

Betriebsverfassungsgesetz: BetrVG

Handkommentar

von

Prof. Karl Fitting, Prof. Dr. Fritz Auffarth, Heinrich Kaiser, Dr. Friedrich Heither, Dr. Gerd Engels, Ingrid Schmidt,
Yvonne Trebinger, Wolfgang Linsenmaier

26., neubearbeitete Auflage

[Betriebsverfassungsgesetz: BetrVG – Fitting / Auffarth / Kaiser / et al.](#)

schnell und portofrei erhältlich bei [beck-shop.de](#) DIE FACHBUCHHANDLUNG

Thematische Gliederung:

[Betriebsverfassung und Mitbestimmung – Arbeitsrecht](#)

Verlag Franz Vahlen München 2012

Verlag Franz Vahlen im Internet:

www.vahlen.de

ISBN 978 3 8006 4204 5

Das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren

Nach § 1

(BAG 5. 10. 00 AP Nr. 35 zu § 23 BetrVG 1972; 19. 2. 02 AP Nr. 27 zu § 1 TVG Tarifverträge: Lufthansa; 3. 5. 06 AP Nr. 61 zu § 81 ArbGG 1979; 14. 12. 10 – 1 ABR 93/09 – NZA 11, 473). Auch **Teilrechtsverhältnisse** oder **einzelne Ansprüche** können ein Rechtsverhältnis darstellen (BAG 24. 2. 87 AP Nr. 28 zu § 80 BetrVG 1972; 3. 5. 06 AP Nr. 61 zu § 81 ArbGG 1979). Bloße **Elemente oder Vorfragen** können jedoch nicht zum Gegenstand eines Feststellungsantrags gemacht werden (BAG 3. 5. 06 AP Nr. 61 zu § 81 ArbGG 1979; 10. 2. 09 – 1 ABR 94/07 – NZA 09, 562). Auch die rechtlichen **Eigenschaften oder Fähigkeiten** einer Person – wie etwa die Geschäftsfähigkeit oder die Tarifgebundenheit eines Unternehmens – sind regelmäßig kein Rechtsverhältnis, das einer selbständigen gerichtlichen Entscheidung zugänglich wäre (BAG 24. 4. 07 AP Nr. 20 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit; 14. 12. 10 – 1 ABR 93/09 – NZA 11, 473). Bei bestimmten rechtlichen Eigenschaften oder Fähigkeiten – wie etwa der Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit einer Vereinigung (vgl. 2a Abs. 1 Nr. 4, Abs. 2 ArbGG) oder der Betriebsratsfähigkeit einer Organisationseinheit (vgl. § 18 Abs. 2 BetrVG) – sieht das Gesetz die gesonderte gerichtliche Feststellung allerdings ausdrücklich vor. Die **Tendenzeigenschaft** eines Unternehmens iSd. 118 Abs. 1 Satz 1 ist kein selbständig feststellbares Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO; ein darauf gerichteter Feststellungsantrag ist unzulässig (BAG 14. 12. 10 – 1 ABR 93/09 – NZA 11, 473 unter Aufgabe von 21. 7. 98 – 10 AZR 398/97 – NZA 99, 277). Feststellungsanträge, die das **Bestehen oder Nichtbestehen einer Religionsgemeinschaft** und ihrer karitativen und erzieherischen Einrichtungen iSd. § 118 Abs. 2 betreffen, sind dagegen zulässig (BAG 14. 12. 10 – 1 ABR 93/09 – NZA 11, 473). Um ein Rechtsverhältnis geht es, wenn zwischen den Betriebsparteien über das **Bestehen oder Nichtbestehen von MBR oder deren Umfang** gestritten wird (BAG 19. 2. 02 AP Nr. 27 zu § 1 TVG Tarifverträge: Lufthansa; 10. 2. 09 – 1 ABR 94/07 – NZA 09, 562). Den Streit, mit welchem **Inhalt eine BV** durchzuführen sei, können die Betriebsparteien im Wege eines Feststellungsantrags klären lassen (BAG 20. 1. 09 AP Nr. 44 zu § 77 BetrVG 1972 BV). **Beschlüsse der E-Stelle**, durch welche diese ihre Zuständigkeit bejaht oder verneint, begründen kein Rechtsverhältnis zwischen den Betriebsparteien. Dagegen gerichtete Anträge sind regelmäßig dahin auszulegen, es möge das Bestehen eines entspr. MBR festgestellt werden (BAG 10. 12. 02 AP Nr. 42 zu § 95 BetrVG; 8. 6. 04 AP Nr. 13 zu § 87 BetrVG 1972 Gesundheitsschutz; 21. 7. 09 – 1 ABR 42/08 – NZA 09, 1049). Zu weiteren Gegenständen eines Feststellungsantrags vgl. GK-ArbGG/Dörner § 81 Rn 15 mit zahlreichen Rspr. Nachw.

Gestaltungsanträge sind auf eine durch die Entscheidung des Gerichts eintretende Rechtsänderung gerichtet (*Hauck in Hauck/Helml* § 81 Rn 6). Hierzu gehören zB der Wahlanfechtungsantrag nach § 19 Abs. 1, der Antrag auf Auflösung des BR oder den Ausschluss eines BRMitgl. nach § 23 Abs. 1, der Antrag auf Ersetzung der Zustimmung des BR zu einer personellen Maßnahme nach § 99 Abs. 4 oder auf Ersetzung der Zustimmung zur fristlosen Kündigung eines BRMitgl. nach § 103 Abs. 2.

