

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 28 Abs. 1 und 3, § 19 Abs. 2;
ArbGG § 83 Abs. 1, § 94 Abs. 1 Satz 1, 2;
ZPO § 256

Leitsätze:

1. Der Betriebsrat kann die Ausübung der Beteiligungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen einem besonderen Personalausschuß zur selbständigen Erledigung übertragen (Bestätigung von BAG 4. August 1975 - 2 AZR 266/74 - [demnächst] AP Nr. 4 zu § 102 BetrVG 1972).
2. Es ist nicht erforderlich, daß auch ein Vertreter einer Liste, die im Betriebsrat eine Minderheit von Betriebsratsmitgliedern umfaßt, in einen derartigen Ausschuß entsandt wird.
3. Auch ein einzelnes Betriebsratsmitglied der Minderheitsliste kann im Beschlußverfahren die ordnungsgemäße Bildung eines Ausschusses des Betriebsrats nachprüfen lassen.
4. Im Falle der Einlegung der Rechtsbeschwerde beim Landesarbeitsgericht kann die Rechtsbeschwerdebegründung ebenfalls beim Landesarbeitsgericht (innerhalb der Frist von zwei Wochen nach Einlegung der Rechtsbeschwerde) eingehen.

Aktenzeichen: 1 ABR 99/74

Beschluß des BAG vom 1. Juni 1976

IAG Berlin



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



1 ABR 99/74

3 Ta BV 4/74 Berlin

Verkündet am
1. Juni 1976

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Juni 1976 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Professor Dr. Auffarth und Wendel sowie die ehrenamtlichen Richter Keller und Dr. Menzel beschlossen

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners wird unter Zurückweisung der Rechtsbeschwerde des Antragstellers der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 9. August 1974 - 3 Ta BV 4/74 - aufgehoben.



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



- 2 -

Die Beschwerde des Antragstellers gegen
den Beschluß des Arbeitsgerichts Berlin
vom 29. März 1974 - 8 BV 16/73 - wird
zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

I. Der Antragsteller ist Mitglied des im Jahre 1973 bei
der Firma K gewählten Betriebsrats (Antragsgegners),
der aus 23 Mitgliedern besteht. Es erfolgte Listenwahl. Der
Antragsteller gehörte der Liste 2 an, die insgesamt sie-
ben Mitglieder für den Betriebsrat stellte.

Am 23. Oktober 1973 beschloß der Betriebsrat gegen
die Stimmen der Mitglieder, die über die Liste 2 in den Be-
triebsrat gekommen waren, folgendes:

"Übertragungsbeschluß der BR-Sitzung vom 23.10.1973
=====

In der Sitzung am 23.10.1973 hat der Betriebs-
rat mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglie-
der des Betriebsrates zuzüglich der Jugendver-
tretung und des Schwerbeschädigten-Obmannes be-
schlossen, einen Ausschuß nach § 28 BetrVerf.Ges.
zu bilden.

Dem Ausschuß werden zur selbständigen Erledigung
folgende Aufgaben übertragen:

1. Durchführung personeller Einzelmaßnahmen
im Rahmen des Betr.Verf.Ges. §§ 99/105.
2. Berichterstattung des Betriebsrates in
den BR-Sitzungen.

Der Ausschuß trägt den Namen:

"Ausschuß für personelle Einzelmaßnahmen"

Die Amtszeit des Ausschusses ist befristet bis
zum 30.6.1974.

Dem Ausschuß gehörten nur über die Liste 1 gewählte Be-
triebsratsmitglieder an. Nach dem Protokoll einer Sitzung
des Betriebsrats vom 22. Januar 1974 wurde die Zusammen-

- 3 -

setzung dieses Ausschusses geändert. Wiederum kamen aber nur Mitglieder in den Ausschuß, die über die Liste 1 Betriebsratsmitglieder geworden waren.

