

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung	19
I. Anlass und Gegenstand der Untersuchung	19
1. Minderheitslisten im Betriebsrat – ein bloßes Hilfskonstrukt?	19
2. Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 19. Juli 2011	21
3. Interviews mit Betriebsratsmitgliedern – innerorganisatorische Entscheidungen „nach Liste“	23
4. Problemkonstellationen in der Praxis	24
5. Rechte der Minderheitslisten – Liste als Koalition gem. Art. 9 Abs. 3 GG?	26
II. Gang der Untersuchung	28
B. Ausformungen des Minderheitenschutzes	31
I. Einfachgesetzliche Ausformungen des Minderheitenschutzes im BetrVG	31
1. Grundsatz des Mehrheitsbeschlusses, § 33 BetrVG	31
a) Regelungszusammenhang	31
b) Einzelne Voraussetzungen der Beschlussfassung	32
c) Gerichtliche Überprüfung	33
d) Der Mehrheitsbeschluss als Grundprinzip der Betriebsratsarbeit	34
2. Wahl und Besetzung des Betriebsrates	34
a) Wahlvorschriften, § 14 BetrVG:	34
aa) Prinzip der Verhältniswahl nach d'Hondt	34
bb) Erfordernis der Stützunterschriften	37
b) Vereinfachtes Wahlverfahren, § 14 a BetrVG	39
c) Wahlanfechtung, § 19 BetrVG	41
d) Ersatzmitglieder, § 25 BetrVG	43
3. Geschäftsführung des Betriebsrates	44
a) Wahl des Betriebsratsvorsitzenden, § 26 Abs. 1 BetrVG	44
b) Betriebsausschuss, § 27 BetrVG	46
aa) Bildung des Ausschusses	46

bb) Ersatz von ausgeschiedenen/verhinderten Mitgliedern	48
(1) Wahl von Ersatzmitgliedern	49
(2) Nachrücken oder Neuwahl	50
cc) Abberufung	51
dd) Fazit	52
ee) Ausübung von Aufgaben durch Ausschüsse	53
(1) Führung der laufenden Geschäfte und Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung	53
(2) Führung der laufenden Geschäfte in kleineren Betriebsräten, § 27 Abs. 3 BetrVG	54
c) Weitere Ausschüsse, § 28 BetrVG	55
d) Gemeinsam von Betriebsrat und Arbeitgeber zu besetzende Ausschüsse, § 28 Abs. 2 BetrVG	56
aa) Zweck der gemeinsamen Ausschüsse und Aufgabenübertragung	56
bb) Besetzung durch Verhältniswahl	57
e) Arbeitsgruppen, § 28 a BetrVG	58
f) Freistellungen, § 38 BetrVG	60
aa) Verhältniswahl	60
bb) Teilfreistellungen	62
cc) Ersatzfreistellungen und Nachwahlen	63
dd) Einigungsstellenverfahren und Minderheitenschutz	64
4. Minderheitenschutz in der WO	65
a) Mindestanzahl an Bewerbern und Erfordernis der Stützunterschriften	66
b) Wahlverfahren bei mehreren Vorschlagslisten	67
5. Minderheitenschutz in anderen Organen und Stellen im BetrVG	68
a) Gesamtbetriebsrat, §§ 47 ff. BetrVG	68
aa) Zuständigkeit und Entsendung der Mitglieder	68
bb) Geschäftsführung, § 51 BetrVG	69
(1) Verhältniswahl beim Gesamtbetriebsausschuss	69
(2) Besetzung der weiteren Ausschüsse des Gesamtbetriebsrates	70
b) Jugend- und Auszubildendenvertretung, §§ 60 ff. BetrVG	71
aa) Stellung und Aufgaben	71