Auch im BeschlVerf. ist – in entspr. Anwendung des § 260 ZPO – eine **objektive Antragshäufung** möglich. Einen gesetzlich notwendigen Fall der Antragshäufung regelt § 100 Abs. 2 S. 3. Auch echte und sog. unechte **Hilfsanträge** sind möglich (vgl. BAG 15. 1. 02 AP Nr. 23 zu § 50 BetrVG 1972). Das Eventualverhältnis muss aber klar sein. Das Gericht muss erkennen können, für welchen Fall der Hilfsantrag gestellt sein soll. Auch ein **Widerantrag** ist möglich. Er darf sich allerdings grundsätzlich nicht in der spiegelbildlichen Leugnung des Hauptantrags erschöpfen. Besonderheiten gelten insoweit aber für den leugnenden Globalwiderantrag (vgl. dazu BAG 3. 6. 03 AP Nr. 1 zu § 89 BetrVG 1972). Auch eine **Mehrheit von Antragstellern** ist im BeschlVerf. möglich (vgl. *GMPM-G/Matthes* § 81 Rn 47; *Düvell/Lipke/Koch* § 81 Rn 6; aus der Rspr. BAG 24. 8. 11 – 7 ABR 8/10 –). Für bestimmte Fälle verlangt sie das BetrVG sogar (vgl. § 19 Abs. 2 S. 1; § 23 Abs. 1 S. 1). Dabei kommt je nach Streitgegenstand sowohl eine einfache (§ 60 ZPO) als auch eine notwendige (§ 62 ZPO) Streitgenossenschaft in Betracht.

Nach § 1

1. Teil. Allgemeine Vorschriften

b) Bestimmtheit des Antrags

- 20 Nach dem auch im BeschV. entspr. anwendbaren § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss eine Antragschrift eine **bestimmte Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs** sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Der Streitgegenstand muss so genau bezeichnet werden, dass die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann (BAG 24. 1. 01, 3. 5. 06 AP Nr. 50, 61 zu § 81 ArbGG 1979; 15. 1. 02 AP Nr. 12 zu § 87 BetrVG 1972 Gesundheitsschutz; 3. 6. 03 AP Nr. 1 zu § 89 BetrVG 1972; 12. 1. 11 – 7 ABR 94/09 – NZA 11, 813). Dabei hängt das erforderliche Maß an Konkretisierung von den Umständen des Einzelfalls ab. Ist lediglich das MBR des BR als solches streitig und besteht über ggf. zu beachtende gesetzliche Beschränkungen (noch) kein Streit, müssen die das MBR beschränkenden gesetzlichen Vorgaben nicht notwendig stets in den Feststellungsantrag aufgenommen werden (vgl. BAG 8. 6. 04 AP Nr. 13 zu § 87 BetrVG 1972 Gesundheitsschutz).
- 21 Das Erfordernis der hinreichenden Bestimmtheit des Antrags erweist sich für die Antragsteller häufig als erhebliche Schwierigkeit. Es gilt auch und vor allem für Anträge, mit denen die **Unterlassung von Handlungen** verlangt wird. Ihnen stattgebende gerichtliche Entscheidungen müssen für den in Anspruch genommenen Beteiligten eindeutig erkennen lassen, was von ihm verlangt wird. Diese **Prüfung darf grundsätzlich nicht in das Vollstreckungsverf. verlagert werden**. Dessen Aufgabe ist es, zu klären, ob der Schuldner einer Verpflichtung nachgekommen ist, nicht wie diese aussieht (BAG 17. 6. 97 – 1 ABR 10/97 –; 3. 6. 03 AP Nr. 1 zu § 89 BetrVG 1972; 22. 6. 10 – 1 AZR 179/09 – NZA 10, 1365; 14. 9. 10 – 1 ABR 32/09 – NZA 11, 364). Daher sollten die Handlungen, deren Unterlassung verlangt wird, möglichst konkret bezeichnet werden. Allerdings sind bei Unterlassungs- und Duldungsanträgen bisweilen – aus Gründen eines effektiven Rechtsschutzes – gewisse generalisierende Formulierungen unvermeidlich (BAG 22. 6. 10 – 1 AZR 179/09 – NZA 10, 1365). Der Konflikt zwischen Rechtssicherheit und effektivem Rechtsschutz ist dann kaum lösbar. Eine Unterlassungsverpflichtung kann zur Folge haben, dass der Schuldner in seinem Organisationsbereich Maßnahmen gegen Dritte ergreifen muss, um seiner Unterlassungsverpflichtung nachzukommen (vgl. BAG 29. 4. 04 AP Nr. 3 zu § 77 BetrVG 1972 Durchführung; 29. 9. 04 AP Nr. 112 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; *Putzo* in *Thomas/Putzo* § 890 Rn 2c). Dies kann zB bedeuten, dass der ArbGeb. geeignete Maßnahmen treffen muss, um die Leistung von Überstunden durch die bei ihm beschäftigten ArbN zu verhindern. Tritt der zu vermeidende Erfolg dennoch ein, ist ggf. im Rahmen der ZV nach § 890 ZPO zu prüfen, ob der ArbGeb. zur Erfüllung seiner Unterlassungsverpflichtung alles ihm Mögliche und Zumutbare getan hat (BAG 14. 11. 06 AP Nr. 121 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit mwN).
- 22 Auch bei einem Feststellungsantrag, der auf das Bestehen oder Nichtbestehen eines MBR gerichtet ist, muss die **Maßnahme des ArbGeb. oder der betriebliche Vorgang**, für den die Mitbestimmung in Anspruch genommen wird, **konkret bezeichnet** werden (BAG 15. 1. 02 AP Nr. 12 zu § 87 BetrVG 1972 Gesundheitsschutz; 11. 6. 02 AP Nr. 70 zu § 256 ZPO 1977). Ein Antrag auf Feststellung, dass der BR berechtigt sei, ein BR-Mitglied zu einer **Schulungsveranstaltung** zu entsenden, ist nach einem Beschluss des BAG vom 12. 1. 11 (– 7 ABR 94/09 – NZA 11, 813) nur dann hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, wenn die zeitliche Lage und der Ort der Veranstaltung genannt werden; es genügt danach nicht, eine nur thematisch und nach Veranstalter eingegrenzte Art von Schulung anzugeben. Das BAG hat in seinem Beschluss ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es aufgrund des Erfordernisses eines auf eine konkrete Schulung bezogenen BR-Beschlusses schwierig oder fast unmöglich werden könne, vor dem Schulungsbesuch eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung über seine Erforderlichkeit herbeizuführen; es könne daher Sache des eigenverantwortlich handelnden BR sein, das beanspruchte Recht wahrzunehmen und erforderlichenfalls danach klären zu lassen, ob

Das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren

Nach § 1

das berechtigterweise geschah (BAG 12. 1. 11 – 7 ABR 94/09 – NZA 11, 813). Das BAG hat ausdrücklich offen gelassen, ob der BR oder das zu schulende Mitglied jedenfalls für die unmittelbar zu leistenden, ihm finanziell nicht möglichen oder zumutbaren Aufwendungen einen Vorschuss des ArbGeb. im Wege einstweiligen Rechtsschutzes verlangen kann (BAG 12. 1. 11 – 7 ABR 94/09 – NZA 11, 813). Die Frage dürfte zu bejahen sein.

