

134

Für das Nachschlagewerk !                      Ja  
Für die Fachpresse !                              Ja  
Für die Amtliche Sammlung !                    Nein

23. SEP. 1975

---

Gesetz:      BetrVG 1972 § 50, § 87 Abs. 1 Nr. 2;  
              BetrVG 1952 § 48 Abs. 1; ZPO § 256, § 551 Nr. 7;  
              Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer der  
              Preußischen Elektrizitäts-Aktiengesellschaft,  
              Bereich Elektrizität vom 1. Februar 1971 § 4  
              Nr. 5.

Leitsatz:

Der Gesamtbetriebsrat ist nach § 50 Abs. 1 BetrVG für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen, nur dann zuständig, wenn von der Regelungsmaterie her ein zwingendes Erfordernis für eine einheitliche Regelung auf Unternehmens-ebene besteht. Hierbei ist auf die Verhältnisse des einzelnen konkreten Unternehmens und der konkreten Betriebsräte abzustellen.

Aktenzeichen: 1 ABR 122/73

Beschluß des BAG vom 23. September 1975    LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ABR 122/73

Ta BV 14/73 Niedersachsen

erkündet am  
3. September 1975

## Im Namen des Volkes!

### Beschluß

ez. Henkelmann,  
mtsinspektorin  
ls Urkundsbeamtin  
er Geschäftsstelle

In Sachen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. September 1975 durch den Präsidenten Prof. Dr. Müller als Vorsitzenden, die Richter Bichler und Wendel sowie die ehrenamtlichen Richter Hümme und Muhr für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners und der Beteiligten zu 2) gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 2. Oktober 1973 - 2 Ta BV 14/73 - wird zurückgewiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

#### G r ü n d e :

I. Die Beteiligte zu 2) ist ein Energie-Versorgungsunternehmen mit mehreren Betrieben, darunter Kraftwerken, Umspannwerken, für den Netzbetrieb zuständigen verselbständigten Betriebsabteilungen und Verwaltungsstellen mit Zentral-, Planungs- und Stabsabteilungen. Sie sind in Aufgabenbereich und interner Organisation weitgehend selbständig, ohne daß sie voneinander betrieblich unabhängige Fertigungseinheiten darstellen. Sie sind in ein vertikales und horizontales Organisationsschema eingegliedert, das auf einer engen Zusammenarbeit der Betriebe untereinander und mit den ihnen organisatorisch aufgeordneten Abteilungen anderer Betriebe beruht.

In den einzelnen Betrieben bestehen Betriebsräte, Antragsteller im vorliegenden Verfahren ist der Betriebsrat des Werkes St . Im gesamten Bereich der Beteiligten zu 2) ist ein Gesamtbetriebsrat (Antragsgegner) gebildet worden.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Gegenstand des Verfahrens ist nach rechtskräftiger Erledigung anderer Streitpunkte allein noch die Streitfrage, ob für die Regelung der Arbeitszeit der Beschäftigten des Kraftwerkes St der Antragsteller oder der Antragsgegner zuständig ist. Die Kraftwerke und Überwachungsstellen sind ständig besetzt. Es wird in einem Vier-Schicht-Betrieb gearbeitet. Lediglich die Mitarbeiter in der Verwaltung der einzelnen Betriebe nehmen an der Schichtarbeit nicht teil. In den Jahren 1962 und 1966 sind Gesamtbetriebsvereinbarungen über die Verteilung der Arbeitszeit an den einzelnen Wochentagen abgeschlossen worden.