bb) Wahl und Zusammensetzung, §§ 62, 63 BetrVG	72
cc) Geschäftsführung, § 65 BetrVG	72
dd) Aussetzung von Beschlüssen des Betriebsrates, §§ 35, 66 BetrVG	73
ee) Ergebnis	75
c) Einigungsstelle, § 76 BetrVG	75
aa) Stellung und Funktion	75
bb) Anzahl der Beisitzer	76
cc) Auswahl der Beisitzer	77
6. Fazit	78
II. Ableitung des Minderheitenschutzes aus den Grundrechten	79
1. Minderheitenschutz als Teil des Demokratieprinzips, Art. 20 GG	79
a) Mehrheitsprinzip und Minderheitenschutz	79
b) Anforderungen an den Minderheitenschutz (Grenzen des Mehrheitsprinzips)	80
c) Anwendbarkeit im Betriebsrat	83
2. Minderheitenschutz als Prinzip der Koalitionsfreiheit, Art. 9 Abs. 3 GG	84
a) Wesen der Koalitionsfreiheit und Auswirkungen auf den Minderheitenschutz	84
aa) Koalitionsfreiheit als Instrument sozialer Selbstverwaltung des Arbeitsmarktes durch die Sozialpartner	85
bb) Bündelungstheorie	86
cc) Auswirkungen auf den Minderheitenschutz im BetrVG	86
b) Effektivität des Minderheitenschutzes bei Bestand und Betätigung der Koalition	87
c) Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit im Hinblick auf den Minderheitenschutz	90
d) Drittwirkung der Koalitionsfreiheit, Art. 9 Abs. 3 S. 2 GG	94
3. Diskriminierungsverbot und Gleichheitssatz, Art. 3 Abs. 1 GG	97
4. Zwischenergebnis	99
III. Minderheitsliste als Koalition im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG	100
1. Schutzbereich: Einzelne Voraussetzungen	101
a) Freiwilligkeit der Vereinigung	101

b) Zeitliche Stabilität	102
aa) Ad-hoc-Koalition	103
(1) Voraussetzung der dauerhaften Organisation	103
(2) Ad-hoc-Vereinigung als Koalition gem. Art. 9 Abs. 3 GG	104
(3) Stellungnahme	106
bb) Übertragung auf die Vorschlagslisten	107
c) Organisatorische Stabilität	108
aa) Anforderungen: Körperschaftliche Struktur oder Möglichkeit zur Gesamtwillensbildung?	108
bb) Vor dem Zusammentreten des Betriebsrats	111
cc) Nach dem Zusammentreten des Betriebsrats	112
(1) LAG Berlin-Brandenburg: Keine Bedeutung der ursprünglichen Listen	112
(2) Entscheidung „nach Liste“ bei internen Wahlen, Nachrücken der Betriebsratsmitglieder	113
(3) Vertretung der gesamten Belegschaft	115
(4) Fazit	116
d) Zweck der Vereinigung	116
aa) Begriff der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen	116
bb) Tarifwilligkeit keine zwingende Voraussetzung	118
cc) Durchsetzungsfähigkeit und Mächtigkeit keine Voraussetzungen	119
dd) Betriebsratstätigkeit als Zweck im Sinne von Art. 9 Abs. 3 GG	120
ee) Voraussetzung: Mindestmaß an Einflussnahme auf Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen	123
ff) Gemeinsamer Zweck nach Zusammentreten des Betriebsrats, Abgrenzung zu gewerkschaftlichen Listen	124
e) Gegnerfreiheit und -unabhängigkeit	125
f) Überbetrieblichkeit	127
g) Zwischenergebnis	129
2. Schutzbereich: Geschützte Tätigkeiten	130
a) Koalitionsspezifische Betätigung	130
b) Kernbereichslehre des Bundesverfassungsgerichts	131
aa) Frühere Rechtsprechung	131
bb) Kritik in der Literatur	132
cc) Neuere Rechtsprechung	133