Unzulässig ist ein **Antrag, der lediglich den Gesetzeswortlaut wiederholt**, 23 ohne anzugeben, auf welchen Sachverhalt die Norm anzuwenden ist (BAG 17. 3. 87 AP Nr. 7 zu § 23 BetrVG 1972). Vgl. zu weiteren Anträgen, die das BAG als nicht hinreichend bestimmt erachtet hat, GK-ArbGG/Dörner § 81 Rn 33 mit entspr. Nachw.

Besondere Risiken bergen für den Antragsteller die sog. **Globalanträge**. 24 Um einen Globalantrag handelt es sich, wenn ein weit gefasster Antrag einschränkungslos eine Vielzahl möglicher Fallgestaltungen erfasst. Dies ist zB der Fall, wenn dem ArbGeb. untersagt werden soll, künftig für ArbN ohne Zustimmung des BR Überstunden anzuordnen oder zu dulden (vgl. BAG 10. 3. 92 AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Regelungenabrede). Nach der st. Rspr. des BAG ist ein solcher Globalantrag zwar hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, da er ausnahmslos alle denkbaren Fallgestaltungen erfasst (vgl. BAG 3. 5. 94 AP Nr. 23 zu § 23 BetrVG 1972; 20. 10. 99 – 7 ABR 37/98 –). Er ist aber grundsätzlich insgesamt als unbegründet abzuweisen, wenn unter ihn zumindest auch Fallgestaltungen fallen, in denen er sich als unbegründet erweist (BAG 28. 5. 02 AP Nr. 23 zu Art. 56 ZA-Nato-Truppenstatut; 3. 6. 03 AP Nr. 1 zu § 89 BetrVG 1972; 29. 6. 11 – 7 ABR 135/09 –; ebenso BVerwG 3. 12. 01 ZBR 02, 357; GK-ArbGG/Dörner § 81 Rn 37).

Eine teilweise Stattgabe kommt nach der Rspr. des BAG nur ausnahmsweise dann 25 in Betracht, wenn sich dem Antrag der begründete Teil als **Teilziel** des Verf. entnehmen lässt (BAG 6. 12. 94 AP Nr. 24 zu § 23 BetrVG 1972). Dies setzt voraus, dass sich der Antrag auf voneinander zu trennende und klar abgrenzbare Sachverhalte bezieht (BAG 19. 7. 95 AP Nr. 25 zu § 23 BetrVG 1972; GK-ArbGG/Dörner § 81 Rn 38).

c) Rechtsschutzinteresse

Auch im BeschlVerf. ist Voraussetzung für eine Sachentscheidung ein **Rechts-** 26 **schutzinteresse** des Antragstellers (vgl. etwa BAG 28. 5. 02 AP Nr. 23 zu § 56 ZA-Nato-Truppenstatut; 18. 9. 02 AP Nr. 7 zu § 77 BetrVG 1972 BV; 19. 2. 08 – 1 ABR 65/05 – NZA-RR 08, 490). Zur Klärung abstrakter Rechtsfragen, die für die Beteiligten keine konkrete rechtliche Auswirkung haben, sind die Gerichte für Arbeitssachen nicht berufen.

Bei einem **Leistungsantrag** bedarf das Rechtsschutzinteresse regelmäßig keiner 27 gesonderten Prüfung. Es ergibt sich bereits aus der Geltendmachung des Anspruchs (vgl. etwa BAG 19. 6. 84 AP Nr. 2 zu § 92 BetrVG 1972; 19. 2. 08 AP Nr. 11 zu § 83a ArbGG 1979). Auch wenn die geforderte Leistung unmöglich oder bereits erbracht ist, ist der Antrag nicht unzulässig, sondern unbegründet (GK-ArbGG/Dörner § 81 Rn 119). Das Rechtsschutzbedürfnis kann aber ausnahmsweise fehlen, wenn dem Antragsteller ein einfacherer oder billigerer Weg zur Verfügung steht und er gerichtlicher Hilfe zur Erreichung seines Ziels offensichtlich nicht – mehr – bedarf (BAG 19. 2. 08 AP Nr. 11 zu § 83a ArbGG 1979; 8. 12. 10 – 7 ABR 99/09 – NZA-RR 11, 315).

Bei **Gestaltungsanträgen** kann das Rechtsschutzinteresse fehlen, bzw. nachträglich 28 entfallen, wenn das zu gestaltende Rechtsverhältnis nicht mehr besteht, die begehrte Entscheidung also keine gestaltende Wirkung mehr haben kann (BAG 1. 12. 04 EzA § 18 BetrVG 2001 Nr. 1; GMPM-G/Matthes § 81 Rn 30). So entfällt zB für einen Wahlenfechtungsantrag nach § 19 das Rechtsschutzinteresse, wenn die Amtszeit des BR geendet hat (BAG 13. 3. 91 AP Nr. 20 zu § 19 BetrVG 1972). Eine die **BRWahl** – mit Wirkung für die Zukunft – für unwirksam erklärende gerichtliche Entscheidung kann sich für die Beteiligten nicht mehr auswirken. Das Rechtsschutz-

Nach § 1

1. Teil. Allgemeine Vorschriften

bedürfnis für einen **Antrag des ArbGeb. nach § 99 Abs. 4** auf Ersetzung der Zustimmung der vom BR verweigerten Zustimmung zur Einstellung eines ArbN auf einen bestimmten Arbeitsplatz entfällt, wenn der ArbGeb. die Maßnahme nicht mehr beabsichtigt (BAG 8. 12. 10 – 7 ABR 99/09 – NZA-RR 11, 315).

