



LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

BESCHLUSS

in dem Beschlussverfahren

Gesamtbetriebsrat der Firma A... KG

- Antragsteller und Beschwerdegegner -

Verfahrensbevollmächtigte: ...

g e g e n

Firma A... KG

- Antragsgegnerin und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigte: ...

wegen sonstiges

Die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg hat durch den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts Nürnberg **H e i d e r** und die ehrenamtlichen Richter Brosch und Frank aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Januar 2007

für Recht erkannt:

- I. Die Beschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 17.01.2006, AZ: 9 BV 141/05 wird zurückgewiesen.
- II. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über den Auskunftsanspruch des Antragstellers zu von der Antragsgegnerin geführten, betriebsratslosen Betriebsstätten.

Die Antragsgegnerin ist ein Dienstleistungsunternehmen (Reinigung/Gebäudemanagement), wobei ihre Arbeitnehmer häufig vor Ort in den Objekten der Kunden eingesetzt sind. Für einige solcher kundenbezogenen Betriebsstätten bestehen örtliche Betriebsräte. Der Antragsteller ist der in diesem Zusammenhang gebildete Gesamtbetriebsrat (GBR).

Nachdem von der Antragsgegnerin ein Auskunftsbegehren des Antragstellers zu den von ihr betriebenen, betriebsratslosen Betriebsstätten abgelehnt worden war, hat dieser das hiesige Beschlussverfahren anhängig gemacht.

Mit Beschluss vom 17.01.2006 hat das Arbeitsgericht die Antragsgegnerin verpflichtet, die geforderte Auskunft zu erteilen. Zur Begründung hat es ausgeführt, dem GBR sei in § 17 Abs. 1 BetrVG die Aufgabe zugewiesen, in betriebsratslosen Betrieben den Wahlvorstand zu bestellen. Zur Erfüllung dieser Aufgabe müsse er über die Betriebe des Unternehmens Kenntnis haben, in denen - obwohl betriebsratsfähig - kein Betriebsrat gebildet sei. Deshalb benötige der Antragsteller auch Angaben zum Lebensalter und zur Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer.

Zu den weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Verfahrens, der dortigen Antragstellung und der Entscheidungsbegründung wird auf den Erstbeschluss verwiesen.

Gegen den am 06.02.2006 zugestellten Beschluss des Arbeitsgerichts hat die Antragsgegnerin form- und fristgerecht Beschwerde eingelegt und diese im Wesentlichen damit begründet, dass das Erstgericht den Inhalt des § 17 Abs. 1 BetrVG verkannt habe. Das BetrVG kenne einen Informations- bzw. Auskunftsanspruch der Betriebsverfassungsorgane immer nur dort, wo eine Aufgabe der Organe bestehe und die Auskunft zur Wahrnehmung dieser Aufgabe erforderlich sei. § 17 Abs. 1 BetrVG beschreibe jedoch keine Pflichtaufgabe des GBR, sondern besitze lediglich den Rang einer Ordnungsnorm im Rahmen des Wahlverfahrens, das durch diese Befugnis für den GBR erleichtert und beschleunigt werden solle. Der begehrte Auskunftsanspruch bestehe deshalb nicht.

Die Antragsgegnerin und Beschwerdeführerin hat deshalb vor dem Landesarbeitsgericht beantragt:

Der Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 17.01.2006,
Az. 9 BV 141/05, wird abgeändert. Der Antrag wird abgewiesen.

Der Antragsteller und Beschwerdegegner hat hingegen beantragt,

die Beschwerde der Antragsgegnerin zurückzuweisen.

Er hat unter Verteidigung des Erstbeschlusses weiter ausgeführt, dass zwar für den Auskunftsanspruch eine betriebsverfassungsrechtliche Aufgabe des GBR festgestellt werden müsste, eine solche sei jedoch über die Norm des § 17 Abs. 1 BetrVG vorhanden. Die Aufgaben des GBR würden sich nicht nur aus § 50 BetrVG ergeben, sondern seien auch an anderen Stellen des BetrVG zu finden. Auch wenn § 17 Abs. 1 eine Norm des Wahlverfahrens sei, folge daraus nicht, dass keine GBR-Aufgabe vorliegen würde. Der Informations- und Auskunftsanspruch bestehe nicht erst dann, wenn eine zwingende Aufgabe des Betriebsverfassungsorgans feststehe. Ob und in welcher Form der GBR nach erteilter Auskunft tätig werde, müsse seiner amtsgemäßen Prüfung überlassen bleiben. Der Auskunftsanspruch bestehe in der Stufe vorher und sei jedenfalls für das Tätigwerden in betriebsratslosen Einheiten erforderlich.

