

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

9

h

Gesetz: BetrVG § 27, § 8 Abs. 1; Betriebsrätegesetz 1920
§ 26 Satz 2; GG Art. 2

Leitsätze:

1. Es wird dabei verblieben, daß, vom Vorliegen sachlicher, objektiver, betriebsbezogener Gründe abgesehen, der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende einer anderen Gruppe angehören muß als der Vorsitzende selbst (Bestätigung von BAG 2, 182 = AP Nr. 1 zu § 27 BetrVG, AP Nr. 2 und 3 aaO, BAG 3, 80 = AP Nr. 4 aaO, AP Nr. 5 aaO). Bei der Frage, ob betriebsbezogene Gründe vorliegen, ist auch auf die Erhaltung des Betriebsfriedens Rücksicht zu nehmen.
2. Wer zum Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden des Betriebsrats gewählt ist, kann eine solche Wahl ablehnen. Ebenso bestehen gegen einen Verzicht auf die Kandidatur zu einer solchen Wahl keine Bedenken.

Aktenzeichen: 1 ABR 8/64

Beschluß des BAG vom 29. Januar 1965

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 8/64

7 BV Ta 5/63 Düsseldorf

Verkündet

am 29 Januar 1965

gez Henkelmann,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Januar 1965 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Göbel und Hirschmann beschlossen:

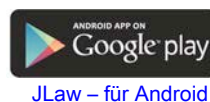
Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 21. März 1964, 7 BV Ta 5/63, wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

I. Im April 1963 wurde in einem Betrieb des beteiligten Unternehmens ein aus 20 Vertretern der Arbeitergruppe und 5 Vertretern der Angestelltengruppe gebildeter Betriebsrat durch Gruppenwahl neu gewählt. Sämtliche fünf Angestelltenvertreter wurden über die Liste der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) gewählt. Von ihnen gehörten zwei Angestellte erstmalig, zwei weitere Angestellte bereits seit Jahren dem Betriebsrat an. Der fünfte Angestelltenvertreter, der Angestellte R , war seit zehn Jahren stellvertretender Vorsitzender des Betriebsrats und als solcher von der Arbeit freigestellt gewesen.

In der konstituierenden Sitzung des Betriebsrats wurde ein Arbeiter mit 24 Stimmen bei einer Stimmenthaltung zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt. Als sodann von der Angestelltengruppe der Angestellte R für das Amt des stellvertretenden Vorsitzenden vorgeschlagen wurde, ließen mehrere Angehörige der Arbeitergruppe erklären, ihnen könne die Wiederwahl des



Angestellten R nicht zugemutet werden, sie würden aber jeden anderen Vorschlag aus der Angestelltengruppe unterstützen. Da die übrigen vier Angestelltenvertreter, die auf das Amt des stellvertretenden Vorsitzenden bereits schriftlich verzichtet hatten, eine Kandidatur ablehnten, wurde ein Arbeiter von der Arbeitergruppe als zweiter Kandidat vorgeschlagen. Dieser erhielt bei der anschließenden Wahl bei einer Stimmenthaltung 15 Stimmen; der Angestellte R erhielt 9 Stimmen.

Mit einem an das Arbeitsgericht gerichteten Antrag hat die DAG die Wahl des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden angefochten und um Feststellung gebeten, daß diese Wahl ungültig sei. Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Auf die Beschwerde der Antragstellerin hat das Landesarbeitsgericht den Beschluß erster Instanz abgeändert und die Unwirksamkeit der Wahl des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden festgestellt. Es hat die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit dieser erstrebt der Betriebsrat die Wiederherstellung des Beschlusses erster Instanz, während die Antragstellerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II. 1. Wie im Betriebsrätegesetz von 1920 (§ 26 Satz 2), so war auch im Regierungsentwurf zum Betriebsverfassungsgesetz (Bundestagsdrucksache, 1. Wahlperiode, Nr. 1546, § 29 Abs. 1 Satz 2) durch Muß-Vorschrift angeordnet, daß der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende einer anderen Gruppe angehört als der Vorsitzende selbst. Im Ausschußentwurf (Drucksache Nr. 3585, § 27 Abs. 1 Satz 2) ist diese Muß-Vorschrift in eine Soll-Vorschrift geändert worden. Warum das geschehen ist und welche Absicht der Ausschuß mit dieser Änderung verfolgt hat, ist aus der Begründung



zum Ausschussbericht nicht zu entnehmen. Darauf ist es wohl zurückzuführen, daß die Ansichten über die Tragweite der Soll-Vorschrift des § 27 BetrVG, der mit der Fassung des Ausschlußberichts übereinstimmt, geteilt sind.