Anlaß für den Streit im vorliegenden Falle ist die Arbeitszeitverkürzung ab 1. Januar 1973 auf durchschnittlich vierzig Stunden pro Woche gemäß § 4 des Rahmentarifvertrages (Elektrizitäts-Bereich) vom 1. Februar 1971 (RTV). Aufgrund eines Vorschlages der Beteiligten zu 2) hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, beschloß der Gesamtbetriebsrat die örtlichen Betriebsräte anzuregen, den Gesamtbetriebsrat zum Abschluß einer entsprechenden Gesamtbetriebsvereinbarung zu beauftragen. Im Gegensatz zu den übrigen Einzelbetriebsräten beschloß der Antragsteller, dem Antragsgegner keinen derartigen Auftrag zu erteilen. In der darauffolgenden Sitzung des Gesamtbetriebsrates stimmten dessen Mitglieder mit Ausnahme der Mitglieder des Antragstellers für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats. Mit der Beteiligten zu 2) wurde eine Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen, in der für die Normalschicht und den Verwaltungsdienst eine gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage montags bis freitags mit je acht Stunden und für den vierschichtigen Dienst die Beibehaltung des bisherigen, auf der Basis der 42-Stunden-Woche beruhenden Dienstplans bei Gewährung von 12 zusätzlichen Ruhetagen im Jahr zum Ausgleich der tariflichen Arbeitszeitverkürzung vorgesehen wurde.



Der Antragsteller hat die Ansicht vertreten, daß eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nicht bestehe. Auch bestünden keine sachlichen Notwendigkeiten für eine Arbeitszeitregelung durch den Gesamtbetriebsrat, da auch die Tochterunternehmen, die in dem gleichen Verbund wie die Beteiligte zu 2) seien, ihre Arbeitszeit selbst regelten. Auch müßten betriebsbedingte Ausfallzeiten und ähnliches ohne Einschaltung der Hauptverwaltung von jedem Betrieb selbst geregelt werden.

Der Antragsteller hat hinsichtlich des noch anhängigen Streitpunktes beantragt festzustellen: für die Regelung der Arbeitszeit der Beschäftigten des Kraftwerks St der Preußischen Elektrizitäts-Aktiengesellschaft in G ist gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 2 BetrVG der Betriebsrat und nicht der Gesamtbetriebsrat der Preußischen Elektrizitäts-Aktiengesellschaft zuständig.

Der Antragsgegner und die Beteiligte zu 2) haben beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Sie haben die Auffassung vertreten, daß eine Zuständigkeit des Antragsgegners bestanden habe, die Verteilung der Arbeitszeit betreffe nämlich das gesamte Unternehmen und könne nicht durch die einzelnen Betriebsräte geregelt werden. Die Organisation der Beteiligten zu 2) setze voraus, daß die in den Stabsstellen der Hauptverwaltung tätigen Angestellten ständig die Möglichkeit haben müßten, mit den entsprechenden Sachbearbeitern in den Einzelbetrieben Verbindung aufnehmen zu können, anstehende Fragen müßten schnell geklärt werden können. Diesem Zwecke diene auch das eigene Fernsprechnetz. Das Erfordernis der jederzeitigen Möglichkeit zur Kommunikation zwischen dem Betrieb und der Hauptverwaltung erfordere auch eine



im Unternehmen aufeinander abgestimmte Arbeitszeit. Sonst bestände die Möglichkeit einer die Zusammenarbeit gefährdenden Arbeitszeitverteilung.

Das Arbeitsgericht hat diesen Antrag zurückgewiesen. Auf die Beschwerde des Antragstellers hat das Landesarbeitsgericht insoweit den Beschluß des Arbeitsgerichts abgeändert und festgestellt, daß der Antragsteller und nicht der Gesamtbetriebsrat zuständig ist für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgen der Antragsgegner und die Beteiligten zu 2) ihr Ziel auf Zurückweisung des Antrags weiter, während der Antragsteller beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

II. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet. Dem angefochtenen Beschluß ist im Ergebnis und auch in der Begründung beizutreten.

1. Gegen die Beteiligung des Wirtschaftsausschusses in der Beschwerdeinstanz bestehen erhebliche Bedenken. Der Senat brauchte aber nicht zu prüfen, ob die Beteiligung des Wirtschaftsausschusses zu Unrecht erfolgt ist, da von keinem der Beteiligten dies gerügt worden ist.

