

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 2 Abs. 1, § 74 Abs. 1 und 2, § 29,
§ 33, § 34 Abs. 1, § 67 Abs. 2, § 39, § 40, § 45,
§ 69, § 70 Abs. 1, § 71, § 80 Abs. 1 Nr. 1 - 3 ;
ZPO § 256, § 286

Leitsätze:

1. Zur ordnungsgemäßen Beschlußfassung des Betriebsrats und der Jugendvertretung.
2. Es bestehen grundsätzlich keine rechtlichen Bedenken gegen die Durchführung einer Fragebogenaktion unter den jugendlichen Arbeitnehmern, soweit sich die Fragen im Rahmen der gesetzlichen Aufgaben der Jugendvertretung und des Betriebsrats halten und Betriebsablauf und Betriebsfrieden nicht gestört werden.

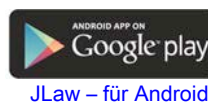
Aktenzeichen: 1 ABR 82/74

Beschluß des BAG vom 8. Februar 1977

LAG Rheinland-Pfalz



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



1 ABR 82/74

3 Ta BV 29/73 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
8. Februar 1977

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Anhörung vom 8. Februar 1977 durch den Richter
Professor Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter
Wendel und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter
Mause und Hümme beschlossen:

- 2 -



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



- 2 -

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers und des beteiligten Betriebsrates wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 5. Juni 1974 - 3 Ta BV 29/73 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten 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. Antragsteller ist der Betriebsrat im Betrieb der Antragsgegnerin. Die aus drei Mitgliedern bestehende Jugendvertretung beabsichtigte, im Betrieb der Antragsgegnerin, in dem 274 Arbeitnehmer, davon 32 Auszubildende beschäftigt sind, eine schriftliche Meinungsumfrage bei allen Auszubildenden durchzuführen. Dazu hat sie einen Fragebogen entworfen, der in drei Abschnitte unterteilt ist. Abschnitt I befaßt sich mit dem Betrieb im allgemeinen. Es wird danach gefragt, ob der Auszubildende diese Ausbildungsfirma noch einmal wählen würde, ob er mit der Urlaubsordnung, dem Fahrgeldzuschuß, dem Mittagessen, dem Arbeitsbeginn und -ende und der Pausenregelung zufrieden ist. Weitere Fragen betreffen die Sozialleistungen des Betriebs und die eigenen Leistungen des Auszubildenden im Verhältnis zu den Einrichtungen und Verhältnissen am Arbeitsplatz. Abschnitt II befaßt sich mit Ausbildung und Vorgesetzten. In 27 Fragen wird hier nach dem Verhalten der Vorgesetzten, der Art und Wirksamkeit der Ausbildung gefragt, wobei die Befragten aufgefordert werden, auch Namen zu nennen. Abschnitt III betrifft die Jugendvertretung selbst. Hier werden 16 Fragen gestellt, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit, der Notwendigkeit und der Wirksamkeit der Jugendvertretung stehen.

Im Vorwort zu dem Fragebogen wird ausgeführt: " Die Jugendvertretung der Firma H als Interessenvertretung, in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, bitten hiermit alle

Auszubildenden zur Stellungnahme in schriftlicher Form in bezug auf den Betrieb und die Ausbildung.

Außerdem stellen wir uns (die Jugendvertretung) in Form von 15 Fragen selbst zur Kritik.

Es soll hierdurch jedem die Möglichkeit gegeben werden, als Ergänzung zu den Jugendversammlungen seine Meinung frei zu äußern, ohne den eigenen Namen zu nennen. Ansonsten dürfen Namen genannt werden; in positiver sowie in negativer Form. Dies gilt im Bezug auf die Ausbildung innerhalb und außerhalb der Lehrwerkstatt sowie in bezug auf die Jugendvertretung.

Daher bitten wir Euch die Sache ernst zu nehmen. Die Fragen sollten zu Hause nach reiflicher Überlegung in Ruhe beantwortet werden und am 27. März 1973 in der Zeit von 8.00 Uhr bis 15.00 Uhr im Betriebsratsbüro in einen dafür vorgesehenen Behälter geworfen werden.

Die Fragebogen werden von uns in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat statistisch ausgewertet und das Ergebnis Euch spätestens bei der nächsten Jugendversammlung mitgeteilt.

Wir machen darauf aufmerksam, daß es sich hier um eine innerbetriebliche Angelegenheit handelt und bitten Euch, diese Sache vertraulich zu behandeln.

Mit freundlichen Grüßen
die Jugendvertretung"

In seiner Sitzung vom 16. Januar 1973 befaßte sich der Antragsteller mit dem Fragebogen der Jugendvertretung. In dem Protokoll zu dieser Betriebsratssitzung, das das Datum des 18. Januar 1973 aufweist, heißt es unter Ziffer 3: "Die Kollegen von der Jugendvertretung haben einen Fragebogen erstellt. In der heutigen Sitzung wurde hierüber diskutiert und einige Verbesserungen vorgenommen." Mit Schreiben vom 8. März 1973 nahm die Antragsgegnerin zu der ihr mündlich mitgeteilten Absicht des Antragstellers und der Jugendvertretung Stellung, diese Meinungsumfrage durchzuführen. Sie äußerte darin die Auffassung, das Betriebsverfassungsgesetz biete ausreichend andere Möglichkeiten, Fragen und Wünsche zu



diskutieren und Beschwerden anzubringen. Die Meinungsumfrage sei daher nicht erforderlich. Dem trat die Antragstellerin mit Schreiben vom 15. März 1973 entgegen und nannte der Antragsgegnerin als Termin für die Durchführung der Umfrage die Zeit vom 22. bis 27. März 1973. Die Antragsgegnerin antwortete daraufhin am 21. März 1973, sie sei nicht bereit, das geplante Vorhaben hinzunehmen. Daraufhin hat der Antragsteller das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet mit dem Antrag auf Feststellung, daß die Antragsgegnerin die beabsichtigte Meinungsumfrage zu dulden hat.

Zur Begründung hat er ausgeführt, die Durchführung der Meinungsumfrage sei in der Sitzung der Jugendvertretung am 7. Dezember 1972 beschlossen worden. Anlaß zur Aufstellung des Fragebogens sei gewesen, daß die Jugendlichen im Betrieb nach Feststellungen der Jugendvertretung Angst gehabt hätten, sich mit ihren Problemen an die Jugendvertretung zu wenden. Die Jugendvertretung wolle die Antworten für ihre Arbeit verwerten. Über die Fragebogenaktion sei in der Betriebsratssitzung vom 18. Januar 1973, an der auch die Jugendvertreter teilgenommen hätten, Beschluß gefaßt worden. Die Einleitung des Beschlußverfahrens nach der ablehnenden Antwort der Antragsgegnerin beruhe auf einem Betriebsratsbeschluß vom 17. Mai 1973. In seiner Sitzung vom 17. August 1973 habe sich der Betriebsrat nochmals mit der Sitzung vom 18. Januar 1973 befaßt und einstimmig festgestellt, daß der Beschluß vom 18. Januar 1973 ordnungsgemäß zustande gekommen sei.

Betriebsrat und Jugendvertretung seien im Betriebsverfassungsgesetz konkrete Aufgaben gestellt, zu deren Erfüllung sie verpflichtet seien. Hinsichtlich der Art und Weise der Aufgabenerledigung sei der Jugendvertretung und dem Betriebsrat vom Gesetz ein breiter Spielraum eingeräumt. Für die Durchführung ihrer Aufgaben sei die

Erforschung der Meinung der von ihnen vertretenen Arbeitnehmer eine wichtige Grundlage. Wie diese Meinungserforschung durchgeführt werde, liege in eigenem Ermessen von Betriebsrat und Jugendvertretung. Der Antragsteller hat beantragt festzustellen,

1. daß die Jugendvertretung berechtigt ist, in Zusammenarbeit und mit Zustimmung des Betriebsrates, die in der Anlage (zur Antragsschrift) beigelegte Meinungsumfrage unter den von ihr vertretenen Jugendlichen durchzuführen,
2. daß die Antragsgegnerin verpflichtet ist, diese Meinungsumfrage zu dulden.