Zum weiteren Vorbringen der Beteiligten vor der Beschwerdekammer wird auf die gewechselten Schriftsätze und die Sitzungsniederschrift verwiesen.

II.

Die gegen den Erstbeschluss statthafte Beschwerde der Antragsgegnerin ist auch im Übrigen form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und deshalb zulässig (§§ 87 Abs. 1 u. 2, 89, 66 Abs. 1 ArbGG).

In der Sache ist die Beschwerde hingegen ohne Erfolg.

Das Arbeitsgericht hat mit zutreffender Begründung dahingehend erkannt, dass die Antragsgegnerin dem Antragsteller in dem begehrten Umfang zur Auskunft verpflichtet ist (§§ 1, 7, 8, 17 Abs. 1, 80 Abs. 2 BetrVG).

Die Beschwerdekammer nimmt deshalb zunächst auf die erstinstanzlichen Gründe Bezug.

Im Hinblick auf das Beschwerdevorbringen ist unter entsprechender Anwendung von § 313 Abs. 3 ZPO weiter Folgendes auszuführen:

Für die Rechtsstellung des Antragstellers als GBR sind die Anspruchsnormen des Betriebsrates für entsprechend anwendbar erklärt (§ 51 Abs. 5 BetrVG). Danach kommt also auch dem GBR ein Informationsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber zu, soweit dies für die Erfüllung der GBR-Aufgaben erforderlich ist (§ 80 Abs. 2, S. 1 BetrVG). Die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers entspricht dabei dem Auskunftsanspruch des Betriebsrates bzw. GBR.

Zur Feststellung, ob eine Aufgabe des Betriebsverfassungsorgans vorliegt, genügt regelmäßig bereits ein sog. „Vorfeld“-Bezug. Danach ist es für das Auskunftsbegehren nicht nötig, dass der BR/GBR schon konkret die Aufgabenwahrnehmung beschlossen hat. Es reicht aus, wenn das Organ zur Prüfung der Frage nach dem konkreten Tätigwerden die Auskunft benötigt (BAG vom 09.07.1991, AP Nr. 94 zu § 99 BetrVG 1972; BAG vom 10.10.2006, 1 ABR 68/05, BB 2007, 106). Dementsprechend fehlt es an einem Aufgabenbezug für die Auskunft nur dann, wenn eine Befugnis des BR/GBR im Hinblick auf die begehrte Auskunft offenkundig auszuschließen ist (BAG v. 21.10.2003, AP Nr. 62 zu § 80 BetrVG 1972; Fitting, BetrVG, 23. Aufl., § 80 Rdnr. 51).

Die Aufgaben des GBR ergeben sich einerseits aus der allgemeinen Vorschrift des § 50 BetrVG. Allerdings ist dies nicht abschließend, sondern im BetrVG finden sich

spezialgesetzliche Erweiterungen der Befugnisse, so u. a. in §§ 53, 54, 107 BetrVG (ErfK/Eisemann, § 50 Rdnr. 7). Auch § 17 Abs. 1 BetrVG stellt eine solch ausdrückliche Zuständigkeitsregelung für den GBR dar (ErfK/Eisemann, a.a.O. § 17 Rdnr. 2). Dort ist nämlich dem GBR die Befugnis verliehen, im betriebsratslosen Betrieb, also dort, wo das Regelwerk des § 16 BetrVG nicht greift, den Wahlvorstand zu bestellen. Richtig ist, dass diese Befugnis des GBR erst mit dem BetrVerf-Reformgesetz vom 23.07.2001 in das BetrVG eingefügt wurde und dass wohl damit das Wahlverfahren für die Betriebsratswahl in betriebsratslosen Betrieben vereinfacht und erleichtert werden sollte. Wenn daraus die Antragsgegnerin jedoch herleiten will, dass § 17 Abs. 1 eine befugnislose Ordnungsvorschrift sei, geht dies fehl. Es entspricht der allgemeinen Systematik des BetrVG, dass Aufgabenzuweisungen eine Befugnis im Sinne der Einräumung einer Rechtsstellung für die jeweiligen Betriebsverfassungsorgane beinhalten. Sollte dies im Einzelfall anders sein, müsste eine derartige Bewertung im Gesetz selbst seinen nachvollziehbaren Ausdruck gefunden haben. Solches ist für die Befugnis des GBR nach § 17 Abs. 1 BetrVG nicht erkennbar. Diese Befugnis ist auch nicht an weitere, im Gesetz nicht genannte Voraussetzungen gebunden. So ist insbesondere nicht erkennbar, dass die Befugnis des GBR nach § 17 Abs. 1 BetrVG nur dann besteht, wenn (wahlberechtigte) Arbeitnehmer aus einem betriebsratslosen Betrieb ihn dazu auffordern. Eine solche Anspruchsbegrenzung (teleologische Reduktion) kann ohne Anhaltspunkt im Gesetz selbst nicht angenommen werden. Aus Systematik und Zweck der Regelung ergeben sich keine dahingehenden Erkenntnisse. Wie §§ 16 Abs. 2, S. 2, 17 Abs. 4, S. 1 BetrVG zeigen, kann auch ein betriebsfremder Rechtsträger (im Betrieb vertretene Gewerkschaft) das Wahlverfahren einleiten, ohne dass dazu entsprechende Willensbekundungen der Arbeitnehmer des bisher betriebsratslosen Betriebes erforderlich wären.

