen den Beschluß des Arbeitsgerichtes, im Falle des Gewerkschaftsangestellten G die Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht zur Folge haben müssen.

a) Hinsichtlich des Gewerkschaftsangestellten St ist das Landesarbeitsgericht der Auffassung, sein Ausschluß von den Betriebsversammlungen im Betrieb der Antragsgegnerin rechtfertige sich daraus, daß er die Information zu dem Artikel gegeben hat, der sich mit der im Betrieb der Antragsgegnerin eingeführten Anwesenheits-Prämienregelung befaßt. Es mag insoweit dahingestellt bleiben, ob sich St bei dieser Gelegenheit geschickt verhalten hat. Auch ist nicht zu entscheiden, ob es seine Pflicht gewesen wäre, sich vor Weitergabe des ihm mitgeteilten Zahlenmaterials nicht nur beim Betriebsratsvorsitzenden, sondern bei weiteren Betriebsratsmitgliedern oder anderen Belegschaftsmit-



- 12 -

gliedern oder insbesondere bei dem Arbeitgeber selbst nach den richtigen Zahlen zu erkundigen. Denn selbst wenn man davon ausgeht, daß St bei der Informierung desjenigen, der den Bericht geschrieben hat, unrichtige Zahlen angegeben hat, ist nicht zu verkennen, daß er insoweit nicht leichtfertig gehandelt hat: Er hat sich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts eben jedenfalls bei dem Betriebsratsvorsitzenden erkundigt und auch in der Gewerkschaftsversammlung im "Rebstöckle" die Richtigkeit der Angaben des Betriebsratsvorsitzenden nachzuprüfen versucht. Vor allem aber hat St nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts dem Inhaber der Antragsgegnerin eine Berichtigung angeboten, wenn dieser ihm die nach seiner Auffassung zutreffenden Zahlen mitteile. Damit hat er sich durchaus fair verhalten. Wenn die Antragsgegnerin unter diesen Umständen trotz der doch auch ihr aus § 49 Abs. 1 BetrVG obliegenden Verpflichtungen nicht das Ihre zum Erscheinen einer Berichtigung und damit zur Bereinigung des Streitfalles beitrug, kann sie sich auf die Tatsache, daß St dem Schreiber des Artikels unrichtige Zahlen genannt hat, nicht mit Erfolg berufen, um einen Ausschluß St von den Betriebsversammlungen bei der Antragsgegnerin herbeizuführen. Sie hat vielmehr selbst § 49 Abs. 1 BetrVG in gewisser Weise mißachtet und eine weitere vermeidbare Verschärfung der eingetretenen Spannungen veranlaßt.

Die Tatsache, daß der beanstandete Artikel eine Kritik an der Anwesenheits-Prämienregelung bei der Antragsgegnerin enthält, reicht ebenfalls nicht aus, um einen Mißbrauch der Gewerkschaft bei der Wahrnehmung ihres Rechts aus § 45 BetrVG durch eine Entsendung von St feststellen zu können. Dadurch, daß St die Anregung zu dem Artikel gab, ist dieser ihm zwar auch zuzuschreiben. Aber nicht nur im Rahmen von Betriebsversammlungen, sondern allgemein ist den Funktionären der