2. Auch gegen die einschränkende Auslegung des Antrags durch die Vorinstanzen bestehen keine Bedenken. Der von dem Betriebsrat des Kraftwerks St gestellte Antrag ist mißverständlich; er könnte dahin verstanden werden, daß der Antragsteller die Feststellung der Befugnis zur Regelung sämtlicher Arbeitszeitregelungen ohne Einschränkung begehrt. Nach der Rechtsprechung des Senats ist aber gerade im Beschluß-



verfahren der wirkliche Wille unter Berücksichtigung der Begründung des Antrags zu erforschen (statt vieler BAG 14, 164 [166] = AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG Entlohnung; AP Nr. 1 zu § 80 ArbGG 1953; AP Nr. 6 zu § 3 BetrVG). Da sich aus der Begründung des Antrags eindeutig ergibt, daß der Antragsteller nur die Feststellung seiner Regelungsbefugnis im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG begehrt, haben die Vorinstanzen den Antrag zutreffend einengend ausgelegt.

3. Das Beschwerdegericht hat auch das Rechtsschutzinteresse des Antragstellers an der begehrten Feststellung zu Recht bejaht. Zweck des Beschlußverfahrens ist es, Meinungsverschiedenheiten zwischen den Beteiligten zu vermeiden und beizulegen, eine Befriedung im Betrieb zu erreichen und zukünftige Streitigkeiten zu verhindern. Das Rechtsschutzinteresse ist auch dann gegeben, wenn zwischen verschiedenen Betriebsverfassungsorganen die Kompetenzen streitig sind. Dies ist vorliegend der Fall. Der antragstellende Betriebsrat hat ein Interesse zu wissen, ob er oder der Gesamtbetriebsrat zuständig für die Regelung der Arbeitszeit in den einzelnen Betrieben ist.

4. Einziger Streitpunkt zwischen den Beteiligten ist die Abgrenzung der Zuständigkeit zwischen dem Gesamtbetriebsrat und dem Einzelbetriebsrat.

Der antragstellende Betriebsrat nimmt das ihm im § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG eingeräumte Mitbestimmungsrecht für sich in Anspruch. Nach dieser Vorschrift unterliegen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage grundsätzlich der Mitbestimmung des Betriebsrats. Dieses Mitbestimmungs-

recht entfällt nur dann, wenn gesetzliche oder tarifliche Regelungen dem Mitbestimmungsrecht entgegenstehen. Eine gesetzliche Vorschrift, die die Mitbestimmung des Betriebsrates einschränken könnte, besteht nicht. Ebenso wenig stehen dem Mitbestimmungsrecht des Antragstellers tarifliche Regelungen entgegen. Für die Beteiligten gilt der Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer der Preußischen Elektrizitäts-Aktiengesellschaft (Elektrizitätsbereich) vom 1. Februar 1971 (RTV). Dieser Tarifvertrag ist, wie die Beteiligten bei ihrer Anhörung vor dem Senat übereinstimmend erklärt haben, inzwischen gekündigt, aber bisher durch keine andere tarifvertragliche Regelung ersetzt worden. Es ist somit davon auszugehen, daß die bisherige tarifliche Regelung noch nachwirkt. Nach § 4 Nr. 5 RTV sind bei der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, die Notwendigkeit von Überstunden, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie die Länge und Lage der Pausen die gesetzlichen Vorschriften über die Mitbestimmung zu beachten. Eine Zuständigkeitsregelung zugunsten des Gesamtbetriebsrats kann aus dieser Tarifvorschrift nicht hergeleitet werden. Nach der Tarifvorschrift verbleibt es somit bei der gesetzlichen Regelung des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, nach der der Einzelbetriebsrat für die Verteilung der Arbeitszeit zuständig ist.