c)	Ausgestaltung der Betätigungsgarantie durch die Rechtsprechung in bestimmten Fallgruppen	134
aa)	Mitgliederwerbung	135
bb)	Mitgliederbetreuung	137
cc)	Wahlwerbung	137
d)	Grundsätze der Betätigungsgarantie und ihre Anwendung auf die Minderheitslisten	138
aa)	Funktionale Ausrichtung der Betätigungsgarantie	138
bb)	Übertragbarkeit der Rechtsprechung zur Mitgliederwerbung, -betreuung und Wahlwerbung	139
cc)	Eigene Wahl der Mittel zur Zweckverfolgung	140
dd)	Recht zur Selbstdarstellung, Anspruch auf Erkennbarkeit	141
ee)	Berücksichtigung entgegenstehender Rechte Dritter	145
ff)	Rechtsfolge: Rechtswidrigkeit und Unwirksamkeit gem. Art. 9 Abs. 3 S. 2 GG	147
e)	Innerorganisatorische Beschlüsse und Wahlen als geschützte Betätigung?	148
C.	Konsequenzen des gebotenen Minderheitenschutzes für die Rechtsstellung der Minderheitslisten	153
I.	Begrenzung der Verkleinerung von Ausschüssen	154
1.	Ausschüsse ohne Mitglieder von Minderheitslisten	154
2.	Rechtsmissbrauchslösung des BAG	156
3.	Ausfluss des Demokratieprinzips: Spiegelbildlichkeitsgrundsatz bei der Besetzung von Ausschüssen	158
a)	Rechtsprechung des BVerfG zum Spiegelbildlichkeitsprinzip	158
b)	Anwendbarkeit des Spiegelbildlichkeitsprinzips auf den Betriebsrat	161
c)	Spiegelbildlichkeitsprinzip und Verhältniswahl	163
d)	Spiegelbildlichkeitsprinzip und Ausschussgröße	164
aa)	Rechtsprechung des BVerfG	165
bb)	Ausschüsse des Gemeinderats: „Verbot grober Verzerrungen“	166
4.	Minderheitenschutz im erweiterten Personalrat	168
5.	Verletzung der Betätigungsgarantie des Art. 9 Abs. 3 GG	170

6. Verfassungsrechtlich unbedenkliche Ausgestaltung der Ausschussgröße	172
a) Ausschussgröße gekoppelt an Größe des Betriebsrats	172
b) Ausschussgröße gekoppelt an Mindeststärke der Liste im Betriebsrat	175
c) Ergebnis	178
II. Begrenzung der Aufgabenübertragung auf Ausschüsse	179
1. Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung	179
a) Rechtsprechung: Rechtsmissbrauch und Kernbereich	180
b) Konsequenz: Umgehung der Beteiligung der Minderheitslistenmitglieder	182
2. Ausnahme: Innerorganisatorische Entscheidungen	182
3. Auswirkungen auf einzelne Aufgaben	184
III. Begrenzung der Verringerung von Freistellungen	187
1. Möglichkeit der Verringerung durch Betriebsvereinbarung	187
a) Grenzen der Verringerung von Freistellungen	188
b) Stellungnahme	190
2. Personalvertretungsrecht: Verringerung nur mit Sachgrund	191
3. Verringerung der Freistellungen unter Berücksichtigung von Art. 9 Abs. 3 GG	192
a) Mindestanzahl der Freistellungen gekoppelt an Listenstärke	193
b) Darlegungslast für Sachgrund mit hinreichendem Gewicht	196
IV. Besetzung von Gremien und Stellen (Gesamtbetriebsrat, Wirtschaftsausschuss und Einigungsstelle)	198
1. Gesamtbetriebsrat	199
a) Entsendung, § 47 Abs. 2 BetrVG	199
aa) Entsendung durch Mehrheitsbeschluss	199
bb) Verhältniswahl möglich	200
cc) Verhältniswahl geboten	201
b) Aufgabenerledigung kraft Auftrags des Betriebsrates, § 50 Abs. 2 S. 1 BetrVG	202
aa) Konkrete Angelegenheit	202
bb) Gegenstand der Übertragung	203
cc) Vorbehalt gem. Abs. 2 S. 2	204
dd) Stellungnahme	204