In dem vorliegenden, gegen den Betriebsrat gerichteten Verfahren vertritt der Antragsteller die Auffassung, es sei nicht im Sinne demokratischer Zusammensetzung von Betriebsräten, wenn derart wesentliche Ausschüsse allein von Mitgliedern des Betriebsrats besetzt würden, die über eine Einzelliste gewählt worden seien, während die über eine andere Liste gewählten Betriebsratsmitglieder ausgeschlossen blieben. Es sei auch nicht zulässig, daß sämtliche personellen Einzelmaßnahmen in derartiger Form auf eine bestimmte Gruppe übertragen würden. Der Antragsteller hat bestimmte, in zweiter Instanz zum Teil anders gefaßte Feststellungsanträge gestellt.

Der Antragsgegner hat beantragt, die Anträge zurückzuweisen. Er ist der Auffassung, die Zusammensetzung und Kompetenz des Ausschusses für personelle Einzelfragen sei gesetzeskonform.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen.

Mit der Beschwerde hat der Antragsteller beantragt,

unter Aufhebung des Beschlusses des Arbeitsgerichts festzustellen,

daß es unzulässig ist, im Rahmen der Betriebsratsarbeit des Betriebsrats der Firma K GmbH die Entscheidung über die nach dem Betriebsverfassungsgesetz erforderliche Zustimmung des Betriebsrats zu den personellen Angelegenheiten gemäß §§ 99 ff. BetrVG, insbesondere zu Kündigungen einzelner Arbeitnehmer, einem besonderen Betriebsratsausschuß für personelle Einzelmaßnahmen zu übertragen, der unter Ausschaltung aller übrigen im Betriebsrat vertretenen Wahlgruppen ausschließlich aus Mitgliedern der Liste 1 besteht, sowie festzustellen (hilfsweise),

daß es unzulässig ist, einem nur aus Mitgliedern einer Bewerbungsliste gebildeten Kündigungsausschuß sämtliche personellen Einzelmaßnahmen der Betriebsratstätigkeit zu übertragen, wie das bei der Firma K geschehen ist.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Der Antragsgegner hat beantragt, die Beschwerde zurückzuweisen.

Das Landesarbeitsgericht hat nach dem zweiten (hilfsweise gestellten) Feststellungsantrag erkannt und im übrigen die Beschwerde zurückgewiesen. In dem Beschluß wird im wesentlichen ausgeführt, es bestehe kein Minderheitenschutz für eine Minderheitsliste, wie dies in der politischen Wirklichkeit der Fall sei, so daß die Bildung eines Personalausschusses nur aus Mitgliedern der Liste 1 zulässig sei. Diesem Ausschuß hätten bestimmte Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen werden können. Dessen Befugnisse seien aber in gesetzwidriger Weise überschritten worden, da es an der unabdingbaren Verantwortlichkeit des gesamten Betriebsrats fehle. Die ständige, gründliche und vollständige Unterrichtung des gesamten Betriebsrats müsse gewährleistet sein.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgen beide Beteiligten ihre bisherigen Anträge in vollem Umfang weiter und bitten jeweils um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde der Gegenseite.

II. Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners führt zur Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, während die Rechtsbeschwerde des Antragstellers ohne Erfolg bleibt.

In formeller Hinsicht bestehen keine Bedenken.

1. Die Rechtsbeschwerden sind kraft Zulassung an sich statthaft und auch form- und fristgerecht eingelegt worden. Das gilt auch für die beim Landesarbeitsgericht eingelegte Rechtsbeschwerde und die gleichfalls dort eingereichte Rechtsbeschwerdebegründung des Antragsgegners, obwohl letztere erst nach Ablauf der Begründungsfrist von zwei Wochen beim Bundesarbeitsgericht einging. § 94 Abs. 1 Satz 1 ArbGG sah in seiner ursprünglichen Fassung vor, daß die Rechtsbeschwerde beim Landesarbeitsgericht, das den angefochtenen Beschluß erlassen hat oder beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden konnte. Nach Absatz 2 aaO mußte die Rechtsbeschwerde zugleich mit ihrer Einlegung auch begründet wer-