Dem Landesarbeitsgericht ist darin zuzustimmen, daß der Antragsgegner seine Zuständigkeit für die von ihm beanspruchte Regelung der Arbeitszeit auf Unternehmensebene auch nicht auf § 50 Abs. 1 BetrVG stützen kann. Diese Vorschrift bestimmt, daß der Gesamtbetriebsrat zuständig ist für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können.



Das Landesarbeitsgericht hat richtig gesehen, daß für die hier zu beantwortende Frage entscheidend ist, welche Bedeutung den Worten "und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können" zukommt. Mit denselben Worten umschrieb das Betriebsverfassungsgesetz 1952 in seinem § 48 Abs. 1 die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats. § 50 Abs. 1 BetrVG 1972 und § 48 Abs. 1 BetrVG 1952 sind inhaltsgleich, mit dem einzigen Unterschied, daß es früher hieß: "Der Gesamtbetriebsrat ist nur zuständig.....", während es jetzt heißt: "Der Gesamtbetriebsrat ist zuständig.....". Aus dem Fortfall des Wortes "nur" kann, wie das Landesarbeitsgericht unter Heranziehung der Entstehungsgeschichte dieser gesetzlichen Bestimmung überzeugend dargelegt hat, nicht wie im Schrifttum teilweise vertreten wird (vgl. u.a. Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 50 Anm. 9) gefolgert werden, der Gesetzgeber habe die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats erweitern wollen. Den hierzu vom Landesarbeitsgericht gemachten Ausführungen ist nichts hinzuzufügen. Zu Recht hat daher das Beschwerdegericht bei der Auslegung der Worte "nicht geregelt werden können" auf Rechtsprechung und Schrifttum der früheren gesetzlichen Regelung zurückgegriffen.

5. Der Begriff des "Nichtregelnkönnens" in der früheren und der jetzigen gesetzlichen Regelung ist in Rechtsprechung und Schrifttum umstritten. Einigkeit besteht nur darüber – im Streitfall auch vom Landesarbeitsgericht vertreten –, daß der Begriff nicht dahin zu verstehen ist, eine Regelung durch die einzelnen Betriebsräte müsse objektiv und denkgesetzlich ausgeschlossen sein (BAG AP Nr. 63 zu § 611 BGB Gratifikation; AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt; AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG; Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 50 Anm. 2; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 50 Anm. 5; G. Müller, Festschrift für Küchen-

- 9 -

hoff 1972, Band I S. 283 [ 290 ]). Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht es verneint, daß reine Zweckmäßigkeitsgründe und die Wirksamkeit einer einheitlichen Regelung für das Unternehmen sowie das Koordinierungsinteresse des Unternehmers allein Maßstab für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats abgeben können. Befürworter dieser Ansicht (Dietz-Richardi, aaO, § 50 Anm. 9; Galperin-Siebert, 4. Aufl., § 48 Anm. 3) übersehen, daß es dann weitgehend dem Unternehmer überlassen bleibt, über die Zuständigkeit von Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat zu bestimmen. Das widerspräche aber dem Grundsatz, daß die Zuständigkeitsverteilung im Betriebsverfassungsgesetz grundsätzlich nicht durch Betriebsrat und Arbeitgeber (Unternehmer) einseitig geändert werden kann und auch dem Willen des Gesetzgebers, daß für die Regelung der dem Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrecht des Betriebsrats unterliegenden Angelegenheiten primär der Einzelbetriebsrat zuständig ist. Die Rechtsprechung und überwiegend auch das Schrifttum haben daher zu der Frage, was unter dem Begriff des "Nichtregelnkönnens" zu verstehen ist, die Auffassung vertreten, neben den Zweckmäßigkeitserwägungen müsse sich die Notwendigkeit einer einheitlichen Regelung durch den Gesamtbetriebsrat aus der Natur der Sache ergeben (Brecht, BetrVG, § 50 Anm. 3; G. Müller, aaO; Mayer-Maly, RdA 1969, 223 [226]; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 50 Anm. 11 mit weiteren Nachweisen; BAG AP Nr. 63, 64, 66 zu § 611 BGB Gratifikation; AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt; AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG). Der Begriff "Natur der Sache" ist wie der Begriff des "Nichtregelnkönnens" ein unbestimmter Rechtsbegriff. Er bedarf daher einer weiteren Konkretisierung, um zu einer sinnvollen und praktikablen Auslegung dieses Begriffs zu kommen. Nach Ansicht des Senats ist dabei davon auszugehen, daß jedenfalls dann kein Grund für

