

26. NOV. 1968

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

134

Gesetz: BetrVG §§ 76, 18, 82 Abs. 1 Buchst. s, §§ 47, 48, 68 Abs. 2;
ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. 9, §§ 9, 87 Abs. 2, § 66
Abs. 1; ZPO §§ 62, 322; WO zum BetrVG §§ 32, 37, 39

Leitsätze:

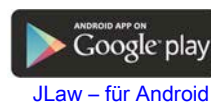
1. Es wird bei der bisherigen Rechtsprechung des Senats zur Sitzverteilung hinsichtlich der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat des herrschenden Konzernunternehmens verblieben.
2. Ein Ausnahmefall im Sinne der Entscheidung AP Nr. 10 zu § 76 BetrVG (Leitsatz 5) liegt, soweit es um die Arbeitnehmer aus dem herrschenden Unternehmen geht, insbesondere dann nicht vor, wenn eine echte Auswahlmöglichkeit besteht; das absolute Zahlenverhältnis ist dann nicht allein ausschlaggebend.
3. Für die Frage, welche Stellen zur Anfechtung der Wahl der Arbeitnehmer-Vertreter im Aufsichtsrat berechtigt sind, ist § 18 BetrVG maßgebend. An die Stelle des Arbeitgebers tritt dabei die Unternehmensleitung.
4. An einem Wahlanfechtungsverfahren betreffend die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat des herrschenden Konzernunternehmens sind notwendig Beteiligte die Unternehmensleitung des herrschenden Konzernunternehmens, etwa anfechtende Wahlberechtigte, soweit es sich bei ihnen um mehr als zwei handelt, die Gesamtbetriebsräte, die Einzelbetriebsräte, soweit sie sich von sich aus am Verfahren beteiligen, und die Kandidaten, um deren Sitz im Aufsichtsrat es sich handelt.
5. Das Gericht muß im Beschlußverfahren alle Beteiligten von Amts wegen ermitteln und die Zustellungen der Entscheidung an alle Beteiligten bewirken. Solange die Zustellungen nicht an alle Beteiligten bewirkt sind, beginnt die Rechtsmittelfrist jedenfalls für diejenigen Beteiligten, an die noch keine Zustellung erfolgt ist, im Rahmen des § 9 Abs. 5 ArbGG noch nicht zu laufen.
6. Wenn über den Gegenstand zweier Beschlußverfahren nur einheitlich entschieden werden kann, sind beide Verfahren miteinander zu verbinden. § 62 ZPO kommt analog zur Anwendung.
7. Eine Anfechtung hinsichtlich der Wahl der Arbeitnehmer-Vertreter im Aufsichtsrat ist in dem Sinne möglich, daß lediglich die Feststellung des richtigen Wahlergebnisses begehrt wird (schon bisherige Rechtsprechung). In einem solchen Fall sind die Gerichte an diese Einschränkung gebunden.
8. Die Gerichte für Arbeitssachen sind zuständig, wenn allein über die Frage der Sitzverteilung der Arbeitnehmer-Vertreter im Aufsichtsrat eines Konzerns gestritten wird (Bestätigung von BAG 19, 76 = AP Nr. 15 zu § 76 BetrVG). Die Entscheidung muß im Beschlußverfahren ergehen.

Aktenzeichen: 1 ABR 7/68

Beschluß des BAG vom 26. November 1968 LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 7/68
4 BV Ta 9/67
4 (6) BV Ta 11/67) Düsseldorf

Verkündet
am 26. November 1968

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 15. Oktober 1968 durch den Präsidenten Prof. Dr. Müller, die Bundesrichter Wichmann und Wendel sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Göbel und Grebenstein beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Beteiligten zu 6 - 8
gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts
Düsseldorf vom 22. Dezember 1967 - 4 BV Ta 9/67 /
4 (6) BV Ta 11/67 - wird zurückgewiesen.

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



G r ü n d e :

I.