- 29 Für **Feststellungsanträge** hat der Gesetzgeber das Erfordernis des Rechtsschutzinteresses in dem auch im BeschlVerf. – entsprechend – anwendbaren **§ 256 Abs. 1 ZPO** ausdrücklich normiert (vgl. BAG 18. 2. 03 AP Nr. 11 zu § 77 BetrVG 1972 BV). Danach ist ein Feststellungsantrag nur zulässig, wenn der Antragsteller ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Bestehen oder Nichtbestehen des Rechtsverhältnisses alsbald durch gerichtliche Entscheidung festgestellt wird. Das Feststellungsinteresse wird insb. dann regelmäßig gegeben sein, wenn zwischen den Betriebsparteien das Bestehen oder der Umfang eines MBR streitig und zu erwarten ist, dass entspr. Streitfälle auch künftig auftreten werden. Dann ist es auch unschädlich, wenn der Vorgang, der konkret Anlass des Streits war, in der Vergangenheit liegt (vgl. etwa BAG 20. 4. 99 AP Nr. 43 zu § 81 ArbGG 1979; 16. 4. 02 AP Nr. 9 zu § 87 BetrVG 1972 Akkord; 28. 5. 02 – 1 ABR 35/01 – NZA 03, 1101; 10. 12. 02 AP Nr. 42 zu § 95 BetrVG 1972; 27. 10. 10 – 7 ABR 36/09 – NZA 11, 527; *Hauck in Hauck/Helml* § 81 Rn 9). Das **Feststellungsinteresse fehlt** oder entfällt dagegen, **wenn** es dem Antragsteller **nur** um die Wirksamkeit oder Unwirksamkeit einer **in der Vergangenheit liegenden Maßnahme** oder um das MBR für einen in der Vergangenheit liegenden Vorgang geht und die gerichtliche Entscheidung für die Beteiligten keine Rechtswirkungen für die Zukunft mehr entfaltet (BAG 18. 2. 03 AP Nr. 11 zu § 77 BetrVG 1972 BV; 28. 5. 02 AP Nr. 23 zu Art. 56 ZA-Nato-Truppenstatut; 3. 5. 06 AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972 mwN; 28. 4. 09 – 1 ABR 7/08 – AP Nr. 99 zu § 77 BetrVG 1972). Sofern ein Leistungsantrag möglich und zumutbar ist, kann einem Feststellungsantrag ebenfalls das erforderliche Feststellungsinteresse fehlen (BAG 18. 9. 02 AP Nr. 7 zu § 77 BetrVG 1972 BV). Gleichwohl lässt sich der im Urteilsverf. geltende **prozessökonomische Grundsatz**, wonach einer Feststellungsklage regelmäßig das Rechtsschutzbedürfnis fehle, soweit eine Leistungsklage möglich wäre, nicht ohne weiteres auf das BeschlVerf. übertragen; vielmehr kann dann, wenn es um den Bestand und Inhalt einer Rechtsbeziehung zwischen den Betriebsparteien geht, auch ein Feststellungsantrag sachdienlich sein (BAG 15. 12. 98 AP Nr. 56 zu § 80 BetrVG 1972). Wenn der BR einen Unterlassungsantrag nach § 23 Abs. 3 S. 1 deshalb nicht – mit Aussicht auf Erfolg – verfolgen kann, weil das Bestehen der Verpflichtung des ArbGeb. rechtlich noch ungeklärt ist und es schon deshalb an einer „groben“ Pflichtverletzung fehlt, kann der BR das Bestehen der Pflicht mit einem Feststellungsantrag gerichtlich klären lassen, um im Wiederholungsfall nach § 23 Abs. 3 S. 1 vorgehen zu können (BAG 16. 11. 04 AP Nr. 3 zu § 82 BetrVG 1972). Haben sich die Beteiligten in der E-Stelle einvernehmlich auf die Regelung einer Angelegenheit verständigt, besteht regelmäßig an der alsbaldigen Feststellung eines entspr. MBR kein rechtlich schützenswertes Interesse (BAG 11. 6. 02 AP Nr. 70 zu § 256 ZPO 1977). Das erforderliche rechtliche Interesse des BR an der Feststellung der Unzulässigkeit einer erst noch abzuschließenden BV fehlt, wenn der BR diese bereits dadurch verhindern kann, dass er seine Zustimmung verweigert (BAG 27. 1. 04 AP Nr. 56 zu § 81 ArbGG 1979).

d) Antragsteller, Antragsbefugnis

- 30 **Antragsteller im BeschlVerf.** kann grundsätzlich jede natürliche oder juristische Person sein. Voraussetzung ist ihre **Parteifähigkeit**. Die Parteifähigkeit besitzen im arbeitsgerichtlichen Verf. gemäß § 10 S. 1 Halbs. 1 ArbGG auch Gewerkschaften und ArbGebVerbände. Darüber hinaus sind nach § 10 Abs. 1 Halbs. 2 ArbGG im BeschlVerf. auch die dort genannten Personen und Stellen parteifähig. Nach dem BetrVG beteiligt iSv. § 10 Abs. 1 Halbs. 2 ArbGG sind die Personen und Personengesamtheiten, denen betriebsverfassungsrechtliche Befugnisse zugeordnet sind (BAG 19. 9. 06 AP Nr. 5 zu § 2 BetrVG 1972). Wird in einem BeschlVerf. über das Zutrittsrecht einer

Das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren

Nach § 1

nicht tariffähigen ArbN-Koalition zu BetrVers. nach § 46 Abs. 1 gestritten, ist diese Koalition wegen der Doppelrelevanz des reklamierten Rechts für dieses Verfahren als parteifähig anzusehen (BAG 19. 9. 06 AP Nr. 5 zu § 2 BetrVG 1972). Geht im Laufe des Verf. das umstrittene Recht auf einen Funktionsnachfolger über, tritt dieser an die Stelle des bisherigen Antragstellers (vgl. BAG 19. 6. 01 AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Leiharbeitnehmer; 8. 3. 00 – 7 ABR 73/98 –; 8. 12. 10 – 7 ABR 69/09 – NZA 11, 362; 24. 8. 11 – 7 ABR 8/10 –).