- 13 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Gewerkschaften eine Kritik erlaubt, wenn sie sich in den zulässigen Grenzen hält. Diese sind im Streitfall nicht überschritten worden. Zwar kann der Prämienregelung im Betrieb der Antragsgegnerin, mag sie vielleicht auch bis an die zulässigen Grenzen gehen, die Rechtswirksamkeit nicht abgesprochen werden (BAG 14, 38 ff = AP Nr. 16 zu § 2 ArbKrankhG). Das ist jedoch in dem beanstandeten Artikel nicht geschehen. Er verfolgt vielmehr erkennbar nur einen sozial-politischen Zweck. Insoweit aber kann er nicht mit Erfolg beanstandet werden. Denn darüber, ob eine freiwillige und rechtlich nicht zu beanstandende Regelung wie die Prämienregelung im Betrieb der Antragsgegnerin sozial-politisch erwünscht ist oder zu zwar nicht rechtlich unzulässigen, aber doch sozial-politisch unerwünschten Ergebnissen (Gefahr einer Verzögerung in der Behandlung dringend behandlungsbedürftiger Krankheiten) führen kann, läßt sich durchaus streiten. Das folgt schon daraus, daß die in Rede stehenden Beträge, deren ein Arbeitnehmer auch bei sachlich erforderlich werdenden Krankmeldungen verlustig gehen würde, im gegebenen Falle immerhin recht bedeutend sind. Es kann nicht ohne weiteres ausgeschlossen werden, daß durch die Höhe dieser Beträge sich ein Arbeitnehmer, ohne dabei im eigentlichen Sinne unvernünftig zu handeln, davon abhalten läßt, sich krank zu melden, obwohl ein berechtigter Grund hierzu vorliegt. Die Regelung liegt eben deswegen vielleicht sogar an der Grenze des Zulässigen (vgl. BAG 14, 38 [417]). Hier ist auch der eigene Vortrag der Antragsgegnerin, daß sie die Regelung großzügiger durchgeführt habe, als sie in dem die Anwesenheitsprämie betreffenden Aushang vorgesehen war, zu beachten. In derselben Linie liegt es, daß nach der Beweisaufnahme ein Arbeitnehmer einen Krankheitstag nachgearbeitet, ein anderer wegen einer Erkrankung seinen Urlaub abgekürzt haben soll, um den



Anspruch auf die Prämie nicht zu verlieren. Wenn unter diesen Umständen an der Prämienregelung eine in der Form immerhin noch vertretbare Kritik geübt worden ist, so muß die Antragsgegnerin diese hinnehmen. Deshalb gibt ihr der auf den Angaben St beruhende Artikel in der Gewerkschaftszeitung keine Veranlassung, St den Zutritt zu Betriebsversammlungen zu versagen. Das gilt um so mehr, als nicht ersichtlich ist, inwiefern für die Zukunft, nachdem diese Angelegenheit bei fairem Verhalten von St ihren Abschluß gefunden hatte, aus dessen Teilnahme an weiteren Betriebsversammlungen eine Beeinträchtigung des Betriebsfriedens ernstlich zu besorgen wäre.

Da nach alledem hinsichtlich St für die Zukunft keine berechtigte Befürchtung besteht, daß er als Teilnehmer an einer Betriebsversammlung störend in den Betriebsablauf eingreifen wird, obwohl er der Initiator des beanstandeten Artikels in der Gewerkschaftszeitung war, muß insoweit der angefochtene Beschluß aufgehoben werden. Insoweit kann der Senat aber auch in der Sache selbst entscheiden. Denn daß St weitere berechtigte Vorwürfe gemacht werden könnten, hat die Antragsgegnerin nicht substantiiert dargetan. Wenn sie St vorwirft, er habe in der Gewerkschaftsversammlung im "Rebstöckle" gehetzt und den Betrieb verächtlich gemacht, so ist das in keiner Weise durch tatsächliche Behauptungen untermauert. Mit Recht ist deshalb auch das Landesarbeitsgericht hierauf nicht eingegangen.

b) Den Ausschlußgrund hinsichtlich des Gewerkschaftsangestellten G sieht das Landesarbeitsgericht in dessen Bemerkungen in der Betriebsversammlung vom 10. März 1965. Es stellt dazu lediglich fest, G habe die Arbeitnehmer der Antragsgegnerin darauf hingewiesen, daß sie in anderen Betrieben bessere Leistungen bekämen, daß die benachbarte Firma B sie mit Kußhand aufnahme und daß die Antragstellerin wohl in der



Lage sei, alle Arbeitnehmer der Antragsgegnerin unterzubringen, und zwar sogar mit 20 oder 40 Pfennig höherem Stundenlohn. Diese Feststellungen stützt das Landesarbeitsgericht auf das Ergebnis der Beweisaufnahme. Ob in diesem Zusammenhang vom Inhaber der Antragsgegnerin gegenüber G das Wort "Lügner" gefallen ist, läßt der angefochtene Beschluß dahingestellt.