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 10 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

die Verlagerung der bei den Einzelbetriebsräten liegenden Zuständigkeit auf den Gesamtbetriebsrat besteht, solange der Einzelbetriebsrat die vom Unternehmer zentral gelenkte Entscheidung zu beeinflussen vermag. Ob dies der Fall ist, hängt jedoch von den Umständen des Einzelfalls ab. Bei Bestehen mehrerer Betriebe ist jedenfalls nicht auszuschließen, daß die Einzelbetriebsräte häufig die Entscheidungen auf Unternehmensebene nicht mehr durchschauen und deshalb auch nicht beurteilen können. In einem solchen Falle sind sie in aller Regel sachlich nicht mehr hinreichend in der Lage, die Interessen der von ihnen repräsentierten Arbeitnehmer ordnungsgemäß zu vertreten. Es kommt also darauf an, in welchem Verhältnis Unternehmen und der Einzelbetrieb zueinander stehen. Je zentralistischer ein Unternehmen geführt wird, desto abhängiger wird der Einzelbetriebsrat sein mit der Folge, daß dem Gesamtbetriebsrat mehr Kompetenzen eingeräumt werden müssen. Nur auf diese Weise wird das Machtgefälle zwischen Unternehmensleitung und Einzelbetriebsrat ausgeglichen. Umgekehrt werden, je selbständiger die einzelnen Betriebe im Verhältnis zu der Unternehmensleitung sind, umso stärker die Kompetenzen der einzelnen Betriebsräte sein (vgl. hierzu auch Urteil des Senats vom 19. August 1975 - 1 AZR 613/74 -, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung und in der Arbeitsrechtlichen Praxis bestimmt).

Der Begriff des "Nichtregelkönnens" ist also dahin zu interpretieren, daß von der Regelungsmaterie her ein zwingendes Erfordernis für eine einheitliche Regelung besteht. Hierbei ist auf die Verhältnisse des einzelnen konkreten Unternehmens und der konkreten Betriebsräte abzustellen. Für diese Eingrenzung der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats spricht auch der Wortlaut des § 50



Abs. 1 BetrVG. Dort ist eindeutig auf das Nichtregelmäßige der Einzelbetriebsräte abgestellt, nicht aber auf ein Interesse des Arbeitgebers (Unternehmers) an einer einheitlichen Regelung. Das Koordinierungsinteresse des Arbeitgebers (Unternehmers) wird in der ersten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 BetrVG berücksichtigt, nach der die zu regelnde Angelegenheit entweder das gesamte Unternehmen oder zumindest mehrere Betriebe des Unternehmens betreffen muß.