den. Durch Gesetz vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) wurden § 94 Abs. 1 und 2 ArbGG dahin neu gefaßt, daß nach Abs. 1 Satz 1 aaO zwar weiterhin die Rechtsbeschwerde auch beim Landesarbeitsgericht eingelegt werden kann, nunmehr aber nach § 94 Abs. 1 Satz 3 ArbGG die Rechtsbeschwerde – sofern die Rechtsbeschwerdeschrift noch keine Begründung enthielt – noch innerhalb weiterer zwei Wochen durch einen besonderen Rechtsbeschwerdebegründungsschriftsatz begründet werden kann. Eine ausdrückliche Vorschrift darüber, daß die Rechtsbeschwerdebegründungsschrift ebenfalls beim Landesarbeitsgericht eingereicht werden kann, enthält die Neufassung des § 94 Abs. 1 ArbGG nicht. Gleichwohl muß dies als zulässig angesehen werden. Die Neufassung des § 94 ArbGG sollte insoweit das Verfahren für die Rechtsbeschwerde an dasjenige für das Revisionsverfahren anpassen und damit zugleich auch der Verfahrenserleichterung für den Rechtsbeschwerdeführer durch die Einräumung einer zusätzlichen Rechtsbeschwerdebegründungsfrist von zwei Wochen dienen. Es ist nicht anzunehmen, diese Frist solle wieder dadurch praktisch verkürzt werden, daß die Rechtsbeschwerdebegründung – sofern sie in einem besonderen Schriftsatz erfolgt – nunmehr nicht mehr beim Landesarbeitsgericht sondern sofort und ausschließlich beim Bundesarbeitsgericht innerhalb der Frist eingereicht werden muß. Nach Ansicht des Senats genügt es, daß im Fall der Einlegung der Rechtsbeschwerde beim Landesarbeitsgericht die Rechtsbeschwerdebegründung innerhalb der weiteren Frist von zwei Wochen nach Einlegung der Rechtsbeschwerde wiederum beim Landesarbeitsgericht eingeht (a.M. Grunsky, ArbGG, § 94 Anm. 6).

2. Das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren ist auch die richtige Verfahrensart. Es geht um die organisatorisch-strukturelle Zusammensetzung eines Ausschusses des Betriebsrats gemäß § 28 BetrVG und damit um eine spezifisch betriebsverfassungsrechtliche Frage.

3. Bei der Bildung von Ausschüssen eines Betriebsrats handelt es sich um einen rein internen Geschäftsführungsakt des Betriebsrats, so daß § 19 BetrVG mit seinen Vorschriften über



- 6 -

Anfechtungsrecht und Anfechtungsfrist bei der Anfechtung einer Betriebsratswahl keine, auch keine analoge Anwendung findet (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 19 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Das gilt auch für die Bildung eines Ausschusses mit selbständiger Entscheidungsbefugnis. Es handelt sich um die organisatorische Verteilung von Betriebsratsgeschäften nach Abschluß der Betriebsratswahl. Antrags- und Beteiligungsbefugnis des antragstellenden Betriebsratsmitglieds richten sich demnach nach der allgemeinen Vorschrift des § 83 Abs. 1 ArbGG. Sie sind zu bejahen, da der Antragsteller durch die Bildung des Personalausschusses unmittelbar in seiner Rechtsstellung berührt wird. Das ist hinsichtlich des Hilfsantrages, dem das Landesarbeitsgericht stattgegeben hat, offensichtlich schon deshalb der Fall, weil der Antragsteller als Betriebsratsmitglied in seinen Befugnissen durch die Bildung eines Personalausschusses mit selbständiger Entscheidungsbefugnis beschränkt wird, gilt aber ebenfalls für den Hauptantrag. Der Antragsteller handelt insoweit als Mitglied der Liste 2 für die Liste 2 in einer Art Prozeßstandschaft. Auch als einzelnes Mitglied der Liste 2 wird er dadurch betroffen, daß diese Liste in dem Ausschuß nicht vertreten ist. Es kann mangels gesetzlicher Vorschriften, wie z.B. in § 19 Abs. 2 Satz 1 BetrVG, nicht verlangt werden, daß mehrere (wieviele?) oder gar alle Listenvertreter das Verfahren betreiben müssen.

