

Aktenzeichen: 7 ABR 61/98  
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 12. Januar 2000  
- 7 ABR 61/98 -

I. Arbeitsgericht  
Senftenberg

Beschluß vom 26. März 1997  
- 3 BV 11/96 -

II. Landesarbeitsgericht  
Brandenburg

Beschluß vom 7. Mai 1998  
- 8 TaBV 10/97 -

---

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

---

Entscheidungsstichwort:

Restmandat des Betriebsrats - Niederlegung des Betriebsratsamts

Gesetz:

BetrVG § 24 Abs. 1 Nr. 3, § 24 Abs. 1 Nr. 2, § 22, § 13 Abs. 2 Nr. 2, § 25  
Abs. 1 Satz 1, § 9, § 112; ArbGG § 10 2. Halbsatz

Leitsätze:

1. Das Restmandat ist von dem Betriebsrat auszuüben, der bei Beendigung des Vollmandats im Amt war. Waren es zu diesem Zeitpunkt bereits weniger Mitglieder als in § 9 BetrVG vorgesehen, so steht diesen verbliebenen Mitgliedern das Restmandat zu.

2. Die das Restmandat ausübenden Betriebsratsmitglieder können ihr Amt niederlegen. Besteht der Betriebsrat nur noch aus einem Mitglied und ist eine Belegschaft nicht mehr vorhanden, so kann die Amtsniederlegung gegenüber dem Arbeitgeber erklärt werden.



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 61/98  
8 TaBV 10/97  
Landesarbeitsgericht  
Brandenburg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
12. Januar 2000

## BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Beschwerdeführerin,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 12. Januar 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgerichts Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, die ehrenamtliche Richterin Berger und den ehrenamtlichen Richter Dr. Zumpe beschlossen:



Die Rechtsbeschwerde des Beteiligten zu 1) gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 7. Mai 1998 - 8 TaBV 10/97 - wird zurückgewiesen.

## Von Rechts wegen!

### Gründe

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob durch eine vom Beteiligten zu 1) vorgelegte Verteilungsregelung ein Konzernsozialplan wirksam ausgefüllt wurde und ob die Arbeitgeberin zur Auslegung des Konzernsozialplans und der Verteilungsregelung sowie zur Unterlassung der Veröffentlichung, Auslegung und Durchführung eines betrieblichen Sozialplans verpflichtet ist.

Bei der Beteiligten zu 2) handelt es sich um eine Liquidationsgesellschaft, die am 26. Juli 1993 durch Umwandlung aus der S. AG (S.) hervorgegangen ist. Diese war ein Tochterunternehmen der T. AG L.. Mit Schreiben vom 13. März 1991 forderte deren Gesamtbetriebsrat im Hinblick auf ein ihm zur Kenntnis gelangtes Sanierungskonzept die Beratung über einen Interessenausgleich und einen Rahmensozialplan. In der Folgezeit wurde ein Konzernbetriebsrat der T. AG errichtet. Diesem teilte der Vorsitzende des Betriebsrats der S. am 15. Juli 1991 mit, der Betriebsrat habe beschlossen, den Konzernbetriebsrat zu beauftragen, bei den Verhandlungen über das Zustandekommen eines Konzernsozialplans auch die Interessen der Kollegen und des Betriebsrates der S. zu vertreten. Mit Schreiben vom 14. August 1991 teilte der Vorsitzende des Betriebsrats der S. ferner mit, der Betriebsrat habe am 13.08.1991 beschlossen, die dem Konzernbetriebsrat bereits erteilte Vollmacht vom 15.07.1991 dahingehend zu ergänzen, daß der Konzernbetriebsrat auch das Recht hat, über das Zustandekommen des Interessenausgleiches zu verhandeln und ihn abzuschließen. Gleichwohl vereinbarten die S. und ihr Betriebsrat am 2. September 1991 einen Interessenausgleich und einen Sozialplan.

Am 18. September 1991 wurden im Rahmen eines Einigungsstellenverfahrens zwischen der T. AG, 23 Tochterunternehmen, dem Konzernbetriebsrat und 24 Einzelbetriebsräten ein Interessenausgleich und ein Sozialplan abgeschlossen. Der Sozialplan sah in § 2 Nr. 3 vor, daß die einzelnen Betriebsräte mit Zustimmung der



Geschäftsleitungen die Abfindungsbeträge festlegen. Nach § 11 sollten bereits abgeschlossene abweichende Sozialpläne hinfällig sein. Anders als in anderen Unternehmen des T.-Konzerns nahm der Betriebsrat der S. in der Folgezeit keine Ausgestaltung nach § 2 Nr. 3 des Konzernsozialplans vor.