Die unmittelbare Folge einer so festgestellten Aufgabe des GBR ist aber auch der zur Aufgabenerfüllung erforderliche Informationsanspruch. Um die im Gesetz zugewiesene Kompetenz im betriebsratslosen Betrieb erfüllen zu können, benötigt der GBR einen entsprechenden Kenntnisstand über im Unternehmen vorhandene derartige Betriebe (so auch Fitting, a.a.O. § 17 Rdnr. 9). Gerade in einem weitverzweigten Dienstleistungsunternehmen mit vielen (auch wechselnden) Objekten/betrieblichen Einheiten fehlt dem GBR häufig ein hinreichender Überblick. Auch die Antragsgegnerin hat nicht behauptet, dass bei dem Antragsteller aus anderen Gründen der begehrte Informationsstand vorliegen würde.

Für nicht zielführend hält die Beschwerdekammer die von der Antragsgegnerin in den Vordergrund gerückte Bewertung, ob § 17 Abs. 1 BetrVG eine zwingende (Pflicht-) Aufgabe des GBR enthalte. Mit der herrschenden Meinung (vgl. Fitting, a.a.O., § 17 Rdnr. 10; aA GK-BetrVG/Kreutz, § 17 Rdnr. 11) ist durchaus davon auszugehen, dass eine Pflichtaufgabe des GBR nicht besteht. Es ist jedoch nicht erkennbar, dass ein Auskunftsanspruch nur dort bejaht werden kann, wo eine zwingende Pflicht zum Tätigwerden für das Betriebsverfassungsorgan besteht. Vielmehr ist die Rechtsstellung der betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungsorgane in den meisten Fällen so ausgestaltet, dass den Rechtsinhabern verschiedene Handlungsalternativen verbleiben und sie davon - je nach eigener Einschätzung - unterschiedlich Gebrauch machen können, ohne den Vorwurf der Pflichtverletzung gewärtigen zu müssen. Gerade dieserhalb erkennt ja die oben dargestellte Rechtsprechung den Auskunftsanspruch schon im Vorfeld einer möglichen Aufgabenwahrnehmung der Vertretungsorgane an, also dort, wo diese prüfen, ob, wie und in welchem Umfang sie eine Befugnis ausüben wollen. Der Auskunftsanspruch besteht also immer schon dort, wo dem Vertre-

tungsorgan eine Befugnis zum Tätigwerden im Gesetz zugeordnet ist, nicht erst dann, wenn eine zwingende Pflicht besteht.

Die Auskunft ist auch in dem begehrten Umfang erforderlich. Der behauptete Anspruch ist also nicht zu weit gezogen. Der Antragsteller hat die Betriebe, in denen bereits ein Betriebsrat gewählt ist, ausdrücklich vom Auskunftsbegehren ausgenommen. Die von ihm gewünschten Angaben zum Lebensalter und zur Beschäftigungszeit der Mitarbeiter sind wegen gesetzlicher Vorgaben zur Bildung von Betriebsräten aus §§ 1, 7, 8 BetrVG erforderlich. Aktives und passives Wahlalter sind an das Lebensalter bzw. die Betriebszugehörigkeit gebunden. Für die Leiharbeitnehmer gilt § 7 S. 2 BetrVG.

Danach hat der arbeitsgerichtliche Beschluss Bestand; die dagegen gerichtete Beschwerde der Antragsgegnerin war zurückzuweisen.

Das Beschlussverfahren ist auch in der Beschwerdeinstanz kostenfrei.

Die Zulassung der Rechtsbeschwerde war nicht veranlasst. Der Entscheidung kommt keine grundsätzliche Bedeutung zu. Eine Divergenz i.S. der §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 ArbGG liegt nicht vor.

Gegen diese Entscheidung ist deshalb die Rechtsbeschwerde nicht zulässig.

Auf § 92 a ArbGG wird verwiesen.

Heider, Präsident des Landesarbeitsgerichts Nürnberg
Brosch, Ehrenamtlicher Richter
Frank, Ehrenamtlicher Richter

Verkündet am 25. Januar 2007