Zulässigkeitsvoraussetzung für eine Sachentscheidung im BeschlVerf. ist ferner die **Antragsbefugnis** des Antragstellers (vgl. BAG 18. 2. 03 AP Nr. 11 zu § 77 BetrVG 1972 BV; GK-ArbGG/Dörner § 81 Rn 60 ff.; GMPM-G/Matthes § 81 Rn 52 ff.; Düwell/Lipke/Koch § 81 Rn 9). Ihr Vorliegen ist während des gesamten Rechtsstreits von Amts wegen zu prüfen. Fehlt sie, ist der Antrag als unzulässig abzuweisen (GK-ArbGG/Dörner § 81 Rn 63).

Funktion der Antragsbefugnis ist es, sog. „**Popularklagen**“ **auszuschließen** (GK-ArbGG/Dörner § 81 Rn 62). Damit entspricht die Antragsbefugnis der Prozessführungsbefugnis im Urteilsverf. (vgl. GMPM-G/Matthes § 81 Rn 56). Es soll verhindert werden, dass „jedermann“ die ArbG – in Verfolgung fremder Rechte – anrufen kann.

Voraussetzung für das Vorliegen der Antragsbefugnis im BeschlVerf. ist, dass der Antragsteller **eigene – betriebsverfassungsrechtliche – Rechte geltend macht** (BAG 14. 11. 06 AP Nr. 121 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; GK-ArbGG/Dörner § 81 Rn 65). Dem BR fehlt daher die Antragsbefugnis, wenn er – ausschließlich – Rechte der ArbN reklamiert (BAG 18. 2. 03 AP Nr. 11 zu § 77 BetrVG 1972 BV).

Die Antragsbefugnis ist stets **gegeben, wenn das Gesetz sie ausdrücklich vorsieht**. Dies ist zB in den §§ 16 Abs. 2, 17 Abs. 3, 18 Abs. 2, 19 Abs. 2, 23 Abs. 1 u. 3, 76 Abs. 2 u. 5, 99 Abs. 4, 100 Abs. 2, 103 Abs. 2 sowie in § 97 Abs. 1 S. 1, Abs. 5 S. 2 ArbGG (vgl. dazu BAG 29. 6. 04 AP Nr. 10 zu § 97 ArbGG 1979) der Fall. Ist die Antragsbefugnis nicht ausdrücklich gesetzlich geregelt, kommt es darauf an, ob der Antragsteller ein **eigenes betriebsverfassungsrechtliches Recht behauptet** (GK-ArbGG/Dörner § 81 Rn 70). Ob ihm das Recht tatsächlich zusteht, ist keine Frage der Antragsbefugnis, sondern der Aktivlegitimation. Besitzt der Antragsteller das geltend gemachte Recht nicht, ist sein Antrag nicht unzulässig, sondern unbegründet. Anderes kann allenfalls in besonderen Ausnahmefällen gelten, in denen bereits die Möglichkeit eines eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Rechts des BR nicht ansatzweise in Betracht kommt und ein BR – etwa um das kostengünstige BeschlVerf. zu instrumentalisieren oder den ArbN die gerichtliche Verfolgung ihrer Individualansprüche zu ersparen – eine eigene betriebsverfassungsrechtliche Position ganz offensichtlich vorschiebt.

Der **BR** besitzt ua. die Antragsbefugnis zur Geltendmachung von Kostenerstattungsansprüchen seiner Mitgl. (vgl. BAG 30. 3. 94 AP Nr. 42 zu § 40 BetrVG 1972) oder zu deren Freistellung nach § 37 Abs. 2 (vgl. BAG 27. 6. 90 AP Nr. 78 zu § 37 BetrVG 1972). Zu weiteren Fällen vgl. GK-ArbGG/Dörner § 81 Rn 84 ff. und GMPM-G/Matthes § 81 Rn 63 f. **BRMitgl.** steht die Antragsbefugnis zu, wenn sie eigene Rechte in ihrer Funktion als Amtsträger und nicht nur als ArbN geltend machen (GK-ArbGG/Dörner § 81 Rn 92; GMPM-G/Matthes § 81 Rn 65). Der **Arb-Geb.** ist ua. antragsbefugt, wenn es um das Bestehen oder Nichtbestehen und den Umfang von MBR des BR geht (vgl. BAG 13. 10. 87 AP Nr. 7 zu § 81 BetrVG 1972). Der einzelne **ArbN** ist antragsbefugt für ein Verf., in dem seine betriebsverfassungsrechtliche Stellung, zB seine Wahlberechtigung oder die Eigenschaft als leitender Ang. geklärt werden soll (GK-ArbGG/Dörner § 81 Rn 97). **TVParteien** sind in einem BeschlVerf. ua. antragsbefugt, wenn sie – gestützt auf § 23 Abs. 3 S. 1 oder auf § 1004 BGB – die Unterlassung der Durchführung einer gegen § 77 Abs. 3 verstoßenden BV oder Einheitsregelung verlangen (BAG 20. 4. 99 AP Nr. 89 zu Art. 9 GG). Dagegen fehlt den TVParteien die Befugnis, die Unwirksamkeit einer BV durch einen darauf gerichteten Feststellungsantrag geltend zu machen (BAG 23. 2. 88 AP

Nach § 1

1. Teil. Allgemeine Vorschriften

Nr. 9 zu § 81 ArbGG 1979; GK-ArbGG/Dörner § 81 Rn 109). Wegen weiterer Einzelfälle zur Antragsbefugnis vgl. GK-ArbGG/Dörner § 81 Rn 83 ff.