Die Antragstellerin und Beteiligte zu 1, die Handelsunion AG, ist ein Konzernunternehmen mit den abhängigen Gesellschaften:

1. H A Sch Eisenhandlung GmbH, D
2. E - und St GmbH, F ;/M ,
3. Th St -Export GmbH, D ,
4. Schr vormals A S GmbH, D
5. Th R - und Roh GmbH, D
6. Th E - und St -GmbH, B ,
7. St GmbH, D ,
8. B & Co. GmbH, E .

Bei den Antragstellern und Beteiligten zu 2 handelt es sich um neun Arbeitnehmer der Beteiligten zu 1.

Der Aufsichtsrat der Beteiligten zu 1 besteht aus 15 Mitgliedern, von denen gemäß § 76 BetrVG fünf Arbeitnehmervertreter sind. Von diesen gehörte nur der Arbeitnehmervertreter E der Beteiligten zu 1 an, während die vier übrigen Arbeitnehmervertreter Arbeitnehmer von Tochterunternehmungen waren. Wegen Ablaufs der Amtszeit der Arbeitnehmervertreter E und J wurden am 17. März 1967 durch Wahlmänner die beiden Nachfolger gewählt. Die Wahl hatte folgendes Ergebnis:

W	, Th	St	, Export	48 Stimmen
J	, H	A	Sch	45 Stimmen
B	, Eisen-	und Stahlhandel		39 Stimmen
D	, Schrotthandel			24 Stimmen
N	, Handelsunion			3 Stimmen
St	, Handelsunion			0 Stimmen.

Am 20. März 1967 entschied der Wahlvorstand, daß W und J als Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat der Beteiligten zu 1 gewählt seien.

Mit zwei getrennten Anträgen, die beide am 31. März 1967 beim Arbeitsgericht eingegangen sind, haben die Antrag-

steller die Auffassung vertreten, daß nicht W und J, sondern N und W gewählt seien; der erste Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat des herrschenden Unternehmens müsse ein Arbeitnehmer dieses Unternehmens sein. Sie haben beantragt zu beschließen,

die Herren N und W sind am 17. März 1967 in den Aufsichtsrat der Handelsunion AG als Arbeitnehmervertreter gewählt worden.

Gegen diesen Antrag haben sich der Gesamtbetriebsrat der H A Sch Eisenhandel GmbH und der Wahlvorstand gewandt.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge der beiden Antragsteller in getrennten Verfahren (4 BV 5/67 und 4 BV 6/67) behandelt und durch zwei Beschlüsse, jeweils vom 10. Mai 1967, zurückgewiesen. Die vom Bundesarbeitsgericht vertretene Auffassung, daß der erste Arbeitnehmersitz im Aufsichtsrat einem Arbeitnehmer des herrschenden Unternehmens zustuche, finde in § 76 BetrVG keine Stütze.

Die Antragsteller haben gegen diese Beschlüsse Beschwerde eingelegt mit dem Antrag,

unter Abänderung der angefochtenen Beschlüsse festzustellen, daß die Herren N und W am 17. März 1967 in den Aufsichtsrat der Handelsunion AG als Arbeitnehmervertreter gewählt worden sind.

J, der Gesamtbetriebsrat der H A Sch GmbH, D, und der Betriebsrat der H A Sch GmbH, D, haben um Zurückweisung der Beschwerde gebeten.

Das Landesarbeitsgericht hat die beiden bis dahin getrennt geführten Verfahren miteinander verbunden. Es hat die Beschlüsse des Arbeitsgerichts abgeändert und festgestellt, daß die Herren N und W am 17. März 1967 in den Aufsichtsrat der Handelsunion AG als Arbeitnehmervertreter gewählt worden sind. Es hat die Rechtsbeschwerde zugelassen.



Mit der Rechtsbeschwerde erstreben J , der Gesamtbetriebsrat der H A , Sch GmbH, D , und der Betriebsrat der H A Sch GmbH, D .-

., die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Beschlüsse. Sämtliche Antragsteller bitten um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

II.