Für die Zuständigkeitsfrage im Bereich der sozialen Angelegenheiten ist davon auszugehen, daß nach § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG grundsätzlich der Einzelbetriebsrat die Mitbestimmungsrechte wahrzunehmen hat. Bei den sozialen Angelegenheiten des § 87 BetrVG handelt es sich im Regelfalle um betriebs- und nicht um unternehmensbezogene Tatbestände. Das gilt insbesondere für die Regelung der Arbeitszeit gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, durch sie wird unmittelbar nur der den Betriebsbegriff bestimmende arbeitstechnische Zweck beeinflusst. Eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats könnte in diesem Rahmen daher nur dann ausnahmsweise bestehen, wenn sich aus der Pflicht zur Interessenabwägung aus § 2 Abs. 1 BetrVG ergibt, daß wegen produktionstechnischer Abhängigkeiten mehrerer Betriebe voneinander eine einheitliche Regelung zwingend aus sachlichen Gründen erforderlich ist (Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 50 Anm. 13; Dietz-Richardi, aaO, § 50 Anm. 12). Erforderlich ist also, daß bei fehlender einheitlicher Regelung eine technisch untragbare Störung eintreten würde, die zu unangemessenen betrieblichen oder wirtschaftlichen Auswirkungen führen könnte. Bloße Zweckmäßigkeits- oder Vernunftsgründe reichen jedenfalls nicht aus.



6. Bei der Beurteilung dieser Voraussetzungen im Einzelfall steht der Tatsacheninstanz ein Beurteilungsspielraum zu. Das Rechtsbeschwerdegericht kann nur nachprüfen, ob der angefochtene Beschluß auf einer Nichtanwendung oder einer unrichtigen Anwendung einer Rechtsnorm beruht. Dabei ist ein unbestimmter Rechtsbegriff dann unrichtig angewandt, wenn er selbst verkannt wird, wenn gegen Denkgesetze, anerkannte Auslegungs- oder Erfahrungssätze verstoßen wird, wenn wesentliche Umstände nicht berücksichtigt sind, oder wenn das gefundene Ergebnis sonst in sich unrichtig ist. Eine darüber hinausgehende Nachprüfung der angefochtenen Entscheidung wäre eine unzulässige Beschränkung des Beurteilungsspielraums der Tatsacheninstanz (vgl. hierzu BAG AP Nr. 4, 5, 7 zu § 37 BetrVG 1972 und AP Nr. 7 zu § 3 BetrVG). Verstöße der genannten Art läßt die angefochtene Entscheidung nicht erkennen.

7. Das Beschwerdegericht ist von einer zutreffenden Auslegung des Begriffs des "Nichtregelnkönnens" in § 50 Abs. 1 BetrVG ausgegangen. Es hat ausgeführt, daß Sachzwänge für die Regelung der Angelegenheit durch den Gesamtbetriebsrat bestehen müssen. Bloße Unbequemlichkeit reiche nicht aus, es müßten vielmehr Nachteile mit schädigender Wirkung von relativ nicht unbedeutendem Gewicht eintreten, wenn keine einheitliche Regelung erfolgen sollte. Demgegenüber kann der Meinung der Rechtsbeschwerde, daß das Koordinierungsinteresse des Arbeitgebers (Unternehmers) zur Zuständigkeitsbegründung ausreichen soll, nicht gefolgt werden. Die Rechtsbeschwerde übersieht im übrigen, daß sich diese extensive Auslegung auch nicht aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ergibt. Vielmehr waren in den dort angeführten Fällen andere

gesetzliche Vorschriften maßgeblich, die zu einer einheitlichen Regelung zwingen. So ist z. B. bei Gratifikationen und sozialen Einrichtungen der Grundsatz der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer zu beachten, im übrigen können die finanziellen Auswirkungen derartiger Vereinbarungen nur für das gesamte Unternehmen beurteilt werden. Gleiches gilt auch für die einheitliche Festlegung von Altersgrenzen innerhalb eines Unternehmens, für das Ausscheiden aus dem Dienst sowie die Schaffung von einheitlichen Bestimmungen für den Bezug von Altersruhegeld (vgl. BAG AP Nr. 63, 64, 66 zu § 611 BGB Gratifikation; AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt; AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG).