Von 1991 bis 1993 fanden Ausgliederungen aus der S. statt, die insgesamt mehr als 2.000 Arbeitnehmer betrafen. Die S., bzw. ihre Rechtsnachfolgerin, die Beteiligte zu 2) bezahlte in den Jahren 1991 bis 1997 in erheblichem Umfang an ausgeschiedene Arbeitnehmer Abfindungen, deren Höhe nach dem betrieblichen Sozialplan vom 2. September 1991 ermittelt wurde.

Am 18. Mai 1993 wurde bei der S. ein fünfköpfiger Betriebsrat gewählt. In dem Betriebsrat war die Gruppe der Arbeiter durch B., Sü. und St., die Gruppe der Angestellten durch P. und N. vertreten. Ersatzmitglieder waren Sl. und Ba. Betriebsratsvorsitzender wurde B.

Am 26. Juli 1993 wurde die S. in die Beteiligte zu 2) umgewandelt. Am 30. Juli 1993 schlossen die Betriebsratsmitglieder P. und Sü. mit der Beteiligten zu 2) Aufhebungsverträge zum 31. Juli 1993. Am 1. September 1993 schieden der Betriebsratsvorsitzende B. sowie die Betriebsratsmitglieder St., Sl. und Ba. aus dem Betrieb aus. Eine Neuwahl des Betriebsrats erfolgte nicht. Mit Schreiben vom 29. September 1993 teilte die Gesellschafterin der Beteiligten zu 2) dieser mit, daß die Gesellschaft bis zum 31. Dezember 1993 zu liquidieren sei. Sämtlichen Arbeitnehmern wurde zum 31. Dezember 1993 gekündigt, auch dem verbliebenen Betriebsratsmitglied Dietmar N. Dieser erhob gegen die ihm unter dem 29. September 1993 ausgesprochene Kündigung Kündigungsschutzklage.

Mit Schreiben vom 10. November 1994 teilte N. unter dem Briefkopf „Betriebsrat der B. mbH“ der Geschäftsführung der mittlerweile durch Beschluß der Gesellschafterversammlung vom 21. April 1994 aufgelösten Beteiligten zu 2) mit, ehemalige Mitarbeiter hätten sich über die unklaren Regeln der Sozialpläne beschwert. Die im Betrieb abgeschlossenen Sozialpläne befänden sich zu dem Konzernsozialplan in Konkurrenz. Er sehe sich gezwungen, die Sozialpläne zu kündigen. Gleichzeitig forderte er die Geschäftsführung auf, im Rahmen der Öffnungsklausel des Konzernsozialplans zur Frage der Verteilung der Sozialplanmittel zu verhandeln.

Nachdem N. im März 1995 mit seiner Kündigungsschutzklage obsiegt hatte, wandte er sich mit Schreiben vom 29. Mai 1995 unter dem Briefkopf „Betriebsrat B. mbH“ erneut an die Beteiligte zu 2). Gleichzeitig übersandte er „Ausgestaltungsrege-



lungen zum Interessenausgleich und Sozialplan vom 18. September 1991“ und bat darum, „entsprechend § 2 Abs. 3 letzter Absatz des Konzernsozialplans“ zu seiner Regelung die Zustimmung zu erteilen. Am 15. Juni 1995 fand auf Veranlassung von N. eine als Betriebsratssitzung bezeichnete Zusammenkunft von S., P., B. und N. statt, in der zahlreiche Beschlüsse hinsichtlich der Beauftragung des Rechtsanwalts Ernst gefaßt wurden.

Am 28. Juni 1995 schloß N. mit der Beteiligten zu 2) einen Aufhebungsvertrag, durch den das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 1995 beendet wurde. Außerdem heißt es unter Nr. 4 dieses Vertrages:

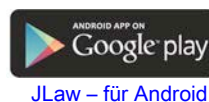
„Mit Wirkung ab 30. Juni 1995 legt Herr N. sein Amt als Betriebsrat der B. GmbH i. L. nieder“

Nachdem am 4. April 1996 eine weitere als Betriebsratssitzung bezeichnete Zusammenkunft von P., B. und N. stattgefunden hatte, in welcher erneut die Beauftragung von Rechtsanwalt E. beschlossen wurde, leitete dieser am 31. Mai 1996 namens des „Betriebsrates der B. mbH i. L., vertreten durch den Vorsitzenden Herrn N. und seinen Stellvertreter Herrn B.“ das vorliegende Beschlußverfahren ein. Am 12. Juni 1996 legte er eine von N. und B. unterzeichnete Vollmacht vor. Mit Schreiben vom 17. Februar 1997 leitete N. der Beteiligten zu 2) die von ihm sowie B. und P. unterzeichnete neue „Verteilungsregelung zum Interessenausgleich und Konzernsozialplan vom 18.09.1991 der T. AG“ zu.