1. Zur Entscheidung über den vorliegenden Antrag sind die Gerichte für Arbeitssachen zuständig.

Die Beteiligten streiten darum, ob N oder J als Arbeitnehmervertreter dem Aufsichtsrat der Handelsunion angehören. Der Antrag richtet sich gegen die Entscheidung des Wahlvorstandes, daß nach dem Wahlergebnis J und nicht N in den Aufsichtsrat gewählt sei. Es geht also nicht um die Frage - für deren Entscheidung die ordentlichen Gerichte, nicht die Gerichte für Arbeitssachen zuständig wären -, nach welchem gesetzlichen Verfahren die Aufsichtsratswahl vorzunehmen ist; vielmehr herrscht kein Streit darüber, daß, wie es auch tatsächlich zutrifft, lediglich das Wahlverfahren nach dem Betriebsverfassungsgesetz anwendbar ist. Für die hier allein zu entscheidende Frage ist die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen durch die Neuordnung des Aktienrechts nicht beseitigt worden (BAG 19, 76 78/79 = AP Nr. 15 zu § 76 BetrVG).

Die Entscheidung der Gerichte für Arbeitssachen muß in einem Streit wie dem vorliegenden im Beschlußverfahren ergehen. Das ergibt sich aus § 2 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. s ArbGG sowie aus § 82 Abs. 1 Buchst. s BetrVG. Daß die jeweils dort genannte Rechtsverordnung noch nicht vorliegt, ändert hieran nichts. Das Gesetz hat die Entscheidung für die Anwendung des Beschlußverfahrens bereits getroffen.

2. Die Antragsteller des vorliegenden Verfahrens waren zur Stellung ihrer Anträge legitimiert. Da die Bundesregierung dem ihr vom Bundestag erteilten Auftrag, Vorschriften über

die Anfechtung der Wahlen der Arbeitnehmervertreter zum Aufsichtsrat zu schaffen, nicht nachgekommen ist, ist es Aufgabe der Gerichte, die hier entstandene Lücke zu schließen (BAG 1, 121 /123/ = AP Nr. 1 zu § 76 BetrVG und ständige Rechtsprechung). Diese Lücke kann nur über § 18 BetrVG ausgefüllt werden. Die Interessenlage hinsichtlich der Anfechtungsberechtigung gegenüber der Wahl der Arbeitnehmervertreter zum Aufsichtsrat nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes entspricht der Interessenlage und ihrer Regelung hinsichtlich der Anfechtungsberechtigung gegenüber der Betriebsratswahl.

Nach § 18 BetrVG sind zur Stellung des Anfechtungsantrags berechtigt u. a. mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer sowie der Arbeitgeber. Da es sich bei der Aufsichtsratswahl nicht um Fragen der Betriebsverfassung, sondern um solche der Unternehmensverfassung handelt, tritt an die Stelle des Arbeitgebers die Unternehmensleitung. Diese hat im vorliegenden Fall den Antrag gestellt.

Nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts handelt es sich bei den weiteren Antragstellern um neun, also um mehr als zwei Wahlberechtigte aus dem Betrieb der Handelsunion. Es bestehen also auch gegen die Legitimation dieser neun Antragsteller keine Bedenken.

3. Die Anträge richten sich gegen die Entscheidung des Wahlvorstandes, J und nicht N sei Mitglied des Aufsichtsrats der Handelsunion geworden. An diesen Antrag sind die Gerichte gebunden. Zwar sind Anträge im Beschlußverfahren in weitem Umfang auslegungsfähig. Eine solche Auslegung ergibt aber im Streitfall, daß die Antragsteller nicht das Wahlverfahren selbst angreifen wollen, sondern nur die genannte Entscheidung des Wahlvorstandes, die ihrerseits einen selbständigen Akt darstellt.