Das Beschwerdegericht hat auch bei seiner Entscheidung keine Denkgesetze oder Erfahrungssätze verletzt. Eine solche Verletzung kann nicht darin gesehen werden, daß das Gericht Parallelen zu der gleitenden Arbeitszeit gezogen hat, zumal die konkrete Lage der Arbeitszeit ohnehin von den Einzelbetriebsräten selbst nach der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung geregelt werden sollte. Eine Garantie dafür, daß jederzeit die Mitarbeiter in den einzelnen Betrieben erreichbar sind, wäre damit nicht gegeben, da jeder Betrieb den Beginn und das Ende der Arbeitszeit einschließlich der Pausen unterschiedlich hätte regeln können. Zumindest in den Randbereichen der Arbeitszeit hätten hier Zeiträume entstehen können, in denen eine Kommunikation erschwert wäre. Da auch nur der Verwaltungsdienst in den einzelnen Betrieben überhaupt von dem Streit um die Lage der Arbeitszeit betroffen ist, begegnet auch die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, daß Fragen der aktuellen Sicherstellung der Energieversorgung wegen des Vierschichtenbetriebes nicht auftreten könnten,



keinen Bedenken. Insoweit bewegt sich die Argumentation des Landesarbeitsgerichts durchaus in dem ihm zustehenden Beurteilungsspielraum. Es liegt auch im Beurteilungsspielraum des Landesarbeitsgerichts, wenn es ausführt, daß verwaltungstechnisch durchaus eine unterschiedliche Arbeitszeit in den verschiedenen Betrieben bewältigt werden könnte.

Die hiergegen erhobenen Rügen in der Rechtsbeschwerde sind nicht begründet.

Soweit die Rechtsbeschwerde rügt, der mündliche Vortrag der Beteiligten zu 2) sei in der Verhandlung vom 2. Oktober 1973 von dem Landesarbeitsgericht nicht ausreichend gewürdigt worden, geht diese Rüge fehl. Die mit diesem Vortrag eingeführten neuen Tatsachen können in der Rechtsbeschwerdeinstanz nicht mehr berücksichtigt werden. Die formelle Rüge der nicht ordnungsgemäßen Begründung des Beschlusses kann ebenfalls nicht mehr berücksichtigt werden. Nach § 92 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 72 Abs. 3 ArbGG in Verbindung mit § 554 Abs. 6 ZPO können nach Ablauf der Begründungsfrist neue Verfahrensrügen nicht mehr erhoben werden. Der Schriftsatz, in dem diese Rüge erhoben wird, ist am 16. April 1974 bei Gericht eingegangen. Die Frist für die Einlegung der Rechtsbeschwerde lief am 10. Dezember 1973 ab. Die Versäumung der Begründungsfrist wäre nur dann unschädlich, wenn das Rechtsbeschwerdegericht den Verfahrensverstoß von Amts wegen zu berücksichtigen hätte. Diese Voraussetzung ist im vorliegenden Fall nicht gegeben. Selbst wenn man jedoch diese Rüge für zulässig erachten würde, könnte nicht davon ausgegangen werden, daß die Entscheidung des Beschwerdegerichts nicht ausreichend mit Gründen im Sinne des § 551 Nr. 7 ZPO versehen wäre.

8. Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats kann auch nicht aus § 50 Abs. 2 BetrVG hergeleitet werden. Danach kann der Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder den Gesamtbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Voraussetzung der Übertragung eigener Zuständigkeit des einzelnen Betriebsrats auf den Gesamtbetriebsrat ist jedoch ein mit qualifizierter Mehrheit gefaßter Beschluß des Betriebsrats. Ein solcher ist durch den Antragsteller unstreitig nicht erfolgt. Daß die Mehrzahl der übrigen Betriebsräte des Unternehmens einen entsprechenden Beschluß gefaßt hat, ist unerheblich.

9. Nach alledem konnte die Rechtsbeschwerde keinen Erfolg haben.

gez.: Wendel

Bichler

zugleich für den  
infolge Krankheit  
an der Unterschrift  
verhinderten Vor-  
sitzenden Prof. Dr. Müller

Hümme

Muhr



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)