

Aktenzeichen: 7 ABR 19/87

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 11. November 1988
- 7 ABR 19/87 -

I. Arbeitsgericht
Offenbach am Main

Beschluß vom 28. Oktober 1985
- 5/4 BV 77/85 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Beschluß vom 14. Oktober 1986
- 5 TaBV 149/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:
Bestimmtheit des Antrags im Beschlußverfahren

Gesetz: ZPO § 253 Abs. 3

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 ABR 19/87

5 TaBV 149/85 Frankfurt am Main

Verkündet am
11. November 1988

Range,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung
vom 11. November 1988 durch den Vorsitzenden Richter
Dr. Seidensticker, die Richter Prof. Dr. Becker und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Kleeschulte und Kordus beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 14. Oktober 1986 - 5 TaBV 149/85 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Antragsgegnerin sich in Verhandlungen mit dem Betriebsrat nur durch ihre Geschäftsführer und durch leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG vertreten lassen darf.

Die Antragsgegnerin läßt sich bei Erörterungsgesprächen mit dem Betriebsrat und in sonstigen Angelegenheiten der Betriebsverfassung, insbesondere bei betriebsverfassungsrechtlich abzugebenden Willenserklärungen in der Regel von den bei ihr angestellten Herren K und B vertreten. Herr K ist der sogenannte "Personalchef" der Antragsgegnerin, Herr B ist Prokurist. Beide lassen sich "bisweilen" von Arbeitnehmern der Antragsgegnerin, die keine dem § 5 Abs. 3 BetrVG entsprechenden leitenden Funktionen innehaben, in Untervollmacht bei betriebsverfassungsrechtlichen Erörterungen mit dem Betriebsrat vertreten.



Der Antragsteller ist der Auffassung, betriebsverfassungsrechtlich komme eine Vertretung der Antragsgegnerin außer durch ihre gesetzlichen Vertreter (Geschäftsführer) überhaupt nicht oder nur in eingeschränktem Umfang in Betracht. Soweit sich ein GmbH-Geschäftsführer der Antragsgegnerin überhaupt vertreten lassen dürfe, könne dies nur durch leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG geschehen. Für das Betriebsverfassungsrecht ergebe sich keine Befugnis der Antragsgegnerin, sich gemäß §§ 164 ff. BGB vertreten zu lassen. Falls doch eine Vertretung zulässig sei, müsse sie durch eine Person erfolgen, die in der Betriebs- bzw. Unternehmensleitung verantwortlich beteiligt sei.

Der Antragsteller hat beantragt,

die Antragsgegnerin zu verpflichten, es zu unterlassen, sich im Rahmen der Betriebsverfassung gegenüber dem Antragsteller durch Personen vertreten zu lassen, die weder gem. § 35 GmbH-Gesetz Geschäftsführer der Antragsgegnerin noch leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG sind;

h i l f s w e i s e

festzustellen, daß die Antragsgegnerin nicht berechtigt ist, sich im Rahmen der Betriebsverfassung gegenüber dem Betriebsrat durch Personen vertreten zu lassen, die weder Geschäftsführer im Sinne des § 35 GmbH-Gesetz noch leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG sind.

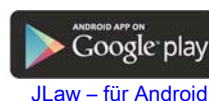
Die Antragsgegnerin hat beantragt,

die Anträge abzuweisen.

Sie meint, mangels ausdrücklicher Regelung seien die allgemeinen Vertretungsregeln der §§ 164 ff. BGB auch auf die Vertre-



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



tung des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten anzuwenden. Jeder Mitarbeiter, der vom Arbeitgeber ausreichend bevollmächtigt sei, könne als Vertreter des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat auftreten. Insoweit umfasse eine hinreichende Bevollmächtigung sehr wohl die Möglichkeit einer umfassenden und damit sinnvollen Verhandlungsführung im Rahmen der Betriebsverfassung.

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag stattgegeben. Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin hat das Landesarbeitsgericht den Hauptantrag und den Hilfsantrag abgewiesen und die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit seiner Rechtsbeschwerde will der Antragsteller die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses erreichen. Die Antragsgegnerin beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde ist zwar zulässig, aber nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat die Anträge des Antragstellers im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. Der Haupt- und der Hilfsantrag waren schon deshalb als unzulässig zurückzuweisen, weil beide nicht den Anforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO entsprechen. Ob die Anträge begründet sind, war nicht zu entscheiden.

1. Das Landesarbeitsgericht ist ohne nähere Prüfung davon ausgegangen, daß alle Prozeßvoraussetzungen erfüllt sind, die vorliegen müssen, damit eine Sachentscheidung möglich ist. Darin vermag der Senat dem Landesarbeitsgericht nicht zu folgen.