Eine Wahlanfechtung bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat ist in dem Sinne möglich, daß lediglich die Feststellung des richtigen Wahlergeb-

134

nisses begehrt wird; das hat der Senat bereits entschieden. Diese Anfechtung steht neben einer Wahlanfechtung, mit der die Wiederholung der Wahl erstrebt wird (BAG 1, 166 IT67/1687 = AP Nr. 2 zu § 76 BetrVG; BAG AP Nr. 10 zu § 76 BetrVG. Zur begrenzten Anfechtung einer Betriebsratswahl vgl. BAG AP Nr. 11 zu § 18 BetrVG).

Ob sonstige Mängel des Wahlverfahrens unterlaufen sind, kann vom Gericht über den Rahmen der gestellten und sinnge-
mäß auszulegenden Anträge hinaus nicht geprüft werden. Der Antrag ist auch im Beschlußverfahren die Grundlage für die Tätigkeit der Gerichte und gibt ihr die Zielrichtung (BAG 19, 76 IT97; BAG AP Nr. 10 zu § 76 BetrVG).

Ob alle überhaupt nur in Frage kommenden einschlägigen Gesichtspunkte von Amts wegen zu prüfen sind, wenn sich Anhaltspunkte für eine Nichtigkeit der Wahl ergeben, bedarf nicht der Untersuchung. Ein solcher Fall liegt hier nicht vor. Insbesondere bestehen derartige Bedenken nicht mit Rücksicht auf den Inhalt des Wahlausschreibens. Es gibt keine gesetzliche Vorschrift, nach der ein Wahlausschreiben darauf hätte hinweisen müssen, wie die Sitzverteilung zwischen den Arbeitnehmern des herrschenden Unternehmens und der beherrschten Unternehmen nach der Rechtsprechung des Senats vorzunehmen ist. Der notwendige Inhalt des Wahlausschreibens für die Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ist in den §§ 32, 37 und 39 der Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Hieraus läßt sich ebenfalls nicht entnehmen, daß die hier in Rede stehende Erklärung bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat des herrschenden Unternehmens notwendig wäre. Auch der Zweck des Wahlausschreibens in einem derartigen Falle erfordert das nicht mit hinreichender Sicherheit. Die ständige Rechtsprechung des Senats ändert nichts daran, daß es sich bei der von ihm aufgestellten Regel um Richterrecht handelt. Übrigens läßt sich das im Streitfall ergangene Wahlausschreiben auch dahin auslegen, daß bei der Sitzverteilung die ständige Rechtsprechung des Senats zu berücksichtigen sei.

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Wenn die Rechtsbeschwerdeführer anlässlich ihrer Anhörung vor dem Senat die Ansicht vertreten haben, dem Antrag könne, falls der Senat bei seiner ständigen Rechtsprechung über die Sitzverteilung im Konzernaufsichtsrat verbleibe, schon deshalb nicht entsprochen werden, weil das Wahlausschreiben damit nicht übereinstimme, können sie demgemäß hiermit keinen Erfolg haben. Nach dem oben Gesagten liegt hier auch kein vielleicht noch einschlägiger und von Amts wegen in dem vorliegenden Verfahren zu berücksichtigender Anfechtungsgrund vor.

4. Dagegen bestehen keine Bedenken gegen die Annahme, daß die Rechtsbeschwerdeführer sämtlich Beteiligte des Verfahrens und deshalb auch zur Einlegung des Rechtsmittels berechtigt sind.

Für J folgt das daraus, daß es im Streitfall um die Frage geht, ob er, wie der Wahlvorstand entschieden hat, Mitglied des Aufsichtsrats der Handelsunion geworden ist. Sein Interesse wird also durch die gerichtliche Entscheidung unmittelbar betroffen. Er ist auch durch die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts beschwert; sie hat ihm das Aufsichtsratsmandat abgesprochen.

Gleiches gilt von dem Gesamtbetriebsrat der H
A: Sch : GmbH und dem Betriebsrat der D
Niederlassung dieser Gesellschaft.