Ein Teil der Literatur ist der Ansicht, daß diese Soll-Vorschrift nur gegen die Vergewaltigung der Minderheit, also gegen nackte Willkür schützen soll (so Frey, Arbeit und Recht 54, 90; Galperin-Siebert, BetrVG, 4. Aufl., § 27 Anm. 3; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, 6. Aufl., § 27 Anm. 10 f). Dagegen meinen andere Autoren (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Bd. 2 S. 739 Anm. 3; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht S. 272 f; Dietz, BetrVG, 3. Aufl., § 27 Anm. 6; Oehmann, RdA 53, 382; Koch, RdA 53, 260), daß die Soll-Vorschrift weitgehend die Bedeutung einer Muß-Vorschrift habe und daß von ihr nur unter ganz bestimmten, eng begrenzten Voraussetzungen abgewichen werden dürfe.

Gegen die letztere Ansicht könnte angeführt werden, daß der Gesetzgeber bei der Wahl des Betriebsratsvorsitzenden und seines Vertreters keine Gruppenwahl eingeführt hat. Das kann aber auch damit zusammenhängen, daß das Betriebsverfassungsgesetz im Gegensatz zum Betriebsrätegesetz von 1920 im Betriebsrat keine Gruppen in dem Sinne kennt, wie es beim Betriebsrätegesetz von 1920 der Fall war: In ihm war zwischen dem Arbeiterrat und dem Angestelltenrat unterschieden, während es jetzt nur einen einheitlichen Betriebsrat gibt. Ferner könnte gegen die oben an zweiter Stelle erwähnte Ansicht eines Teils der Literatur eingewendet werden, daß überhaupt keine echte Auswahlmöglichkeit besteht, wenn die Minderheitsgruppe nur durch ein einziges (oder nur ein einziges geeignetes) Mitglied im



Betriebsrat vertreten ist. Aber auch das ist kein durchschlagendes Argument. Denn der Begriff der Wahl im Sinne des § 27 BetrVG darf nicht zu eng gefaßt werden. Es ist nämlich zu bedenken, daß auch in den Parlamenten auf Bundes-, Landes- oder kommunaler Ebene die Wahl der Vorsitzenden der jeweiligen Vertretergremien nach anderen Spielregeln durchgeführt zu werden pflegt als die der Mitglieder des Parlaments selbst: Während die Wahl der Parlamentsmitglieder selbst im demokratischen Staat grundsätzlich die Auswahlmöglichkeit voraussetzt, werden die Vorsitzenden und ihre Vertreter im allgemeinen je nach der Stärke der verschiedenen Fraktionen gestellt. Gleichwohl wird auch hier von einer Wahl gesprochen, ob schon diese Bezeichnung streng (im Sinne der Auswahl unter mehreren Bewerbern) genommen nicht zutrifft. Dennoch wird es allgemein als mit demokratischen Grundsätzen vereinbar empfunden, daß der Vorsitzende von der stärksten Fraktion, sein erster Vertreter von der zweitstärksten gestellt wird und so fort.

Diese Gewohnheit und ihre allgemeine Billigung erklären sich aus dem Gedanken des Minderheitenschutzes. Aus diesem Gedanken heraus wird es im allgemeinen als undemokratisch empfunden, wenn eine Fraktion, die die absolute Mehrheit besitzt, den Kandidaten der Minderheit für den Posten des stellvertretenden Vorsitzenden niederstimmt, wozu sie kraft ihrer absoluten Mehrheit in der Lage ist. Dabei kommt der Grundsatz, daß eine Wahl normalerweise eine Auswahlmöglichkeit voraussetzt, zwar oft zu kurz. Aber das wird allgemein nicht als undemokratisch empfunden.

Wie die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes erkennen lassen, ist der Gedanke des Minderheitenschutzes ein wesentlicher Bestandteil des dort geregelten Wahlverfahrens. Diesem Gedanken ist



besonders dann Rechnung zu tragen, wenn der durch eine "Wahl" zu besetzende Posten nicht von sehr weittragender Bedeutung ist, sondern wenn es sich nur um die Besetzung des Postens eines Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden eines Gremiums handelt, das seinerseits durch eine echte, d. h. eine die Auswahlmöglichkeit bietende Wahl zustande gekommen ist. Zu diesen Fällen gehört insbesondere die Wahl des Vorsitzenden eines Betriebsrats und die Wahl seines Stellvertreters. Diese sind zwar Sprecher des Betriebsrats und führen seine Beschlüsse aus. Aber sie können selbst für den Betriebsrat keine Beschlüsse fassen und haben im Betriebsrat kein größeres Stimmrecht als die übrigen Betriebsratsmitglieder. Der Vorsitzende des Betriebsrats (bei seiner Verhinderung sein Vertreter) leitet zwar dessen Sitzungen, ist aber sonst nur primus inter pares.

Aus diesem Grund ist es vertretbar anzunehmen, daß der Vorsitzende des Betriebsrats in der Regel nicht des Vertrauens aller Betriebsratsmitglieder bedarf, sondern nur des Vertrauens der stärksten Gruppe, daß andererseits der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende das Vertrauen der zweitstärksten Gruppe genießen muß, nicht aber auch das der Mehrheit der Betriebsratsmitglieder. Das Vertrauen seiner Gruppenkollegen besitzt aber derjenige, der als einziger Vertreter der Minderheitengruppe für das Amt des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden von der Minderheitsgruppe vorgeschlagen wird.

Diese Auffassung trägt allein dem Gedanken des Minderheitenschutzes ausreichend Rechnung, der einer der Grundgedanken des Wahlverfahrens im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ist. Deshalb ist der Ansicht recht zu geben, die die Soll-Vorschrift des § 27 BetrVG



ernst nimmt und ihr fast den Charakter einer Muß-Vorschrift zuerkennt. Dieser Ansicht hat sich der Senat bereits in der Entscheidung BAG 2, 182 = AP Nr. 1 zu § 27 BetrVG angeschlossen, und er ist bei ihr bis heute, und zwar mit Billigung von Küchenhoff (Anm. zu AP Nr. 4 zu § 27 BetrVG), verblieben (AP Nr. 2 und 3 zu § 27 BetrVG; BAG 3, 80 = AP Nr. 4 zu § 27 BetrVG; AP Nr. 5 zu § 27 BetrVG).

An dieser Ansicht ist festzuhalten. Sie ist mit dem Wortlaut sowie Sinn und Zweck des Gesetzes vereinbar. Sinn und Zweck des Gesetzes gehen dahin, die Minderheit zu schützen, was nur bei der vom Senat vertretenen Auffassung weitestmöglich durchzuführen ist. Der Wortlaut, d. h. der Übergang von einer Muß- zu einer Soll-Vorschrift, ist mit dieser Auslegung ebenfalls vereinbar. Denn es gibt, wie der Fall der Entscheidung BAG 2, 182 = AP Nr. 1 zu § 27 BetrVG zeigt, stets Tatbestände, die geradezu zu einer abweichenden Handhabung zwingen. Dem trägt der Wortlaut des Gesetzes dadurch Rechnung, daß er von der Muß- zur Sollvorschrift übergegangen ist.

Jedoch ist es notwendig, eine solche abweichende Handhabung nur unter erschwerten Umständen zuzulassen, soll nicht der Gedanke des Minderheitenschutzes zu kurz kommen. Es muß sich, wie der Senat betont hat, um "objektive", "sachliche", und "betriebliche" Gesichtspunkte handeln, deren Vorliegen allein ein Abweichen von der Regel rechtfertigt. Andernfalls muß es bei der in § 27 BetrVG vorgesehenen Regelung verbleiben.

2. Solche objektiven, sachlichen und betrieblichen Gründe sind im Streitfall hinsichtlich des Angestellten R nicht dargetan worden. Die Beweisaufnahme, die das Landesarbeitsgericht vorgenommen hat, hat



ergeben, daß die gegen den Angestellten R vom Betriebsrat erhobenen Vorwürfe ungerechtfertigt waren. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts werden von der Rechtsbeschwerde nicht angegriffen. Aus diesem Grunde muß es bei der Entscheidung zweiter Instanz verbleiben.

Es kann im Streitfall auch keine Rede davon sein, daß die Minderheit ihr Recht, den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden zu stellen, verwirkt hätte. Es bestehen keine Bedenken dagegen, daß alle anderen Angestelltenvertreter auf ihre Kandidatur verzichtet hatten, und zwar, wie die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts erkennen lassen, möglicherweise schon vor Beginn der Wahlhandlung. Ein solcher Verzicht stand ihnen frei (Fitting-Kraegeloh-Auffarth aaO § 27 Anm. 9 mit weiteren Nachweisen). Eine abweichende Auffassung stünde mit Art. 2 GG nicht im Einklang. Dieser Fall ist nicht vergleichbar mit den Fällen, in denen das Gesetz das Recht zur Ablehnung von Ehrenämtern vom Vorliegen bestimmter Voraussetzungen abhängig macht. Denn eine solche gesetzliche Regelung fehlt hier, und es steht letzten Endes sogar im Belieben der Belegschaft, ob überhaupt ein Betriebsrat gewählt wird: Trotz der Mußvorschrift in § 8 Abs. 1 BetrVG kann die Belegschaft nicht gezwungen werden, einen Betriebsrat zu wählen.

Übrigens hätten die etwa gewählten anderen Angestelltenvertreter nach ihrer Wahl die Annahme des Amtes des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden ablehnen können, ohne daß ihnen daraus ein Vorwurf hätte gemacht werden können. Besonders dann, wenn, wie hier, mit dem vorgenannten Amt eine Freistellung für die Betriebsratsarbeit verbunden ist, was wiederum zu einer Einschränkung der Aussicht, im Beruf voran



zu kommen, führen kann, kann niemand, der für ein solches Amt gewählt worden ist, gezwungen werden, die Wahl anzunehmen. Hätten die übrigen Angestelltenvertreter zugunsten des Angestellten R von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, so hätten sie dadurch nichts anderes erreicht als durch ihren Verzicht auf die Kandidatur. Auch deshalb kann dieser Verzicht nicht beanstandet werden.

Es braucht nicht entschieden zu werden, was rechtens wäre, wenn die Minderheitengruppe sich über ihren Kandidaten selbst uneins ist und mehrere Kandidaten für das Amt des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden vorschlägt. Denn im Streitfall ist der Angestellte R von ihr nicht mit Mehrheit, sondern einstimmig als der Mann vorgeschlagen worden, der das Vertrauen der Angehörigen der Minderheitengruppe besaß. Da kein anderer Vertreter der Angestelltengruppe kandidierte und gegen den Angestellten R keine rechtserheblichen betrieblichen oder persönlichen Gründe vorlagen, die es hätten als gerechtfertigt erscheinen lassen können, von der Vorschrift des § 27 BetrVG abzuweichen, mußte er "gewählt" werden.

Es trifft zwar zu, daß dabei von einer Wahl im eigentlichen Sinne nicht mehr die Rede war, weil eben kein anderer Kandidat zur Verfügung stand. Es kann auch nicht gesagt werden, es hätte zur Wahl gestanden, ob der Angestellte R Vorsitzender oder stellvertretender Vorsitzender werden sollte. Eine solche Betrachtungsweise wäre lebensfremd, da die Mehrheitsgruppe in aller Regel den Vorsitzenden selbst stellt und der Vorsitzende im Streitfall auch bereits gewählt war. Es kann ferner nicht gesagt werden, der Begriff der Wahl sei deshalb erfüllt,



weil jeder Wähler gegen den Kandidaten stimmen oder sich der Stimme enthalten könne. Denn eine Stimmenthaltung, die zwar möglich ist, beeinflusst in der Praxis in Fällen vorliegender Art das Wahlergebnis nicht; und eine Stimmabgabe gegen den Kandidaten der Minderheit ist der Mehrheit nach den obigen Ausführungen eben nicht erlaubt.

Nach den obigen Ausführungen ist es jedoch nicht entscheidend, ob es sich in Fällen dieser Art um eine echte Wahl mit der zu einer solchen gehörenden Auswahlmöglichkeit handelt. Vielmehr ist es unschädlich, daß hier in Wahrheit die Minderheit ihren Vertreter stellt. Denn das ist, wie ausgeführt, mit dem demokratischen Wahlverfahren in Fällen vorliegender Art vereinbar. Der Gedanke des Minderheitenschutzes ist so wichtig, daß die Frage, ob eine echte Wahl vorliegt oder nicht, ihm gegenüber von untergeordneter Bedeutung ist. Von dem Gedanken des Minderheitenschutzes aus ist es eher hinzunehmen, daß die Minderheit ihren einzigen Kandidaten der Mehrheit, die ja im Vorsitz des Betriebsrats bereits vertreten ist, aufzwingt, als daß sie im Vorsitz ohne Vertreter bleibt, es sei denn, letzteres wäre auf betriebliche Gründe - zu denen auch die Rücksichtnahme auf die Wahrung des Betriebsfriedens gehört - zurückzuführen. Ihr muß es, von betrieblichen Hinderungsgründen abgesehen, ermöglicht werden, den Mann ihres ungeteilten Vertrauens in den Vorsitz des Betriebsrats, und zwar an die zweite Stelle, nämlich als Stellvertreter, zu entsenden. Dem wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts gerecht. Es muß deshalb bei ihm verblieben, die Rechtsbeschwerde also zurückgewiesen werden.

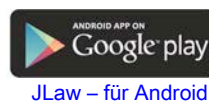
gez. Dr. Schröder Dr. Gröninger Wichmann

Dr. Göbel

Hirschmann



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



1 ABR 8/64

7 BV Ta 5/63 Düsseldorf

9

B e s c h l u ß

In Sachen

des B e t r i e b s r a t s der Hüttenwerke Ober-
hausen AG, vertreten durch den Vorsitzenden Johannes
Stappert, Oberhausen/Rhld., Essener Straße, Betriebs-
ratsgebäude,

Antragsgegners, Beschwerdegegners und Rechtsbe-
schwerdeführers,

Prozeßbevollmächtigter: Rechtsanwalt Kurt Thon, Frank-
furt (Main), Zeil 65 - 69,

g e g e n

die D e u t s c h e A n g e s t e l l t e n -
G e w e r k s c h a f t , Hauptvorstand in Hamburg,
vertreten durch den DAG-Landesverband NRW, dieser
vertreten durch den Landesverbandsleiter,

Antragstellerin, Beschwerdeführerin und Rechts-
beschwerdegegnerin,

Prozeßbevollmächtigter: Rechtsanwalt Karl A. Langer,
Hamburg 36, Jungfernstieg 30,

Beteiligte:

1. Maschinist Hans S c h ö n i t z , Oberhausen/Rhld.,
Essener Straße, Betriebsratsgebäude der Hüttenwer-
ke Oberhausen AG,
2. Vorstand der H ü t t e n w e r k e O b e r h a u -
s e n AG, Oberhausen/Rhld., Essener Straße,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts am
3. April 1965 beschlossen:

Der Beschluß des Senats vom 29. Januar 1965
wird gem. § 319 ZPO dahin berichtigt, daß es im
Beschlusstenor Seite 2, Zeile 3 anstelle
"21. März 1964" richtig "21. Mai 1964" heißen
muß.

gez. Dr. Müller Dr. Schröder Dr. Meier-Scherling