- 36 Die **Einleitung eines arbeitsgerichtlichen BeschlVerf.** durch den BR **bedarf** eines wirksamen **BRBeschlusses**. Liegt ein solcher einem von einem BRVors. namens des BR eingeleiteten BeschlVerf. nicht zugrunde, handelt der BRVors. nicht im Rahmen der (gesetzlichen) Vertretungsmacht. Der BR ist vor Gericht nicht wirksam vertreten. Ein für ihn gestellter Antrag ist als unzulässig abzuweisen (vgl. BAG 18. 2. 03 AP Nr. 11 zu § 77 BetrVG 1972 BV; 9. 12. 03 AP Nr. 1 zu § 33 BetrVG 1972; 29. 4. 04 AP Nr. 3 zu § 77 BetrVG 1972 Durchführung; 19. 1. 05 – 7 ABR 24/04 –; 16. 11. 05 AP Nr. 64 zu § 80 BetrVG 1972; 6. 12. 06 AP Nr. 5 zu § 21 b BetrVG 1972; *Linsenmaier FS Wißmann S. 378, 380 ff.*). Der Mangel ist nach dem auch im BeschlVerf. anwendbaren § 56 Abs. 1 ZPO von Amts wegen zu berücksichtigen, kann aber nachträglich durch Genehmigung des BR geheilt werden, wenn diese vor einer den Antrag als unzulässig abweisenden Prozessentscheidung erfolgt (BAG 19. 1. 05 – 7 ABR 24/04 –; 16. 11. 05 AP Nr. 64 zu § 80 BetrVG 1972; 6. 12. 06 AP Nr. 5 zu § 21 b BetrVG 1972; vgl. auch 10. 10. 07 AP Nr. 17 zu § 26 BetrVG 1972; *Linsenmaier FS Wißmann S. 378, 384 ff.*). Vor einer Abweisung des Antrags als unzulässig hat das Gericht gemäß § 56 Abs. 2 S. 1 ZPO nach pflichtgemäßem Ermessen zu prüfen, ob der Mangel nicht behoben und der BRVors. bis dahin zur Prozessführung einstweilen zugelassen werden kann (BAG 6. 12. 06 AP Nr. 5 zu § 21 b BetrVG 1972; *Linsenmaier FS Wißmann S. 378, 387 f.*). Für den zur Einleitung eines BeschlVerf. erforderlichen BRBeschluss ist erforderlich, aber auch ausreichend, dass der Gegenstand und das angestrebte Ergebnis bezeichnet sind (BAG 29. 4. 04 AP Nr. 3 zu § 77 BetrVG 1972 Durchführung). Auch die **Beauftragung eines RA** bedarf eines ordnungsgemäßen BRBeschlusses (BAG 9. 12. 03 AP Nr. 1 zu § 33 BetrVG 1972; 19. 1. 05 – 7 ABR 24/04 –). Andernfalls besitzt dieser nicht die erforderliche Prozessvollmacht. Dieser Mangel ist vom Gericht aber nur auf Rüge zu berücksichtigen (*Linsenmaier FS Wißmann S. 378, 389 f.*). Eine gesetzliche Vermutung dafür, dass ein BRVors. aufgrund eines wirksamen BRBeschlusses handelt, gibt es nicht (*Linsenmaier FS Wißmann S. 378, 385 f.*; skeptisch auch BAG 19. 1. 05 – 7 ABR 24/04 –; vgl. aber andererseits BAG 24. 2. 00 AP Nr. 7 zu § 1 KSchG 1969 Namensliste).

e) Antragsrücknahme, Antragsänderung, Vergleich und Erledigterklärung

- 37 Der Antragsteller kann im 1. Rechtszug gemäß § 81 Abs. 2 S. 1 ArbGG seinen Antrag jederzeit **zurücknehmen**. Im Beschwerde- und Rechtsbeschwerdeverf. ist dies nach §§ 87 Abs. 2 S. 3, 92 Abs. 2 S. 3 ArbGG nur noch mit Zustimmung der anderen Beteiligten möglich. Im Fall der Rücknahme stellt der Vors. das Verf. gemäß § 81 Abs. 2 S. 2 ArbGG ein. Das Verf. ist nach § 269 Abs. 3 S. 1 ZPO als nicht anhängig geworden anzusehen; bereits ergangene Entscheidungen werden wirkungslos.
- 38 Nach §§ 81 Abs. 3, 87 Abs. 2 S. 3 Halbs. 2 ArbGG ist im ersten und zweiten Rechtszug eine **Antragsänderung** zulässig, wenn die übrigen Beteiligten zustimmen oder das Gericht die Änderung für sachdienlich hält. Antragsänderung bedeutet Änderung oder Erweiterung des Streitgegenstands (BAG 31. 1. 89 AP Nr. 12 zu § 81 ArbGG 1979). Auch eine wesentliche Änderung der entscheidungserheblichen rechtlichen oder tatsächlichen Verhältnisse kann zu einer **Änderung des Streitgegenstands** und damit zugleich zu einer Antragsänderung führen (vgl. BAG 12. 11. 02, 25. 1. 05 AP Nr. 41, 48 zu § 99 BetrVG 1972 Einstellung; 2. 10. 07 – 1 ABR 79/06 – NZA 08, 429; 8. 12. 10 – 7 ABR 69/09 – NZA 11, 362). So kann z. B. die Änderung eines ZuordnungsTV nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 b unter bestimmten Umständen eine Änderung des Verfahrensgegenstands zur Folge haben (vgl. BAG 8. 12. 10 – 7 ABR 69/09 – NZA 11, 362). Die Sachdienlichkeit einer Antragsänderung ist zu verneinen, wenn ein völlig neuer Streitstoff in den Rechtsstreit eingeführt werden soll, bei dessen Beurteilung das Ergebnis der bisherigen Prozessführung nicht berücksichtigt werden kann (vgl. BAG 5. 5. 92 – 1 ABR 1/92 – NZA 92, 1089). Hält das Landesarbeitsgericht eine