Die Betriebsräte haben nach § 76 Abs. 3 BetrVG ein eigenes Vorschlagsrecht bei der Wahl der Arbeitnehmer zum Aufsichtsrat. Aus diesem Grunde müssen sie als Beteiligte im Wahlanfechtungsverfahren angesehen werden. Daß für den Aufsichtsrat des herrschenden Konzernunternehmens etwas anderes gelten sollte, ist nicht einzusehen. Die Konzernverflechtung erfaßt unmittelbar auch den Betriebsbereich mit seinen Besonderheiten. Selbst wenn für ein Unternehmen mit mehreren Betrieben ein Gesamtbetriebsrat besteht, ist dies zu beachten, allein schon deshalb, weil es denkbar ist, daß, soweit es um die Besetzung der Arbeitnehmersitze im Aufsichtsrat geht, die Interessen des Gesamtbetriebsrats

mit denen der Einzelbetriebsräte nicht immer übereinstimmen. Eine eindeutige Vorschrift, durch welche die Einzelbetriebsräte bei Fragen, die den Konzernaufsichtsrat betreffen, ausgeschaltet sind, wie sie z. B. auf Unternehmensebene für Fragen des Wirtschaftsausschusses in § 68 Abs. 2 BetrVG enthalten ist, fehlt.

Allerdings steht der Annahme, in dem Falle, daß eine Tochtergesellschaft mehrere Betriebsräte hat, könnten die einzelnen Betriebsräte ihre Rechte an den Gesamtbetriebsrat, falls ein solcher vorhanden ist, delegieren, nichts entgegen. Weil sich die Gesamtbetriebsräte jeweils aus den Mitgliedern der Einzelbetriebsräte zusammensetzen (§ 47 BetrVG), ist im Interesse einer Konzentration der Beteiligten und einer dadurch gegebenen Übersichtlichkeit des Verfahrens sogar von einer solchen Delegierung auszugehen, falls sich die Einzelbetriebsräte bei Bestehen eines Gesamtbetriebsrats nicht von sich aus am Verfahren beteiligen. Für die Gerichte genügt es deshalb, wenn sie, soweit Gesamtbetriebsräte gebildet sind, diese von dem Verfahren unterrichten und ihnen Gelegenheit zur Beteiligung geben. Durch die Gesamtbetriebsräte werden dann auch die Einzelbetriebsräte ausreichend unterrichtet. Letztere haben so immer noch die Möglichkeit, als Beteiligte beizutreten.

5. Dem Einwand der Rechtsbeschwerdeführer, die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts sei schon deshalb verfehlt, weil ihr die Rechtskraft des Beschlusses in der Sache 4 BV 6/67 entgegenstehe, kann nicht gefolgt werden. Der Beschluß in der Sache 4 BV 6/67 ist vor Einlegung der Beschwerde nicht rechtskräftig geworden. Die Zustellung an alle Beteiligten ist erforderlich, um die Rechtsmittelfrist in Lauf zu setzen.

Wer Beteiligter in einem Beschlußverfahren ist, ergibt sich aus der Rechtsordnung (BAG 17, 72 74 = AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Urlaubsplan). Nicht nur diejenigen Stellen sind Beteiligte, die vom Gericht als solche angesehen werden. Vielmehr ist Beteiligter an einem Beschlußverfahren stets



derjenige, dessen unmittelbare Interessen durch das Verfahren berührt werden, in jedem Falle also, soweit es sich um Unternehmensrecht handelt, die Unternehmensleitung. Auch ein vom Gericht irrtümlicherweise nicht hinzugezogener Beteiligter bleibt Beteiligter des Verfahrens und kann, obwohl er vom Gericht übergangen ist, selbständig Rechtsmittel einlegen (BAG AP Nr. 10 zu § 76 BetrVG). Wie der erkennende Senat in AP Nr. 2 zu § 88 BetrVG entschieden hat, kann sogar eine Gewerkschaft, die bisher am Verfahren nicht beteiligt war, ihre Beteiligteigenschaft noch dadurch begründen, daß sie selbständig ein Rechtsmittel einlegt.