Das Rechtsschutzinteresse wäre auch zu bejahen, falls der Ausschuß seine Tätigkeit am 30. Juni 1974 beendet haben sollte, da seine Neubildung in derselben Besetzung jederzeit in Betracht kommt.

III. Auch in der Sache selbst hat die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners Erfolg. Sie führt zur Abweisung auch des Hilfsantrags des Antragstellers.

1. Es geht nicht um eine Frage des gesetzlich geregelten Minderheitenschutzes hinsichtlich der Gruppen der Ar-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



beiter und der Angestellten (darüber vgl. die Beschlüsse AP Nr. 1 zu § 28 BetrVG 1952 und AP Nr. 1 zu § 26 BetrVG 1972), sondern um die Frage eines "Minderheitenschutzes" im Verhältnis mehrerer konkurrierender Listen bei der Besetzung von Ausschüssen des Betriebsrats. Das BetrVG 1972 hat den Minderheitenschutz zwar bezüglich der Gruppen Arbeiter und Angestellte gegenüber dem früheren Recht ausgebaut. Es wird des weiteren u.a. gesagt, daß sich der Betriebsrat möglichst aus Arbeitnehmern der einzelnen Betriebsabteilungen zusammensetzen und die Geschlechter entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein sollen (§ 15 BetrVG; insoweit handelt es sich aber nur um eine Sollvorschrift). Bestimmungen über einen besonderen Schutz für Listen, auf die nur eine Minderheit von Betriebsratsmitgliedern entfällt, enthält das Gesetz jedoch nicht.

Der Senat hat schon ausdrücklich ausgesprochen, daß auch gewerkschaftliche Machtverhältnisse berücksichtigt werden können (vgl. BAG 18, 319 [323] = AP Nr. 16 zu § 18 BetrVG 1952; so auch Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 27 Anm. 15). Soweit das Gesetz nicht ausdrücklich etwas anderes sagt, wie in § 35 BetrVG hinsichtlich der Aussetzung von Beschlüssen des Betriebsrats, gilt das Mehrheitsprinzip. Da alle Betriebsratsmitglieder die Interessen aller Arbeitnehmer des Betriebes zu vertreten haben (siehe folgenden Absatz), bietet es sich ohne weiteres an. Für die Bildung von Ausschüssen kann nichts anderes gelten. Man kann nicht sagen, daß eine Entscheidung - nur - nach dem Mehrheitsprinzip undemokratisch wäre. Der Grundsatz der formalen Gleichheit der Wahl für allgemeine politische Wahlen und Abstimmungen, nach dem jeder sein aktives und passives Wahlrecht in möglichst gleicher Weise und mit gleicher Erfolgschance soll ausüben können, gilt nicht für die Bildung der Ausschüsse von Betriebsverfassungsorganen (vgl. BVerfG, Beschluß vom 16. Dezember 1975, 2 BvL 7/74, NJW 1976, 889 betr. Wahlen zum Präsidialrat).

Es ist auch kein Vergleich mit der Bildung von Ausschüssen des Aufsichtsrats bei einer Drittelbeteiligung von



Arbeitnehmern im Aufsichtsrat angebracht. Dort wird vielfach die Auffassung vertreten, in alle Ausschüsse oder doch in die für die Arbeitnehmer wichtigen Ausschüsse müßten auch Arbeitnehmervertreter entsandt werden (vgl. Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 76 BetrVG 1952, Anm. 161 und Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 76 BetrVG 1952, Anm. 128, jeweils mit weiteren Nachweisen). Bei der Besetzung von Aufsichtsratsausschüssen handelt es sich darum, daß entsprechend dem Grundgedanken der Arbeitnehmerbeteiligung Arbeitnehmervertreter nicht nur in den Aufsichtsrat zu wählen, sondern ebenso in dessen Ausschüsse zu entsenden sind, damit diese nicht von der Kapitalseite allein besetzt werden. Hier geht es dagegen um die Besetzung interner Ausschüsse des Betriebsrats. Alle Betriebsratsmitglieder und demnach auch alle Ausschußmitglieder sind von den Arbeitnehmern des Betriebes gewählt worden. Es kann und muß dann erwartet werden, daß die Betriebsratsmitglieder die Interessen aller Arbeitnehmer vertreten, ohne Rücksicht darauf, wer sie gewählt hat (vgl. § 2 Abs. 1 und § 75 Abs. 1 BetrVG). Von dieser Auffassung geht offenbar auch der angefochtene Beschluß aus.