c) Verhältniswahl geboten im Hinblick auf Art. 9 Abs. 3 GG	205
aa) Aufgabengebiet des Gesamtbetriebsrats und Delegationsmöglichkeit	206
bb) Gesamtbetriebsausschuss und Verhältniswahl	207
cc) Auswirkungen nur für qualifizierte Minderheitslisten	208
2. Wirtschaftsausschuss	209
a) Unternehmensangehörige als Ausschussmitglieder	209
b) Voraussetzung: Fachliche Eignung statt Listenzugehörigkeit	210
c) Keine Entscheidungskompetenz	211
d) Aufgabenübertragung auf den Betriebsausschuss und Kooptation weiterer Mitglieder	212
e) Ergebnis	214
3. Einigungsstelle	215
a) Bestellung der Beisitzer durch Mehrheitsbeschluss	215
b) Konsequenzen des Mehrheitsbeschlusses für die Minderheitslisten	216
c) Bestellung der Beisitzer durch Verhältniswahl	217
aa) Entscheidungsbefugnis und Zuständigkeitsbereich der Einigungsstelle	217
bb) Verhältniswahl bei mehreren Betriebsratsmitgliedern als Beisitzer	219
V. Organisatorische Teilhaberechte: Sachaufwand, Sprechstunden, Schulungen	221
1. Interne Verteilung von Sachmitteln und Räumen, § 40 Abs. 2 BetrVG	221
a) Erforderlicher Umfang: Beurteilungsspielraum des Betriebsrats	222
b) Räume und Sachmittel	223
c) Keine Berücksichtigung der Minderheitslisten	224
d) Sachaufwand und Grenze des Rechtsmissbrauchs	225
e) Beschluss des LAG Berlin-Brandenburg vom 19. Juli 2011	226
f) Verteilung der Arbeitsmittel unter Berücksichtigung von Art. 9 Abs. 3 GG	227
aa) Sachaufwand und Betätigungsgarantie	227

bb) Rechtsprechung: Keine Monopolisierung der Arbeitsmittel	229
cc) Mindestmaß an Arbeitsmitteln	230
(1) Grundsatz	230
(2) Mindestmaß – was ist erfasst?	232
(3) Erforderlichkeit und Mindestmaß an Schutz	235
2. Entscheidung über Schulungen der einzelnen Betriebsratsmitglieder, § 37 Abs. 6 BetrVG	236
a) Regelungszusammenhang	236
b) Schulungsinhalt: Grund- und Spezialkenntnisse	237
c) Schulungsteilnehmer	239
aa) Entscheidungskompetenz des Betriebsrates	239
bb) Auswirkungen für Minderheitslisten	241
d) Anspruch auf Vermittlung von Grundkenntnissen	243
3. Entscheidung über Durchführung von Sprechstunden, § 39 Abs. 1 BetrVG	246
a) Regelungsinhalt	246
b) Auswirkungen für die Minderheitslisten	247
c) Anspruch auf anteilige Beauftragung zur Durchführung von Sprechstunden	248
VI. Auswirkungen auf prozessuale Fragen	251
1. Beteiligtenfähigkeit, § 10 ArbGG	251
a) Beteiligtenfähige Personen	252
b) Beteiligtenfähige Stellen	252
aa) Im Gesetz genannte Stellen	253
bb) Gruppen von Arbeitnehmern	253
cc) Streit um die Beteiligtenfähigkeit	254
dd) Doppelrelevanz rechtlich bedeutsamer Umstände	255
c) Fazit	257
d) Prozessfähigkeit	257
2. Antragsbefugnis, § 81 ArbGG	258
a) Eigene Rechte aus BetrVG	259
b) Eigene Rechte aus Art. 9 Abs. 3 GG	259
c) Antragsbefugnis einzelner Betriebsratsmitglieder	261
3. Fazit	262

D. Zusammenfassung wesentlicher Thesen und Ergebnisse der Untersuchung	263
Schlussbetrachtung	269
Literaturverzeichnis	273