Ergibt sich aus der Rechtsordnung, wer am Verfahren beteiligt ist, so ist es Pflicht des Gerichts, dieser Frage im einzelnen nachzugehen. Das Gericht verletzt seine Pflicht, wenn es Beteiligte im Verfahren nicht hinzuzieht. Das Gericht muß aber auch den Beteiligten Gelegenheit geben, sich gegen Entscheidungen, durch die sie belastet werden, durch Einlegung von Rechtsmitteln zu wehren. Daraus folgt ebenfalls, daß das Gericht verpflichtet ist, von Amts wegen die Beteiligten vollständig festzustellen. Im Ergebnis muß das Gericht allen Beteiligten die betreffenden Entscheidungen zustellen.

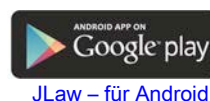
Dieser Verpflichtung ist das Arbeitsgericht im vorliegenden Verfahren nicht nachgekommen. Es hätte berücksichtigen müssen, daß die Unternehmensleitung in jedem Fall beteiligt war, also auch in dem Verfahren, das durch die neun Arbeitnehmer in Gang gesetzt wurde. Es hätte die Unternehmensleitung deshalb nicht nur zum Verfahren hinzuziehen, sondern ihr auch den Beschluß erster Instanz zustellen müssen. Das gilt also sowohl für das Verfahren, das auf den Antrag der Handelsunion in Gang gesetzt war, wie für das Verfahren, das durch den Antrag der neun Arbeitnehmer in Gang gesetzt war.

Ein weiterer Verfahrensfehler ist dem Arbeitsgericht damit unterlaufen, daß es unterlassen hat, beide Verfahren zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung miteinander

der zu verbinden. Es bedarf keiner weiteren Ausführung, daß die Entscheidung über die Frage der Sitzverteilung, wie sie den Gegenstand beider Verfahren bildete, nur einheitlich getroffen werden konnte. Die Notwendigkeit der Verbindung beider Verfahren ergab sich unter diesen Umständen nicht nur aus dem Grundsatz der Prozeßökonomie, sondern auch aus dem noch wesentlicheren Grundsatz der Rechtssicherheit. Es mußte unter allen Umständen die Möglichkeit zweier nebeneinander herlaufender Verfahren vermieden werden. Andernfalls mußte zwangsläufig die Gefahr entstehen, daß im Ergebnis divergierende Entscheidungen vielleicht formell rechtskräftig werden konnten.

Wenn schon das Arbeitsgericht von einer Verbindung beider Sachen miteinander absah, so war aber doch in dem durch die neun Arbeitnehmer in Gang gesetzten Verfahren die Zustellung an die Unternehmensleitung notwendig, da die Unternehmensleitung nun einmal zu den Beteiligten gehörte. Bei einer Verbindung der beiden Verfahren wäre die Zustellung des dann einzig ergehenden Beschlusses an die Unternehmensleitung gesichert gewesen. Solange der Beschluß in dem von den neun Arbeitnehmern in Gang gesetzten Verfahren nicht allen Beteiligten zugestellt war, konnte der Lauf der Rechtsmittelfrist mindestens für den Beteiligten, dem noch nicht zugestellt war, nicht beginnen. In diesem Fall konnte eine Rechtskraft nur eintreten, wenn die Fristen der §§ 87 Abs. 2, 66 Abs. 1 ArbGG und des § 9 Abs. 5 ArbGG abgelaufen waren. Vorher konnte mangels Zustellung an einen Beteiligten für ihn weder eine formelle noch allgemein eine materielle Rechtskraft des Beschlusses erster Instanz eintreten.