Das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren

Nach § 1

Antragsänderung für sachdienlich, ist das Rechtsbeschwerdegericht hieran gebunden (BAG 12. 11. 02 AP Nr. 43 zu § 99 BetrVG 1972 Einstellung). Im Rechtsbeschwerdeverfahren ist grundsätzlich keine Antragsänderung mehr möglich (vgl. etwa BAG 27. 1. 98 – 1 ABR 38/97 –; 8. 12. 10 – 7 ABR 69/09 – NZA 11, 362). Eine Ausnahme hiervon gilt aber jedenfalls dann, wenn sich der geänderte Sachantrag auf einen in der Beschwerdeinstanz festgestellten Sachverhalt stützen kann, die anderen VerfBeteiligten zustimmen, ihre Verfahrensrechte nicht verkürzt werden und in den Vorinstanzen ein nach § 139 Abs. 1 ZPO gebotener gerichtlicher Hinweis unterblieben ist (BAG 29. 9. 04 AP Nr. 112 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, vgl. ferner BAG 25. 1. 05 AP Nr. 48 zu § 99 BetrVG 1972 Einstellung; 8. 12. 10 – 7 ABR 69/09 – NZA 11, 362).

Nach § 83a Abs. 1 ArbGG können die Beteiligten, um das Verf. ganz oder zum Teil zu erledigen, vor Gericht einen **Vergleich** schließen, sofern sie über dessen Gegenstand verfügen können. Sie können ferner das Verf. für **erledigt erklären**. Die Verfügungsbefugnis richtet sich nach materiellem Recht (*GMPM-G/Matthes* § 83a Rn 9; *Düwell/Lipke/Koch* § 83a Rn 3). Soweit das BetrVG zwingend ist (zB hinsichtlich Organisationsvorschriften, Betriebsbegriff, ArbNEigenschaft, Grundsätzen der BRWahl), ist kein Vergleich möglich. Die Beteiligten können auch einen außergerichtlichen Vergleich schließen. Das Verf. muss dann aber noch durch eine verfahrensrechtliche Erklärung beendet werden (*GK-ArbGG/Dörner* § 83a Rn 19). Wenn die Beteiligten das Verf. übereinstimmend für erledigt erklären, ist es nach § 83a Abs. 2 S. 1 ArbGG vom Vors. einzustellen. Auch in diesem Fall werden bereits ergangene Entscheidungen – in entspr. Anwendung des § 269 Abs. 3 S. 1 ZPO – wirkungslos (*GK-ArbGG/Dörner* § 83a Rn 24). **§ 278 Abs. 6 ZPO** ist grundsätzlich entsprechend anwendbar. Eine BV können allerdings die Beteiligten nicht zum Gegenstand eines nach § 278 Abs. 6 ZPO festzustellenden Vergleichs machen. Dem steht zumindest die normative Wirkung der BV entgegen. Die Beteiligten eines BeschVerf. können daher nicht auf diesem (Um-)Weg die gerichtliche Prüfung einer von ihnen beabsichtigten BV nach Maßgabe des § 134 BGB herbeiführen.

Erklärt nur der Antragsteller das Verf. für erledigt, sind nach § 83a Abs. 3 S. 1 ArbGG die übrigen Beteiligten binnen einer vom Vors. zu bestimmenden Frist von mindestens 2 Wochen aufzufordern, mitzuteilen, ob sie der Erledigung zustimmen. Schweigt ein Beteiligter innerhalb der Frist, gilt seine Zustimmung nach § 83a Abs. 3 S. 2 ArbGG als erteilt. Stimmt ein Beteiligter der Erledigterklärung des Antragstellers nicht zu, prüft das Gericht, ob der Antrag erledigt ist (BAG 8. 12. 10 – 7 ABR 69/09 – NZA 11, 362). Dies ist der Fall, wenn er auf Grund eines während des Verf. eingetretenen Umstands unzulässig oder unbegründet geworden ist. Darauf, ob er ursprünglich zulässig und begründet war, kommt es – anders als im Urteilsverf. – nicht an (BAG 14. 8. 01 AP Nr. 1 zu § 21b BetrVG 1972; 23. 1. 08, 19. 2. 08 AP Nr. 10, 11 zu § 83a ArbGG 1979; 8. 12. 10 – 7 ABR 69/09 – NZA 11, 362)). Im arbeitsgerichtlichen BeschVerf. kann ein erledigendes Ereignis schon vor Rechtshängigkeit – also zwischen dem Eingang und der Zustellung des Antrags eintreten (BAG 23. 1. 08 AP Nr. 10 zu § 83a ArbGG 1979). Ist eine Erledigung eingetreten, stellt das Gericht das Verf. ein (BAG 8. 12. 10 – 7 ABR 69/09 – NZA 11, 362). Der Beschluss ergeht unter Beteiligung der ehrenamtlichen Richter (BAG 23. 1. 08 AP Nr. 10 zu § 83a ArbGG 1979). Andere Beteiligte als der Antragsteller können das Verf. nicht einseitig für erledigt erklären (*GK-ArbGG/Dörner* § 83a Rn 33, 34).

2. Beteiligte des Verfahrens

Nach § 83 Abs. 3 ArbGG sind in dem Verf. der ArbGeb., die ArbN sowie die Stellen zu hören, die nach den in der Vorschrift genannten Gesetzen – darunter insb. dem BetrVG – „im einzelnen Fall beteiligt“ sind. Die **Beteiligung** ist vom Gericht in jeder Lage des Verf. von Amts wegen zu prüfen (BAG 29. 9. 04 AP Nr. 40 zu § 99 BetrVG 1972 Versetzung; 28. 3. 06 AP Nr. 2 zu § 2 TVG Tariffähigkeit; *GK-ArbGG/Dörner* § 83 Rn 12). Im Rechtsbeschwerdeverfahren ist aber nicht von Amts

Nach § 1

1. Teil. Allgemeine Vorschriften

wegen zu prüfen, ob sämtliche in den Vorinstanzen angehörten Personen und Stellen tatsächlich beteiligt sind (BAG 10. 2. 09 – 1 ABR 36/08 – NZA 09, 908).