Der Beteiligte zu 1) hat die Ansicht vertreten, daß er aufgrund eines Restmandats ein funktionsfähiger Betriebsrat sei. Er habe am 4. April 1996 einen wirksamen Beschluß zur Einleitung des vorliegenden Beschlußverfahrens gefaßt. Falls damals seine Zusammensetzung fehlerhaft gewesen sein sollte, so sei der Mangel jedenfalls bei der Zusammenkunft vom 6. Mai 1998 geheilt worden, an der die Herren N., B. und St. sowie Frau P. teilgenommen hätten und zu der außerdem Frau S., Herr St. und Herr Ba. geladen gewesen seien. Der Beteiligte zu 1) habe den wirksam zustande gekommenen Konzernsozialplan vom 18. September 1991 ausgestalten können. Dagegen sei der betriebliche Sozialplan vom 2. September 1991 nicht mehr anzuwenden.

Der Beteiligte zu 1) hat beantragt,

1. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, den Konzernsozialplan vom 18. September 1991 nebst betrieblicher Verteilungsregelung vom 17. Februar 1997 im Sekretariat der Beteiligten zu 2) auszulegen;



2. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, es zu unterlassen, das örtliche Papier - Sozialplan vom 2. September 1991 - weiter zu veröffentlichen, auszulegen oder durchzuführen;
3. festzustellen, daß die Verteilungsregelung vom 17. Februar 1997 den Konzernsozialplan vom 18. September 1991 zu § 2 Ziff. 3 wirksam ausfüllt und nicht offensichtlich unangemessen ist.

Die Beteiligte zu 2) hat beantragt, die Anträge abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, daß dem Beteiligten zu 1) ein Restmandat nicht zustehe. Auch sei der Konzernsozialplan vom 18. September 1991 unwirksam. Der Konzernbetriebsrat, dessen ordnungsgemäße Bildung bestritten werde, sei für den Abschluß nicht zuständig gewesen. Schließlich sei auch die vom Beteiligten zu 1) vorgelegte Verteilungsregelung offensichtlich unangemessen.

Das Arbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag entsprochen und die Leistungsanträge abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Beteiligten zu 1) zurückgewiesen und auf die Beschwerde des Beteiligten zu 2) auch den Feststellungsantrag abgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Beteiligte zu 1) alle drei Anträge weiter. Die Beteiligte zu 2) beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Anträge im Ergebnis zu Recht als unzulässig abgewiesen.

I. Die Rechtsbeschwerde ist zulässig. Die Rechtsbeschwerdebefugnis des Beteiligten zu 1) kann nicht mit der Begründung verneint werden, der Beteiligte zu 1) sei rechtlich nicht (mehr) existent. Allerdings führt ein unstreitiger Verlust der Beteiligtenfähigkeit zur Unzulässigkeit eines Rechtsmittels (*BAG 27. August 1996 - 3 ABR 21/95 - AP ArbGG 1979 § 83 a Nr. 4 = EzA ArbGG 1979 § 83 a Nr. 4 zu II 2 b der Gründe; BAG 25. September 1996 - 1 ABR 25/96 - AP ArbGG 1979 § 97 Nr. 4 = EzA ArbGG 1979 § 97 Nr. 2 zu B 1 der Gründe*). Ist jedoch die Beteiligtenfähigkeit gerade streitig, so wird sie hinsichtlich der Zulässigkeit des Rechtsmittels unterstellt. Es entspricht einem allgemeinen prozessualen Grundsatz, daß eine Partei, deren Parteifähigkeit oder gar rechtliche Existenz überhaupt im Streit steht, wirksam ein Rechtsmittel mit dem Ziel einlegen kann, eine Sachentscheidung zu erlangen (*BAG 25. August 1981 - 1 ABR 61/79 - BAGE 37, 31 zu I 2 b der Gründe; BAG 22. März 1988 - 3 AZR 350/86 - AP ZPO § 50 Nr. 6 = EzA ZPO § 50 Nr. 2 zu A der Gründe*).