Dem steht nicht entgegen, daß bei Zugrundelegung dieser Rechtsauffassung möglicherweise für lange Zeit eine Rechtsunsicherheit hinsichtlich der Rechtskraft eines gerichtlichen Beschlusses geschaffen wird. Ein solcher Zustand lang andauernder Rechtsunsicherheit verstößt nicht gegen die gesetzliche Regelung. Das ergibt sich aus den §§ 87 Abs. 2,



66 Abs. 1, 9 Abs. 5 ArbGG. In diesen Vorschriften ist der Schutzgedanke des Gesetzes zum Ausdruck gekommen, nach welchem keinem Beteiligten dadurch ein Schaden entstehen darf, daß er eine ihm nicht bekanntgewordene Entscheidung gegen sich gelten lassen muß. Dieser Schutzgedanke geht nach der gesetzlichen Regelung dem Grundsatz der Rechtssicherheit vor. Eine derartige Bewertung ist im Interesse letztlich der materiellen Gerechtigkeit möglich.

Im Streitfall sind in der ersten Instanz zwar zwei formell selbständige Verfahren durchgeführt worden; gleichwohl war, wie schon gesagt, doch nur eine einheitliche Entscheidung denkbar. Einen solchen Fall regelt § 62 ZPO. Zwar kann diese Vorschrift nicht, wie es das Landesarbeitsgericht tut, im Beschlußverfahren unmittelbar angewendet werden. Im Falle des § 62 ZPO handelt es sich um Streitgenossen, die als solche zum mindesten in aller Regel klar erkennbar sind, was bei der unsicheren und schwankenden Zahl der Beteiligten im Beschlußverfahren der Arbeitsgerichtsbarkeit nicht immer der Fall ist. Gleichwohl muß der Gedanke des § 62 ZPO auch im Beschlußverfahren analog angewendet werden; die notwendige Einheitlichkeit der Verfahrensentscheidung führt hierzu.

Das alles bedeutet für den vorliegenden Fall, daß auch der Beschluß im Verfahren 4 BV 6/67 rechtzeitig angefochten ist. Diese rechtzeitige Anfechtung ist zu sehen einmal in der von der Handelsunion eingelegten Beschwerde im Verfahren 4 BV 5/67, weil in diesem Verfahren keine andere Entscheidung ergehen konnte als im Verfahren 4 BV 6/67. Zum anderen war die rechtzeitige Anfechtung auch des Beschlusses 4 BV 6/67 deswegen gegeben, weil, selbst wenn die Anfechtungsfrist für die neun Arbeitnehmer verstrichen gewesen wäre, die Handelsunion nach wie vor beschwerdeberechtigt blieb, da an sie bisher keine wirksame Zustellung erfolgt war. Nach dieser Zustellung hat sie rechtzeitig Beschwerde eingelegt.

Ohne Belang ist es, ob den neun Arbeitnehmern gegenüber vielleicht eine formelle Rechtskraft eingetreten ist. Eine materielle Rechtskraft konnte ihnen gegenüber jedenfalls so lange nicht eintreten, als der Beschluß 4. BV 6/67 nicht auch der Handelsunion gegenüber rechtskräftig war. Selbst in dem Falle, daß ein Fristablauf hinsichtlich der neun Arbeitnehmer eingetreten war, gelten deshalb analog die Grundsätze, die das Reichsgericht in RGZ 157, 33 38/39 aufgestellt hat. Die Rechtskraft der ergangenen Entscheidung des Arbeitsgerichts blieb so lange in der Schwebe, wie die Entscheidung von einem der Beteiligten noch mit der Beschwerde angefochten werden konnte. Ein Verlust des Rechtsmittels auf Seiten eines der Beteiligten hatte allenfalls nur die Folge, daß die Entscheidung von eben diesem Beteiligten nicht mehr angefochten werden konnte. Der Mangel der Befugnis eines einzelnen Beteiligten zur eigenen selbständigen Anfechtung der Entscheidung hinderte aber nicht die Rechtsverfolgung der übrigen Beteiligten. Er hinderte daher auch nicht das Zustandekommen einer abändernden Entscheidung. Soweit die neue Entscheidung reichte, äußerte sie ihre Wirkung auch für und gegen die Beteiligten, die des Rechtsmittels gegen die abgeänderte Entscheidung verlustig gegangen, aber Beteiligte dieses Verfahrens geblieben waren. Die Notwendigkeit einer einheitlichen Entscheidung führte also nicht dazu, daß sich die neun Arbeitnehmer wegen des Rechtsmittelverlustes auf ihrer Seite schlechthin mit dem ihnen nachteiligen Beschluß abzufinden hatten, sondern gerade umgekehrt dazu, daß die auf das Rechtsmittel der Handelsunion ergehende abändernde Entscheidung für und gegen sämtliche Beteiligte gleiches Recht schuf. Dieses Ergebnis entspricht eben wegen der von der Sache her gebotenen Notwendigkeit einer einheitlichen Entscheidung auch einer Forderung der Gerechtigkeit.