42 Die Beteiligung setzt **Beteiligtenfähigkeit** voraus (GK-ArbGG/Dörner § 83 Rn 10ff.). Maßgeblich hierfür ist § 10 ArbGG. Zu den beteiligtenfähigen Stellen gehört auch eine für einen reinen Ausbildungsbetrieb durch TV errichtete Interessenvertretung iSv. § 18a Abs. 2 BBiG (vgl. BAG 24. 8. 04 AP Nr. 12 zu § 98 BetrVG 1972). Die Beteiligtenfähigkeit endet grundsätzlich mit dem Ende der rechtlichen Existenz einer Person oder Stelle. Beim BR kommt ein Rest- oder Übergangsmandat nach §§ 21 a, b in Betracht. Mit dem Ende der Beteiligtenfähigkeit wird ein von dem Beteiligten eingelegtes Rechtsmittel grundsätzlich unzulässig (BAG 12. 1. 00 AP Nr. 5 zu § 24 BetrVG 1972). Ist die Beteiligtenfähigkeit aber gerade streitig, wird sie hinsichtlich der Zulässigkeit des Rechtsmittels unterstellt (BAG 12. 1. 00 AP Nr. 5 zu § 24 BetrVG 1972). Auch kommt eine „Prozessabwicklungsbefugnis“ in Betracht.

43 **Beteiligt** ist in jedem Fall der **Antragsteller** (BAG 14. 12. 10 – 1 ABR 93/09 – NZA 11, 473). Stets beteiligt ist außerdem der **ArbGeb.** (vgl. BAG 22. 6. 93 AP Nr. 22 zu § 23 BetrVG 1972). Im Übrigen richtet sich die Beteiligung danach, ob eine Person oder Stelle in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen oder mitbestimmungsrechtlichen Rechtsstellung **unmittelbar betroffen** ist (vgl. etwa BAG 28. 3. 06 AP Nr. 128 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung mwN). Die unmittelbare Betroffenheit bestimmt sich nach materiellem Recht. Nicht ausreichend ist ein bloßes rechtliches Interesse oder eine individualrechtliche Rechtsposition (GK-ArbGG/Dörner § 83 Rn 44; GMPM-G/Matthes § 83 Rn 14). Ist zwischen ArbGeb. und GesBR streitig, ob überhaupt sowie ggf. wem ein MBR zusteht, sind die einzelnen BR am Verf. zu beteiligen (BAG 10. 12. 02 AP Nr. 42 zu § 95 BetrVG 1972). **Betroffen** iSv. § 83 Abs. 3 ArbGG ist ein **Betriebsverfassungsorgan** allerdings **nur, wenn es als Inhaber des streitigen Rechts materiellrechtlich ernsthaft in Frage kommt** (BAG 28. 3. 06 AP Nr. 128 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; 22. 7. 08 AP Nr. 14 zu § 87 BetrVG 1972; 10. 2. 09 – 1 ABR 94/07 – NZA 09, 562; 8. 12. 10 – 7 ABR 69/09 – NZA 11, 362). An einem BeschlVerf. über die Wirksamkeit von ArbGebMaßnahmen in einem Gemeinschaftsbetrieb sind alle den Betrieb führenden Unternehmen beteiligt (vgl. BAG 29. 9. 04 AP Nr. 40 zu § 99 BetrVG 1972 Versetzung; 15. 5. 07 AP Nr. 30 zu § 1 BetrVG 1972 Gemeinsamer Betrieb). Zur Beteiligung in einem BeschlVerf. über die Tarifzuständigkeit einer Koalition vgl. BAG 10. 2. 09 – 1 ABR 36/08 – NZA 09, 908. Zur Beteiligungs- und Beschwerdebefugnis sowie zur Unzulässigkeit einer Nebenintervention vgl. auch BAG 5. 12. 07 AP Nr. 82 zu § 118 BetrVG 1972. Vgl. zu weiteren Einzelfällen GK-ArbGG/Dörner § 83 Rn 70–117 mit vielen Rspr. Nachw. Geht ein Betrieb während eines BeschlVerf. unter Wahrung seiner Identität auf einen neuen Inhaber über, so wird dieser automatisch und ohne dass es irgendwelcher Prozessklärungen bedarf, Beteiligter des Verf. und tritt als neuer ArbGeb. in jeglicher Hinsicht in die verfahrensrechtliche Stellung des bisherigen Betriebsinhabers ein (BAG 9. 12. 08 AP Nr. 356 zu § 613a BGB; 23. 6. 10 – 7 ABR 3/09 – NZA 10, 1361). Dies gilt jedenfalls dann, wenn der **Betriebsübergang** zweifelsfrei und unstreitig ist. In einem Auflösungsverfahren nach § 78a Abs. 4 sind in einem Gemeinschaftsbetrieb alle an diesem beteiligten Unternehmen zu hören (BAG 25. 2. 09 – 7 ABR 61/07 – DB 09, 1473). Gleiches gilt bei einem auf die Ersetzung der Zustimmung des BR zu einer Einstellung oder Versetzung gerichteten Verf. nach § 99 Abs. 4. Geht im Laufe eines BeschlVerf. die Zuständigkeit zur Wahrnehmung des im Verf. umstrittenen MBR auf ein anderes betriebsverfassungsrechtliches Gremium über, wird dieses automatisch Beteiligter des anhängigen BeschlVerf. (BAG 23. 6. 10 – 7 ABR 3/09 – NZA 10, 1361). Endet das Amt eines BR aufgrund einer Neuwahl wird nach dem Prinzip der Funktionsnachfolge und dem Grundgedanken der Kontinuität betriebsverfassungsrechtlicher Interessenvertretungen der neu gewählte BR **Funktionsnachfolger** seines Vorgängers und tritt in dessen Beteiligtenstellung in einem arbeitsgerichtlichen BeschlVerf. ein (BAG 23. 6. 10 – 7 ABR 3/09 – NZA 10, 1361; 8. 12. 10 – 7 ABR 69/09 – NZA 11, 362;