## II. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Anträge des Beteiligten zu 1) zu Recht als unzulässig abgewiesen. Es hat seine Entscheidung im wesentlichen damit begründet, der Beteiligte zu 1) sei nicht antragsbefugt, da er nicht richtig zusammengesetzt gewesen sei. Das Restmandat stehe dem letzten vollständigen Betriebsrat zu. Diesem Erfordernis entspreche der Antragsteller nicht. Da die ursprünglich gewählten Betriebsratsmitglieder P. und Sü. durch Aufhebungsvertrag zum 31. Juli 1993 ausgeschieden seien, seien die Ersatzmitglieder Sl. und Ba. nachgerückt. Der Betriebsrat habe daher am 1. August 1993 aus den Mitgliedern N., B., St., Sl. und Ba. bestanden. Diese hätten das Restmandat ausüben müssen. Da sämtliche Erklärungen des Beteiligten zu 1) für die Zeit ab 1995 darauf beruhten, daß an den „Betriebsratssitzungen“ allein die Betriebsratsmitglieder N., B. und St. sowie teilweise auch die Arbeitnehmerinnen P. und Sü., nicht aber die Nachrücker Sl. und Ba. teilgenommen hätten, seien sämtliche Betriebsratsbeschlüsse nichtig. Angesichts der grundsätzlichen Fehlerhaftigkeit sei eine Heilung durch Beschlüsse in einer Sitzung am 6. Mai 1998 nicht möglich gewesen.

2. Dem kann im Ergebnis, nicht jedoch in der Begründung gefolgt werden. Der Zulässigkeit der Anträge steht bereits der Mangel der Beteiligtenfähigkeit des Beteiligten zu 1) entgegen.

a) Beteiligte in einem arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren können gemäß § 10 2. Halbsatz ArbGG ua. die nach dem Betriebsverfassungsgesetz beteiligten Personen und Stellen sein. Eine Stelle iSv. § 10 2. Halbsatz ArbGG ist der Betriebsrat. Ihm als Organ steht die Beteiligtenfähigkeit zu. Seine Beteiligtenfähigkeit endet, wenn das Organ Betriebsrat nicht mehr besteht und ein Fall des Übergangsmandats oder des von der Rechtsprechung entwickelten Restmandats nicht vorliegt.

b) Die rechtliche Existenz des Betriebsrats erlischt mit dem Ende seiner Amtszeit. Vor Ablauf der regelmäßigen, vierjährigen Amtszeit endet die Amtszeit ua. auch, wenn alle Mitglieder und Ersatzmitglieder aus ihrem Amt ausgeschieden sind. Mit dem Amtsverlust des letzten Betriebsratsmitglieds ist die Amtszeit des Betriebsrats beendet. Eine Weiterführung der Geschäfte bis zur Neuwahl eines Betriebsrats kommt hier anders als im Falle des Rücktritts des ganzen Betriebsrats nicht in Betracht (BAG 27. August 1996 - 3 ABR 21/95 - AP ArbGG 1979 § 83 a Nr. 4 = EzA ArbGG 1979 § 83 a Nr. 4 zu II 2 b der Gründe; Fitting/Kaiser/Heithner/Engels BetrVG 19. Aufl. § 21 Rn. 29 mwN).

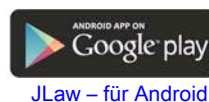


c) Nicht einheitlich beantwortet wird die Frage, ob in den Fällen, in denen trotz Betriebsstillegung das Arbeitsverhältnis eines oder mehrerer Betriebsratsmitglieder über den Stillegungszeitpunkt hinaus fortbesteht, diese ein Vollmandat behalten oder das Vollmandat des Organs Betriebsrat insgesamt erlischt (vgl. hierzu BAG 29. März 1977 - 1 AZR 46/75 - BAGE 29, 114 zu 5 der Gründe; BAG 17. Juli 1964 - 1 ABR 3/64 - AP ArbGG 1953 § 80 Nr. 3 zu I 2 der Gründe; BAG 6. November 1959 - 1 AZR 329/58 - AP KSchG § 13 Nr. 15 zu II 3 der Gründe; GK-BetrVG Wiese/Kreutz 6. Aufl. § 21 Rn. 46 bis 48; Fitting/Kaiser/Heither/Engels BetrVG 19. Aufl. § 21 Rn. 53; Richardi BetrVG 7. Aufl. § 21 Rn. 29; Däubler/Kittner/Klebe BetrVG 6. Aufl. § 21 Rn. 36 und 37).