Auch im Beschlußverfahren muß der Streitgegenstand entsprechend § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO so genau bezeichnet werden, daß die eigentliche Streitfrage selbst mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann (vgl. BAG Senatsbeschluß vom 29. Juni 1988 - 7 ABR 15/87 -, zu B I 2 a der Gründe, zur Veröffentlichung vorgesehen; BAGE 54, 79, 82 f. = AP Nr. 26 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu B I 2 der Gründe; Beschluß vom 17. März 1987 - 1 ABR 65/85 - AP Nr. 7 zu § 23 BetrVG 1972, zu B III der Gründe; BAGE 37, 102, 111 = AP Nr. 11 zu § 76 BetrVG 1972, zu B 1 der Gründe, jeweils m. w. N.).

a) Das Landesarbeitsgericht hat nicht ausdrücklich geprüft, ob diese Sachurteilsvoraussetzung vorliegt. Es ist zu Unrecht davon ausgegangen, daß der Antrag hinreichend bestimmt sei.

b) Dem Bestimmtheitserfordernis gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO entspricht der Wortlaut der Sachanträge im vorliegenden Fall nicht. Dies gilt sowohl für den Hauptantrag als auch für den Hilfsantrag. Beide Anträge beschreiben lediglich eine in die Form der Wiederholung gesetzlicher Begriffe (Geschäftsführer nach § 35 GmbH-Gesetz; leitende Angestellte i. S. von § 5 Abs. 3 BetrVG) gekleidete Rechtsauffassung des Antragstellers. Sie sind schon deshalb einer Vollstreckung als Unterlassungsverpflichtung (Hauptantrag) bzw. einer Feststellung mit hinreichender Rechtskraftwirkung (Hilfsantrag) nicht zugänglich. Vielmehr würde die Frage, wer als GmbH-Geschäftsführer bzw. als leitender Angestellter zur Vertretung gegenüber dem Antragsteller befugt sein soll,



unzulässig in das Vollstreckungsverfahren (vgl. § 23 Abs. 3 Satz 2 BetrVG, § 890 ZPO) verlagert (Hauptantrag) oder nicht entschieden werden (Hilfsantrag).

c) Der Hauptantrag wie auch der Hilfsantrag sind auch nicht hinreichend bestimmbar. Angesichts der Formulierung beider Anträge ist erforderlich, die aus der Sicht des Antragstellers zur Vertretung Befugten festzustellen, d. h. die GmbH-Geschäftsführer und die leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG. Nur wenn dies feststeht, wäre erkennbar, wie weit das Unterlassungsbegehren reichen soll bzw. in welchem Umfang rechtskräftig festgestellt werden soll, durch welche Personen sich die Antragsgegnerin nicht soll vertreten lassen dürfen.

Zwar kann dem bisherigen Prozeßvorbringen entnommen werden, daß vormals alleiniger Geschäftsführer der Antragsgegnerin L E gewesen ist, während ihre GmbH-Geschäftsführer nunmehr D La , R R und H N sind. Dagegen lassen sich der Hauptantrag und der Hilfsantrag hinsichtlich der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG nicht konkretisieren. Wer leitender Angestellter der Antragsgegnerin sein soll, ist weder namentlich angegeben noch der konkreten Funktion nach beschrieben. Ohne zumindest eine konkrete Funktionsbeschreibung der Positionen, zu deren Ausfüllung ein Arbeitnehmer als leitender Angestellter qualifiziert werden muß, ist indessen eine Konkretisierung der Sachanträge nicht möglich. Dies gilt auch dann, wenn man unterstellt, der als "Personalchef" tätige Herr K und der Prokurist B seien leitende Angestellte im Sinne



des § 5 Abs. 3 BetrVG. Denn dann bleibt immer noch unklar, wer außer diesen beiden Herren sonst noch – im Rahmen des Begehrens des Antragstellers – als Verhandlungspartner in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten gegenüber dem Betriebsrat in Betracht kommt.

2. Den Anträgen kann auch nicht unter dem Aspekt teilweise stattgegeben werden, daß zumindest die Personen der GmbH-Geschäftsführer der Antragsgegnerin feststehen. Denn das Unterlassungsbegehren wie auch der Feststellungsantrag haben nicht zum Inhalt, daß sich die Antragsgegnerin nur durch ihre Geschäftsführer vertreten lassen dürfe, sondern der Antragsteller konzediert im Rahmen des Antrags auch die Möglichkeit, daß sich die Antragsgegnerin durch leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG vertreten lassen kann.

Dr. Seidensticker

Dr. Becker

Schliemann

Kleeschulte

Kordus



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





[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)