Die Antragsgegnerin hat zur Begründung ihres Zurückweisungsantrages vorgebracht: Es werde bestritten, daß die Vorschriften über die Beschlußfassung beachtet worden seien. Ein Rechtsanspruch auf Einleitung und Durchführung der geplanten Fragebogenaktion ergebe sich unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt. Viele der im Fragebogen enthaltenen Fragen seien nicht aufgabenbezogen. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz bestehe nicht das Recht, unter Nutzung sachlicher und persönlicher Mittel des Arbeitgebers eine Befragung der Jugendlichen über die sie repräsentierende Jugendvertretung durchzuführen, wie in Abschnitt III des Fragebogens vorgesehen sei. Hinsichtlich des Abschnitts II des Fragebogens gelte, daß weder die Jugendvertretung noch der Betriebsrat in Ausübung der ihnen obliegenden Überwachungstätigkeiten ein dem Arbeitgeber übergeordnetes Kontrollorgan seien.

Das Arbeitsgericht hat dem Begehren in der Form des Antrags zu 1) stattgegeben. Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin hat das Landesarbeitsgericht unter Abänderung des erstinstanzlichen Beschlusses den Antrag zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde begehren der Antragsteller und die beteiligte Jugendvertretung die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.



II.1. Das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren ist hier die gebotene Verfahrensart (§ 8 Abs. 1, § 80 Abs. 1 ArbGG), denn es handelt sich nach dem Antrag um die Zuständigkeit der Jugendvertretung und des Betriebsrates für eine Fragebogenaktion und damit um eine Frage der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung (§ 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG).

2. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die Beteiligungsbefugnis auch der Jugendvertretung der Antragsgegnerin bejaht. Wie aus § 83 ArbGG hervorgeht, bestimmt sich die Beteiligungsbefugnis nach materiellem Betriebsverfassungsrecht. Zwar ist die Jugendvertretung nicht eigenständiger Repräsentant der jugendlichen Arbeitnehmer und kein selbstständiges Mitbestimmungsorgan der Betriebsverfassung. Ihre Rechte und Pflichten bestehen vor allem im Verhältnis zum Betriebsrat und nicht unmittelbar zum Arbeitgeber und sie kann auch nur unter Mitwirkung des Betriebsrats die von ihr in Angelegenheiten der jugendlichen Arbeitnehmer erforderlichen Maßnahmen durchführen (vgl. die Entscheidungen des Senats AP Nr. 1 - 4 zu § 65 BetrVG 1972, seitdem ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. Beschluß vom 10. Juni 1975 - 1 ABR 140/73 - = AP Nr. 1 zu § 73 BetrVG 1972). Deshalb hat der angefochtene Beschluß auch zu Recht das Antragsrecht des Betriebsrats zur Einleitung und Weiterführung des Beschlußverfahrens bejaht. Die (zusätzliche) Beteiligungsbefugnis der Jugendvertretung ergibt sich aus ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsposition, wonach sie im Rahmen der Vorschriften der §§ 60 ff. BetrVG und im Zusammenwirken mit dem Betriebsrat die Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer wahrzunehmen hat (vgl. Beschluß vom 10. Mai 1974 = AP Nr. 2 zu § 65 BetrVG 1972 [zu II 2 der Gründe]).

3. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Anträge des Antragstellers dahingehend ausgelegt, daß beide im Ergebnis auf das gleiche Ziel ausgerichtet sind. Der Antrag zu 2) enthält lediglich die Duldungsverpflichtung, die sich notwendigerweise bei Stattgeben des Antrags zu 1) ergeben würde, so daß über ihn nicht besonders erkannt zu werden brauchte.

- 7 -

4. Auch das Rechtsschutzinteresse an der Feststellung der Berechtigung, die Meinungsumfrage mit dem genau festgelegten Fragenkatalog durchzuführen, ist gegeben. Die Entscheidung läuft im vorliegenden Fall nicht auf die Erstattung eines abstrakten Rechtsgutachtens für eine bloß gedachte und mögliche streitige Rechtsfrage hinaus. Vielmehr geht es um eine von Jugendvertretung und Betriebsrat beabsichtigte und beschlossene Aktion, deren Rechtmäßigkeit und Zulässigkeit im Rahmen des Betriebsverfassungsrechts die Antragsgegnerin bestreitet. Dann können die Betriebsverfassungsorgane als Antragsteller eines Beschlußverfahrens schon in diesem Stadium des Verfahrens eine Klärung der Rechtslage herbeiführen, nicht erst wenn die Maßnahme bereits durchgeführt wird. Diese Klärung liegt vielmehr im Rahmen der gebotenen vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG) und widerspricht auch nicht dem Verlangen des Gesetzgebers, daß über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln ist (§ 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Im Verhandlungswege nicht behebbare rechtliche Meinungsverschiedenheiten sind besser einer gerichtlichen Klärung zuzuführen, statt daß durch einseitige, eigenmächtige Handlungen vollendete Tatsachen geschaffen werden. Müßten die Betriebsverfassungsorgane erst den Eintritt des konkreten Falles abwarten, um dann u.U. durch einstweilige Verfügung eine Einstellung oder Aufhebung der Maßnahme zu erreichen, so würde gerade dadurch der Betriebsfrieden nachhaltig gestört werden.

III. Auch in der Sache selbst hat die Rechtsbeschwerde Erfolg. Der Senat vermag weder der Hauptbegründung des angefochtenen Beschlusses zu folgen, es liege kein ordnungsgemäßer Betriebsratsbeschluß unter Beteiligung der Jugendvertretung vor, noch der Hilfsbegründung, aus keiner Vorschrift des BetrVG sei die Zulässigkeit einer derartigen Fragebogenaktion abzuleiten. Allerdings könnten gegen einzelne Fragen des Katalogs rechtliche Bedenken bestehen. Deshalb bedarf es noch weiterer tatsächlicher Feststellungen und einer Wertung des Fragenkatalogs im einzelnen, die das Landesarbeitsgericht



- 8 -

noch vorzunehmen hat. Im einzelnen gilt folgendes:

1. Das Landesarbeitsgericht geht zunächst zu Recht davon aus, die Jugendvertretung könne allein keinen gegenüber dem Arbeitgeber wirksamen Beschluß fassen, nur eine Beteiligung der Jugendvertretung an dem Beschluß des Betriebsrats komme in Betracht (BAG Beschlüsse vom 20. November 1973 und 10. Mai 1974, AP Nr. 1 und 3 zu § 65 BetrVG 1972; Beschluß vom 10. Juni 1975 - 1 ABR 140/73 - = AP Nr. 1 zu § 73 BetrVG 1972). Der Gesetzgeber hat mit der Neuregelung der Vorschriften über die Jugendvertretung die rechtliche Stellung der Jugendvertretung zwar verbessert und erweitert, ihr aber nicht die Rechtstellung eines selbständigen Organs der Betriebsverfassung eingeräumt. Die Vertretung der Interessen aller Arbeitnehmer einschließlich der Jugendlichen gegenüber dem Arbeitgeber obliegt dem Betriebsrat. Die Jugendvertretung ist bei der Durchführung der von ihr in Jugendfragen für erforderlich erachteten Maßnahmen auf die Mitwirkung des Betriebsrats angewiesen (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 65 BetrVG 1972). Das Landesarbeitsgericht hat deshalb zu Recht angenommen, daß ein Beschluß des Betriebsrats unter Beteiligung der Jugendvertretung über die Durchführung der Meinungsumfrage erforderlich war. An der Abstimmung in der Sitzung des Betriebsrats am 16. Januar 1973 über die Durchführung der Meinungsumfrage haben auch die drei Jugendvertreter teilgenommen. Nach § 67 Abs. 2 BetrVG stand ihnen dieses Stimmrecht zu, da der zu fassende Beschluß überwiegend jugendliche Arbeitnehmer betraf.

Das Landesarbeitsgericht hat aber angenommen, das Zustandekommen eines ordnungsgemäßen Beschlusses des Betriebsrates über die Durchführung der Meinungsumfrage sei nicht nachgewiesen. Nach der Aussage des als Zeugen vernommenen Jugendvertreters R sei davon auszugehen, daß die fragliche Sitzung am 16. Januar 1973 stattgefunden habe und das Protokoll am 18. Januar 1973 geschrieben worden sei.

- 9 -



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



Die Wirksamkeit eines Betriebsratsbeschlusses hänge zwar nicht von der ordnungsgemäßen Protokollierung ab. Die Vernehmung des Zeugen R habe aber nicht zu einer Klärung aller Punkte geführt, die für einen wirksamen Betriebsratsbeschuß wesentlich seien. So sei der Zeuge sich über das Verhältnis der Stimmenzahlen bei der Abstimmung nicht sicher gewesen. Der Zeitpunkt der Umfrageaktion sei nicht Gegenstand des Beschlusses gewesen. Eine ordnungsgemäße Ladung unter Mitteilung der Tagesordnung sei nach der Zeugen- aussage nicht ergangen. Der Betriebsratsvorsitzende habe nicht an der Sitzung teilgenommen.

Diesen Ausführungen des angefochtenen Beschlusses unter- liegen rechtliche Bedenken. Zuzustimmen ist dem Landes- arbeitsgericht darin, daß die Wirksamkeit eines Betriebsrats- beschlusses nicht von der Festlegung des Beschlusses in der Niederschrift abhängt, da die Niederschrift nicht Teil der Beschlußfassung selbst ist (Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 33 Anm. 16, § 34 Anm. 17; GK-Wiese, BetrVG, § 34 Anm. 7; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 34 Anm. 16). Die Feststellung, daß und welcher Beschluß gefaßt worden ist, kann auch durch andere Beweismittel geführt werden (Dietz- Richardi, aaO, § 33 Anm. 17; GK-Wiese, aaO, § 34 Anm. 9; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 34 Anm. 16). Zu Recht hat daher das Landesarbeitsgericht insoweit den angebotenen Beweis durch Vernehmung des Zeugen R (früher stell- vertretender Vorsitzender der Jugendvertretung) erhoben. Es hat aber angenommen, es seien nicht alle Punkte geklärt worden.

Insoweit greift die Rüge der Verletzung des § 286 ZPO durch. Nach § 286 Abs. 1 ZPO muß das Tatsachengericht bei der Frage, ob es eine streitige Tatsache für bewiesen ansieht oder nicht, die Beweisergebnisse unter Berücksichti- gung des gesamten Ergebnisses der Verhandlungen umfassend und widerspruchsfrei würdigen (BAG 7, 51 [63] = AP Nr. 18 zu § 3 KSchG). Eine Verletzung des § 286 ZPO wegen Verstoßes gegen diese Grundsätze hat der Antragsteller in der Rechts-



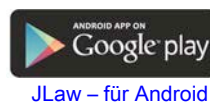
- 10 -

beschwerdeinstanz nach § 554 Abs. 3 Nr. 2 b ZPO ordnungsgemäß gerügt. Sie ist auch begründet. Wenn das Landesarbeitsgericht der Zeugenaussage, deren Glaubwürdigkeit von keiner Seite in Frage gestellt wird, entnimmt, eine ordnungsgemäße Ladung unter Mitteilung der Tagesordnung zur Sitzung vom 16. Januar 1973 sei nicht ergangen, so stimmt das nicht mit der eindeutigen Zeugenbekundung überein. Danach kann sich der Zeuge lediglich an eine schriftliche Ladung zu der Betriebsratssitzung nicht erinnern. Eine besondere Form für die Ladung ist im Gesetz aber nicht vorgesehen, so daß diese auch mündlich erfolgen kann (vgl. Dietz-Richardi, aaO, § 29 Anm. 23; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 29 Anm. 37). Aus der Aussage des Zeugen ergibt sich an keiner Stelle, wesentliche Voraussetzungen für eine Beschlußfassung seien etwa nicht eingehalten worden. Daß der Betriebsratsvorsitzende an der Sitzung am 16. Januar 1973 nicht teilgenommen hat, ist im Gegensatz zur Auffassung des Landesarbeitsgerichts für die Wirksamkeit eines Betriebsratsbeschlusses nach § 33 BetrVG ohne Bedeutung. Nach § 33 Abs. 2 BetrVG ist der Betriebsrat beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder an der Beschlußfassung teilnimmt. Das Landesarbeitsgericht hat den Nachweis eines wirksamen Betriebsratsbeschlusses weiter deswegen in Zweifel gezogen, weil sich der Zeuge nicht sicher gewesen sei, ob es bei der Abstimmung am 16. Januar 1973 zwei Enthaltungen und acht Ja-Stimmen gegeben habe. Zu Recht rügt insoweit der Antragsteller mit der Rechtsbeschwerde, diese Aussage des Zeugen stehe der Annahme eines wirksamen Betriebsratsbeschlusses nicht entgegen. Danach wurde auf jeden Fall abgestimmt, ob unter Benutzung des noch in der Sitzung in einigen Punkten geänderten Fragebogens die Umfrage stattfinden solle. Lediglich hinsichtlich des Stimmenverhältnisses konnte sich der Zeuge nicht festlegen. Wenn aber jedenfalls mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Stimmberechtigten positiv abge-

- 11 -



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



stimmt wurde, so liegt ein ordnungsgemäßer Betriebsratsbeschuß vor. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist es für die Wirksamkeit des Beschlusses auch ohne Bedeutung, ob der genaue Zeitpunkt für die Durchführung der Umfrage mitbeschlossen worden ist. Nach der Zeugenaussage, die das Landesarbeitsgericht in diesem Punkt unberücksichtigt gelassen hat, ist der Zeitraum der Durchführung in einer späteren Betriebsratssitzung festgelegt worden.

Auf die Bestätigung der Beschlußfassung in der Sitzung des Betriebsrats vom 17. August 1973 kommt es demnach nicht mehr an.

2.a) Gegen die Durchführung der geplanten Fragebogenaktion bestehen dem Grunde nach keine rechtlichen Bedenken. Dem angefochtenen Beschluß ist zwar darin beizutreten, daß das Betriebsverfassungsgesetz keine ausdrückliche gesetzliche Vorschrift über die Zulässigkeit derartiger Maßnahmen enthält. Das besagt aber noch nicht, daß die geplante Maßnahme allein deshalb unzulässig wäre. Es ist vielmehr in erster Linie danach zu fragen, ob die Fragen sich ihrem Inhalt nach auf die Aufgaben des Betriebsrats und der Jugendvertretung beziehen, wie sie im Betriebsverfassungsgesetz festgelegt sind und ob dabei der Zuständigkeitsbereich eingehalten wird. Wenn und soweit dies der Fall ist (vgl. darüber unten Buchstabe b), ist es grundsätzlich Sache des pflichtgemäßen Ermessens der Betriebsverfassungsorgane, in welcher Weise sie ihre gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen wollen, soweit nicht das Gesetz hierfür ausdrückliche Bestimmungen insbesondere Einschränkungen enthält. Der Informationsaustausch zwischen Arbeitnehmern und ihren gewählten Vertretern ist nicht in der Form kanalisiert und eingeschränkt, daß er lediglich in den im Gesetz ausdrücklich als Institution vorgesehenen Formen erfolgen könnte, insbesondere in der Sprechstunde (§ 39, § 69 für Jugendvertretung) und in der Betriebs- oder Abteilungsversammlung (§§ 42 ff.) oder in der Jugendversammlung (§ 71; so aber Isele, SAE 1967, 120 [122] zu dem BAG Beschluß vom 1. März 1966 = BAG 18, 182 = AP Nr. 1 zu § 69 BetrVG betreffend den anders gelagerten Sachverhalt der Verteilung eines



Konzernbriefes der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat durch die einzelnen Betriebsräte an die Belegschaft). Die Betriebsversammlung hat kein Monopol für den Dialog zwischen der Arbeitnehmerschaft und ihren gewählten Vertretern (vgl. Herschel, ArbUR 1967, 63 [64] zu BAG aaO).

Der Fragebogen soll nach seinem Vorspruch im übrigen auch der Ergänzung und Vorbereitung einer Jugendversammlung dienen. Daß Betriebsrat und Jugendvertretung in ihrem Informationsaustausch mit der Arbeitnehmerschaft einschließlich der Auszubildenden nicht nur auf Betriebs- bzw. Jugendversammlung und Sprechstunde angewiesen sind, ergibt sich insbesondere auch aus deren allgemeinen Aufgaben, wie sie für den Betriebsrat in § 80 Abs. 1 Nr. 1 - 3 und für die Jugendvertretung in § 70 Abs. 1 normiert sind. Die Wahrnehmung dieser Aufgaben kann ohne weiteres auch dadurch erfolgen, daß die Arbeitnehmerschaft oder eine Gruppe von ihnen dazu veranlaßt wird, selbst Vorschläge und Anregungen vorzubringen. Die Betriebsverfassungsorgane brauchen nicht darauf zu warten, daß betriebsbezogene Vorschläge von der Belegschaft aus vorgebracht werden.

Die Möglichkeit einer derartigen Aktion besteht jedenfalls dann, wenn die gewählte Art der Informationsbeschaffung oder des Informationsaustauschs nicht zu über das Gesetz hinausgehenden Eingriffen in die Arbeitgebersphäre führt (vgl. Isele, aaO). Das ist hier bei der vorgesehenen Fragebogenaktion aber auch nicht der Fall. Die Fragebogen sollen von den Auszubildenden zu Hause ausgefüllt und lediglich zu einem bestimmten Zeitpunkt im Betriebsratsbüro in einen Behälter geworfen werden. Ein nennenswerter Zeitaufwand oder eine Störung des Betriebsablaufs ist dadurch kaum zu befürchten. Es ist auch nicht ersichtlich und von der Antragsgegnerin nichts dafür vorgebracht worden, daß die Fragebogenaktion für 32 Auszubildende nennenswerte Kosten verursachen würde, so daß etwa gegen die Kostentragungspflicht durch den Arbeitgeber nach § 40



Abs. 1 irgendwelche Bedenken geltend gemacht werden könnten.

Die geplante Fragebogenaktion hat entgegen der Ansicht der Antragsgegnerin auch nichts mit der Einführung eines Personalfragebogens im Sinne des § 94 BetrVG zu tun, deren Einführung nur der Arbeitgeber, wenn auch unter Zustimmung des Betriebsrats, betreiben könnte.

b) Eine überschlägliche Bewertung des Fragebogenkatalogs ergibt auch, daß er sich seinem Inhalt nach durchwegs mit Fragen befaßt, die im Beteiligungsbereich des Betriebsrats bzw. der Jugendvertretung liegen, bzw. eine Kritik an der eigenen Tätigkeit der Jugendvertretung und auch der Vorgesetzten der Auszubildenden ermöglichen. Mögliche und zulässige Erörterungsgegenstände auf einer Betriebs- oder Jugendversammlung können grundsätzlich auch zum Inhalt eines Fragebogens gemacht werden, soweit sie die Arbeitnehmer und hier die Auszubildenden unmittelbar betreffen. Auch in sachlicher Form geäußerte und hier "erfragte" Kritik an vorhandenen Mißständen im Betrieb, insbesondere auch Kritik an Vorgesetzten und Mitarbeitern und Mitgliedern der Vertretungsorgane der Arbeitnehmerschaft selbst ist zulässig, wenn der Betriebsfrieden nicht beeinträchtigt wird, z.B. Kritik oder Fragestellung in unsachlicher oder ehrverletzender Form (vgl. für die Betriebsversammlung BAG AP Nr. 4 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung; Dietz-Richardi, aaO, § 45 Anm. 15; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 45 Anm. 12; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 45 Anm. 14; GK-Fabrizius, BetrVG, § 45 Anm. 58). Schließlich kann der Betriebsrat nach § 98 Abs. 2 und 5 BetrVG u.U. sogar die Abberufung eines ungeeigneten Ausbilders verlangen.

Ob die Durchführung einer Fragebogenaktion als sinnvoll angesehen werden kann und zu dem gewünschten Erfolg, auch in der beabsichtigten statistischen Auswertung, führt, ist eine allein vom Betriebsrat und Jugendvertretung zu entscheidende Zweckmäßigkeitsfrage, keine Rechtsfrage.



3. Ist somit die geplante Fragebogenaktion insgesamt gesehen rechtlich zulässig, so könnte doch für einzelne der vorgesehenen Fragen etwas anderes gelten. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit von seinem Standpunkt aus noch keine näheren Feststellungen und Wertungen unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation getroffen und wird dies nachzuholen haben. Wenn auch im allgemeinen die Durchführung einer derartigen Aktion durchaus den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1) und der Wahrung des Betriebsfriedens (§ 74 Abs. 2 Satz 2) dienen kann, weil nämlich mögliche Konfliktsfälle frühzeitig erkannt und durch Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bereinigt werden können, so besteht auch umgekehrt die Gefahr der Störung des Betriebsfriedens z.B. durch einzelne Fragen, die nicht objektiv gestellt sind, sondern von vornherein eine bestimmte Antwort nahelegen oder unnötig in die Persönlichkeitssphäre anderer Arbeitnehmer durch verletzendes Fragestellung und dementsprechend zu erwartende Antworten eingreifen. Gerade bei einer an sich durchaus auch zulässigen anonymen Befragung mit der Bitte um Namensnennung von Vorgesetzten oder auch Mitgliedern von Betriebsverfassungsorganen muß durch entsprechende Gestaltung der Fragen möglichst sicher gestellt werden, daß die Antworten nicht auf rein subjektiven, u.U. Persönlichkeitsrechte verletzenden, Werturteilen beruhen, sondern auf nachprüfbaren konkreten Tatsachen. Insoweit könnten hier unter Umständen Bedenken bestehen z.B. gegen die Fragen II 4 ("Fühlst Du Dich durch Deine Vorgesetzten ausgenutzt, von wem ? , von wem nicht ? "), II 20 (" Jeder Mensch macht Fehler: a) gestehen Deine Vorgesetzten Fehler frei und offen ein [ja, nein, nicht immer], wer nicht? ; b) oder versuchen sie ihre Fehler zu vertuschen? ja, nein, manchmal, wer nicht?; c) oder versuchen sie sie anderen zuzuschreiben? ja, nein, manchmal; wer? wer nicht?"), aber auch III 10, betreffend Aufstellung zur Wahl als Jugendvertreter, insbesondere wegen der gewünschten Namensnennung ("Welche Motive hältst Du bei



wem für naheliegend? a) psychologische Interessen, b) gewerkschaftliche Interessen, c) Wichtigtuerei, d) Faulenzer..., e) typisch revolutionäre Naturen, f) Idealismus, g) typische Weltverbesserer wie man sie überall findet"). Bedenklich wären diese Fragen, wenn und soweit ihre Beantwortung und Auswertung dazu führt, daß bestimmte Personen ohne zwingende sachliche Gründe bloßgestellt werden.

Der Senat hält es für angebracht wegen des inneren Zusammenhangs des Fragebogens die Sache insgesamt an das Landesarbeitsgericht zur abschließenden Entscheidung zurückzuverweisen.

gez.: Dr. Auffarth

Wendel

Dr. Dieterich

Mause

Hümme



1 ABR 82/74

3 Ta BV 29/73 Rheinland-Pfalz

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts am 16. Februar 1977 beschlossen:

Der Beschluß des Senats vom 8. Februar 1977 wird gemäß § 319 ZPO wegen offenkundiger Unrichtigkeit in seinem Tenor dahin berichtigt, daß es statt:

" Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers und des beteiligten Betriebsrates "

richtig:

" Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers und der beteiligten Jugendvertretung"

heißen muß.

gez.: Dr. Auffarth

Wendel

Dr. Dieterich



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