d) Einigkeit besteht jedoch darüber, daß der Betriebsrat zur Wahrnehmung seiner Beteiligungsrechte anlässlich der Betriebsstillegung ein Restmandat behält (BAG 16. Juni 1987 - 1 AZR 528/85 - BAGE 55, 344 zu II 2 b und c der Gründe; BAG 23. November 1988 - 7 AZR 121/88 - BAGE 60, 192 zu I 2 b bb der Gründe; BAG 1. April 1998 - 10 ABR 17/97 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 123 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 99 zu B II 2 der Gründe).

aa) Das Restmandat ist funktional bezogen auf alle im Zusammenhang mit der Stillegung sich ergebenden betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte (BAG 28. Oktober 1992 - 10 ABR 75/91 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 63 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 61 zu B I 1 der Gründe). Dazu gehören zB der Abschluß eines Sozialplans gemäß § 112 BetrVG (BAG 1. April 1998 - 10 ABR 17/97 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 123 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 88 zu B II 2 der Gründe) und die betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben, die sich daraus ergeben, daß trotz tatsächlicher Stillegung des Betriebs noch nicht alle Arbeitsverhältnisse rechtlich beendet sind und einzelne Arbeitnehmer mit Abwicklungsarbeiten beschäftigt werden (BAG 23. November 1988 - 7 AZR 121/88 - BAGE 60, 192 zu I 2 b bb der Gründe; BAG 14. Oktober 1982 - 2 AZR 568/80 - BAGE 41, 72 zu B I 3 der Gründe).

bb) Das Restmandat ist von dem Betriebsrat auszuüben, der bei Beendigung des Vollmandats im Amt war. Maßgeblich für Größe und Zusammensetzung des das Restmandat ausübenden Betriebsrats ist also der Zeitpunkt, zu dem das originäre Mandat endet und an seine Stelle das Restmandat tritt. War zu diesem Zeitpunkt die Mitgliederzahl aufgrund des früheren Ausscheidens von Mitgliedern sowie des Fehlens von Ersatzmitgliedern, die noch hätten nachrücken können, bereits unter die in § 9 BetrVG vorgeschriebene Mitgliederzahl gesunken, so führten die verbliebenen Mitglie-



der die Geschäfte gemäß § 22, § 13 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG weiter. Diesen noch verbliebenen Mitgliedern steht bei Entstehung des Restmandats dessen Ausübung zu. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist in einem solchen Fall der das Restmandat ausübende Betriebsrat nicht durch Rückgriff auf bereits früher ausgeschiedene Mitglieder auf die in § 9 BetrVG vorgesehene Größe „aufzustocken“. Das Restmandat ist eine Fortsetzung des originären Mandats. Dagegen lebt ein bereits früher erloschenes Mandat nicht wieder als Restmandat auf.

cc) Das Restmandat besteht, solange noch ein mindestens 1-köpfiger „Betriebsrat“ existiert, der willens ist, das Restmandat wahrzunehmen, und im Zusammenhang mit der Betriebsstillegung noch Verhandlungsgegenstände offen sind (*BAG 24. März 1981 - 1 AZR 805/78 - BAGE 35, 160 zu II 3 der Gründe; BAG 23. November 1988 - 7 AZR 121/88 - BAGE 60, 192 zu I 2 b bb der Gründe; GK-BetrVG Wiese/Kreutz 6. Aufl. § 21 Rn. 54*).

dd) Die das Restmandat ausübenden Betriebsratsmitglieder sind nicht gehindert, ihr Amt niederzulegen (*GK-BetrVG Wiese/Kreutz 6. Aufl. § 21 Rn. 54*). Nach § 24 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG kann ein Betriebsratsmitglied sein Betriebsratsamt jederzeit niederlegen. Deshalb kann auch das ein Restmandat ausübende Betriebsratsmitglied nicht gezwungen werden, dieses gegen seinen Willen fortzuführen. Die Amtsniederlegung erfolgt grundsätzlich gegenüber dem Betriebsrat, bzw. dessen Vorsitzenden durch empfangsbedürftige Willenserklärung (*herrschende Meinung, vgl. etwa GK-BetrVG Wiese/Oetker 6. Aufl. § 24 Rn. 10 mwN*). Nach allgemeiner Auffassung ist grundsätzlich eine Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber unbeachtlich (*vgl. etwa Fitting/Kaiser/Heither/Engels BetrVG 19. Aufl. § 24 Rn. 10 mwN*). Besteht aber der Betriebsrat nur aus einem - noch verbliebenen - Mitglied, so genügt es, wenn dieses die Amtsniederlegung eindeutig verlautbart. Dabei ist eine Verlautbarung gegenüber dem Arbeitgeber jedenfalls dann ausreichend, wenn eine Belegschaft, die als Adressat der Erklärung allenfalls in Betracht käme, tatsächlich nicht mehr vorhanden ist.