6. Der Senat sieht keinen Anlaß, von seiner gefestigten Rechtsprechung zur Sitzverteilung im Aufsichtsrat des herrschenden Konzernunternehmens abzugehen. Neue Argumente



haben die Rechtsbeschwerdeführer insoweit nicht vorgetragen. Auch sonst ist nichts hervorgetreten, was die Rechtsauffassung des Senats zu der hier streitigen Frage hätte erschüttern können. Es genügt daher, auf die letzte einschlägige Entscheidung des Senats (BAG 19, 76 80/81 = AP Nr. 15 zu § 76 BetrVG) zu verweisen.

Die Rechtsbeschwerdeführer können auch nicht damit gehört werden, im Streitfall handle es sich um einen Ausnahmetatbestand im Sinne der Entscheidung AP Nr. 10 zu § 76 BetrVG (vgl. dort insbesondere Leitsatz 5).

Wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, beträgt die Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer der Handelsunion 118. Hiergegen sind keine Prozeßrügen erhoben worden. Es ist nicht entscheidend, wie hoch die Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer bei den Tochtergesellschaften genau war; nach dem eigenen Vortrag der Rechtsbeschwerdeführer lag sie nicht über 8.500. Es ist zwar zuzugeben, daß das Zahlenverhältnis ein für die Antragsteller ungünstigeres ist, als es in der Entscheidung BAG AP Nr. 10 zu § 76 BetrVG der Fall gewesen war. Das rechtfertigt aber noch nicht die Annahme, im Streitfall habe ein so krasses Mißverhältnis vorgelegen, daß deswegen die Rechtsgrundsätze nicht angewendet werden könnten, die der Senat zur Sitzverteilung im Aufsichtsrat des herrschenden Konzernunternehmens aufgestellt hat.

Nach jenen Ausführungen des Senats (AP Nr. 10 zu § 76 BetrVG) kommt es nicht nur auf das Zahlenverhältnis an. Das gilt insbesondere dann, wenn es sich um die Zahl der Arbeitnehmer bei der Muttergesellschaft handelt. Dort spielt vor allem die Frage eine Rolle, ob die dortige Zahl groß genug ist, um eine sinnvolle Auswahlmöglichkeit zu gewährleisten. Daß dies im Streitfall so war, hat das Landesarbeitsgericht überzeugend ausgeführt. Es folgt das nicht nur aus der absoluten Zahl von 118 wahlberechtigten Arbeitnehmern. Es ergibt sich das auch aus dem Umstand, daß sogar zwei Arbeitnehmer der Handelsunion kandidiert haben. Zwar hat der zweite Kandidat - St

aus dem Unternehmen der Handelsunion bei der Wahl keine Stimme erhalten. Das ändert aber nichts an der Tatsache, daß er kandidiert, also zur Auswahl gestanden hat. Ebenso bietet das Gesetz keinen Anhalt dafür, die einzelnen Stimmen, die die verschiedenen Kandidaten erhalten haben, unterschiedlich zu werten. Jedenfalls bei einer Wahlmännerwahl, wie sie im Streitfall stattgefunden hat, ist das nicht gerechtfertigt.

gez. Dr. Müller

Wendel

Wichmann

Dr. Göbel

R. Grebenstein