Diese Begründung verstößt, wie die Rechtsbeschwerde mit Recht ausführt, sowohl gegen materielles wie gegen Verfahrensrecht. Ob ein Ausschlußgrund im Sinne der Rechtsprechung des Senats zu § 45 BetrVG vorliegt, ob also ein Arbeitgeber einem in der Entsendung eines bestimmten Gewerkschaftsbeauftragten liegenden Rechtsmißbrauch der Gewerkschaft entgegentreten kann, beurteilt sich nach den obigen Rechtsausführungen danach, ob eine nicht unerhebliche Störung im Betrieb ernstlich zu befürchten und der Betriebsfriede so als gefährdet anzusehen ist. Ob eine solche Befürchtung zu Recht besteht, kann nur aufgrund einer umfassenden Würdigung des Gesamtsachverhalts beurteilt werden. Das Landesarbeitsgericht durfte deshalb aus den im Verlauf der Betriebsversammlung vom 10. März 1965 gefallenen Äußerungen nicht nur einzelne Sätze herausgreifen und werten, sondern es mußte den gesamten Verlauf dieser Versammlung feststellen. Dazu gehört nicht nur das, was G gesagt hat, sondern vor allem auch, ob und gegebenenfalls in welchem Zusammenhang der Inhaber der Antragsgegnerin G oder die Gewerkschaft, die er vertrat, als Lügner bezeichnet hat. Ohne Feststellung des gesamten Geschehensverlaufs in dieser Betriebsversammlung läßt sich die Rechtsfrage nicht beurteilen, ob ein Ausschlußgrund hinsichtlich G besteht oder nicht.

Mit Rücksicht auf die hiernach völlig unzureichende Tatbestandsfeststellung im angefochtenen Beschluß muß dieser auch hinsichtlich G aufgehoben werden.



Insoweit kann der Senat aber nicht endgültig erkennen. Es fehlt, wie betont, an den maßgeblichen tatsächlichen Feststellungen, die ihrerseits nur in der Tatsacheninstanz getroffen werden können. Deshalb muß insoweit eine Zurückverweisung erfolgen, die, wie in der Entscheidung BAG 15, 307 317 unter Hinweis auf weitere Entscheidungen des Senats gesagt ist, auch angesichts des § 96 Abs. 1 Satz 2 ArbGG zulässig ist.

Mit Recht rügt die Rechtsbeschwerde insoweit aber auch einen Verstoß des angefochtenen Beschlusses gegen § 286 Abs. 1 ZPO. Entgegen dieser Vorschrift wird vom Landesarbeitsgericht keineswegs der gesamte Inhalt des Vortrages der Antragstellerin und der durchgeführten Beweisaufnahme gewürdigt. Die Zeugenaussagen hierzu waren durchaus unterschiedlich. Deshalb durfte sich das Landesarbeitsgericht nicht mit dem Satz begnügen, seine Feststellungen beruhten auf dem Ergebnis der Beweisaufnahme. Vielmehr hätte es im einzelnen anführen müssen, welchen Zeugen es geglaubt und was es dazu geführt hat, gerade ihnen und nicht den anderen Zeugen zu glauben. Hieran fehlt es. Bei der vom Landesarbeitsgericht vorzunehmenden neuen Beweiswürdigung wird es derartige Verfahrensverstöße vermeiden müssen.

gez. Dr. Müller

Dr. Schröder

Wichmann

Dr. Göbel

R. Grebenstein