3. Nach diesen Grundsätzen gibt es vorliegend keinen beteiligtenfähigen Betriebsrat mehr.

Aus dem bei der Rechtsvorgängerin der Beteiligten zu 2) am 18. Mai 1993 gewählten fünfköpfigen Betriebsrat schieden am 31. Juli 1993 aufgrund der Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse die Betriebsratsmitglieder Sü. und P. gemäß § 24 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG aus. Nach § 25 Abs. 1 Satz 1 BetrVG rückten die beiden einzigen Er-



satzmitglieder Sl. und Ba. auch ohne eine entsprechende Erklärung automatisch in den Betriebsrat nach (BAG 17. Januar 1979 - 5 AZR 891/77 - AP KSchG 1969 § 15 Nr. 5 = EzA KSchG § 15 Nr. 21 zu 2 b der Gründe; Fitting/Kaiser/Heithner/Engels BetrVG 19. Aufl. § 25 Rn. 13 mwN). Die Mitgliedschaft dieser beiden Mitglieder sowie des Betriebsratsvorsitzenden B. und des weiteren Betriebsratsmitglieds St. erlosch gemäß § 24 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mit deren Ausscheiden am 1. September 1993. Eine vollständige Stilllegung des Betriebs erfolgte zu diesem Zeitpunkt noch nicht. Es verwandelte sich daher nicht etwa am 1. September 1993 das originäre Mandat des zu diesem Zeitpunkt bestehenden fünfköpfigen Betriebsrats in ein Restmandat, sondern es führte von diesem Zeitpunkt an das einzige verbliebene Betriebsratsmitglied N. gemäß § 22, § 13 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG die Geschäfte fort. Ob mit der zum 31. Dezember 1993 erfolgten Betriebsstillegung sich das Betriebsratsmandat des zu diesem Zeitpunkt nicht wirksam aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen N. in ein Restmandat verwandelte oder bis auf weiteres als originäres Vollmandat fortbestand (vgl. oben B II. 2. c) der Gründe), kann dahinstehen. Denn jedenfalls endete das Mandat am 30. Juni 1995 gem. § 24 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG aufgrund der von N. erklärten Amtsniederlegung. Dessen in dem Aufhebungsvertrag vom 28. Juni 1995 abgegebene Erklärung war eindeutig und unmißverständlich. Aus ihr ergab sich zweifelsfrei, daß er sein Amt als Betriebsrat ab 30. Juni 1995 nicht mehr ausüben will. Der Umstand, daß die Erklärung gegenüber der Arbeitgeberin abgegeben wurde, steht ihrer Wirksamkeit nicht entgegen. Denn N. war das einzige verbliebene Betriebsratsmitglied und eine Belegschaft, der gegenüber eine Erklärung hätte erfolgen können, war nicht mehr vorhanden. Damit war ab 30. Juni 1995 und somit schon bei Einleitung des vorliegenden Beschlußverfahrens am 31. Mai 1996 ein Betriebsrat, der noch ein Mandat hätte wahrnehmen können, nicht mehr existent. Bereits mangels Beteiligtenfähigkeit des Antragstellers kann daher eine Sachentscheidung nicht ergehen.

4. Die erstmals in der mündlichen Anhörung vor dem Senat vom Beteiligten zu 1) aufgestellte Behauptung, eine Belegschaft sei auch nach dem 31. Dezember 1993 noch vorhanden gewesen, konnte im Rechtsbeschwerdeverfahren keine Berücksichtigung mehr finden. Sie könnte im übrigen den Anträgen auch nicht zum Erfolg verhelfen. Träfe die Behauptung des Beteiligten zu 1) zu, so könnte zwar die nicht gegenüber einer solchen Belegschaft verlautbarte Amtsniederlegung des N. vom 28. Juni 1995 unwirksam sein. Die Amtszeit des N. hätte dann aber gem. § 21 Satz 4 BetrVG späte



stens am 31. Mai 1998 geendet. Auch in diesem Fall gäbe es also keinen beteiligungsfähigen Betriebsrat mehr.

Dörner

Schmidt

Linsenmaier

Olga Berger

Zumpe



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)