2. Die Übertragung personeller Einzelmaßnahmen auf einen besonderen Personalausschuß unterliegt entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts im übrigen ebenfalls keinen Bedenken, so daß auch der Hilfsantrag unbegründet ist.

In Großbetrieben wird im Hinblick auf die Fristgebundenheit der Beteiligungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen kaum anders verfahren werden können. Deshalb hat das neue Gesetz in § 28 BetrVG die Bildung besonderer Ausschüsse ausdrücklich legalisiert und in Absatz 1 Satz 2, Absatz 3 die Möglichkeit zur Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Entscheidung vorgesehen (vgl. auch Urteil des Zweiten Senats vom 4. August 1975 - 2 AZR 266/74 -, [demnächst] AP Nr. 4 zu § 102 BetrVG 1972). Zwar darf sich der Betriebsrat nicht aller wesentlichen Befugnisse dadurch entäußern, daß er seine Aufgaben weitgehend auf den Betriebsausschuß



oder einen anderen Ausschuß überträgt; er muß als Gesamtorgan in einem Kernbereich der gesetzlichen Befugnisse zuständig bleiben (vgl. Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 27 Anm. 34, § 28 Anm. 7; GK-Wiese, BetrVG, § 27 Anm. 23). Von einem Mißbrauch kann aber hier keine Rede sein. Dem Betriebsrat als solchen verbleiben z.B. allein im personellen Bereich die allgemeinen personellen Angelegenheiten nach §§ 92 - 95 BetrVG. Von diesen Überlegungen geht offenbar auch das Landesarbeitsgericht aus.

Der angefochtene Beschluß gibt dem Hilfsantrag des Antragstellers jedoch deshalb statt, weil die Befugnis zur Übertragung bestimmter Aufgaben an den Personalausschuß "in gesetzwidriger Weise überschritten" sei. Es fehle an der ständigen und gründlichen Unterrichtung des Betriebsrats. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts kann nicht gefolgt werden. Der angefochtene Beschluß läßt selbst offen, wie Mitbestimmungsrechte auf einen Ausschuß übertragen werden können und wie die Berichterstattung an das Plenum des Betriebsrats auszusehen habe. Aus den Protokollen der Betriebsratssitzungen ergibt sich klar, daß die Entscheidung über personelle Einzelmaßnahmen nach §§ 99 - 105 BetrVG dem Ausschuß übertragen wurde. Eine weitere Präzisierung war weder erforderlich noch überhaupt möglich. Sollte etwa die im Grundsatz zu bejahende Berichterstattungspflicht des Ausschusses an das Plenum des Betriebsrats mangelhaft sein, so ergäbe sich daraus auf keinen Fall die Unzulässigkeit der Ausschußbildung als solche. Diese Mangelhaftigkeit der Berichterstattung wäre zu beheben.

Das Landesarbeitsgericht geht in seinem Beschlußtenor im Gegensatz zu den Gründen unzutreffend davon aus, es handle sich hier um die Übertragung personeller Angelegenheiten als laufende Geschäfte an den Betriebsausschuß. Tatsächlich ist ein besonderer Personalausschuß gebildet worden. Auf die Frage, ob etwa der Betriebsausschuß personelle Angelegenheiten als laufende Geschäfte behandeln kann, kommt es daher nicht an.

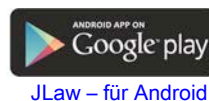
gez.: Dr. Müller

Dr. Auffarth

Wendel



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS