

5. Feb. 1965

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

15

Pr

Gesetz: BetrVG § 48 Abs. 1, § 49 Abs. 1, § 56 Abs. 1, § 68 Abs. 2
Satz 1; ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 4 i, k, § 8 Abs. 1; Bundes-
urlaubsgesetz § 7 Abs. 1; Manteltarifvertrag für die Schuh-
industrie vom 1. Juni 1963 § 17

Leitsatz:

Für die Mitbestimmung bei der Aufstellung des Urlaubs-
plans (§ 56 Abs. 1 c BetrVG) sind innerhalb eines Unter-
nehmens die einzelnen Betriebsräte auch dann zuständig, wenn
in dem Unternehmen ein Gesamtbetriebsrat gebildet ist.

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

Aktenzeichen: 1 ABR 14/64

Beschluß des BAG vom 5. Februar 1965

LAG Baden-Württemberg
(Stuttgart)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 14/64

3 Ta BV 1/64 Baden-Württemberg
(Stuttgart)

15

Verkündet
am 5. Februar 1965

gez. Henkelmann,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen



- 2 -

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 5. Februar 1965 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling sowie die Bundesarbeitsrichter Kettner und Pinther beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Rechtsbeschwerdeführer zu 3), 4) und 5) wird als unzulässig verworfen. Die Rechtsbeschwerde der Rechtsbeschwerdeführer zu 1) und 2) wird als unbegründet zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

I.

Die Antragstellerin ist ein Unternehmen der Schuhfabrikation. Sie hat ihr Stammwerk in ~~Kommern~~
~~Witten~~, wo etwa 5.300 Arbeitnehmer tätig sind. Sie besitzt 25 weitere Produktionsstätten in verschiedenen Teilen der Bundesrepublik, darunter zwei, nämlich die Werke 4a und 4b, in ~~Paderborn~~. In ~~Kommern~~ befindet sich die Zentrale des Unternehmens. Von dort aus wird das ganze Unternehmen geleitet.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die 25 Produktionsstätten, die die Antragstellerin als Nebenbetriebe oder Betriebsteile bezeichnet, werden nach ihrer Darstellung vom Stammwerk aus organisatorisch und technisch gesteuert und verwaltungsmäßig betreut.

Wegen dieser engen Verknüpfung und Verzahnung des Hauptwerks mit den auswärtigen Produktionsstätten hatte die Antragstellerin schon in den früheren Jahren in allen Betriebsstätten einen einheitlichen Betriebsurlaub eingeführt. Sie wollte das auch im Jahre 1964 tun und schlug bereits im Spätherbst 1963 dem Gesamtbetriebsrat, der bei der Antragstellerin schon seit langer Zeit gebildet ist, die Zeit von Mai bis Juni 1964 vor. Sie brachte dabei zum Ausdruck, ein Betriebsurlaub während der Zeit der Schulferien erscheine ihr nicht als durchführbar. In einer Vorbesprechung mit den zum Gesamtbetriebsrat entsandten Betriebsratsmitgliedern des Hauptwerks

K erklärten diese, daß sie einer Verlegung des Betriebsurlaubs in den Monat Mai 1964 nicht zustimmen würden. Am 11. Dezember 1963 wurde deshalb dem Ausschuß des Gesamtbetriebsrats ein Kompromißvorschlag unterbreitet, nach dem zwei Urlaubswochen in den August 1964 und die übrige Zeit in die Tage nach den Pfingstfeiertagen 1964 gelegt werden sollten. Gegen diesen Vorschlag wurden vom Ausschuß keine Einwendungen erhoben. Am 13. Januar 1964 wurde, nachdem Opposition aus den Werken 4a und 4b in P

bekannt geworden war, die Urlaubsfrage im Gesamtbetriebsrat besprochen. Dabei sprach sich der Gesamtbetriebsrat nach eingehender Aussprache für den Kompromißvorschlag aus. Auch die Vertreter der Pfälzer Werke im Gesamtbetriebsrat, darunter die Delegierten der Werke 4a und 4b, sollen sich dafür



- 4 -

ausgesprochen haben. Es wurde daraufhin zwischen dem Gesamtbetriebsrat und der Antragstellerin eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen.

Der Betriebsrat des Werkes 4a in P war mit dieser Regelung nicht einverstanden und stellte in Abrede, daß die Betriebsvereinbarung für das Werk 4a verbindlich sei. Er stellte deshalb beim Vorsitzenden des Arbeitsgerichts in P den Antrag, eine Einigungsstelle zu bilden. Daraufhin hat die Antragstellerin ihrerseits das Arbeitsgericht in Ludwigsburg angerufen und im Beschlußverfahren den Antrag gestellt festzustellen, daß die zwischen der Antragstellerin und dem Gesamtbetriebsrat am 13. Januar 1964 über den Urlaub für das Jahr 1964 getroffene Vereinbarung rechtswirksam sei.

Diesem Antrag sind die Betriebsräte der Werke 4a und 4b in P, zwei Mitglieder des Gesamtbetriebsrats und die Industriegewerkschaft Leder entgegengetreten. Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Betriebsräte der Werke 4a und 4b in P, zweier Mitglieder des Gesamtbetriebsrats und der Gewerkschaft Leder zurückgewiesen und die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit dieser verfolgen die vorgenannten Personen und Stellen ihr Ziel auf Zurückweisung des Antrags weiter. Die Antragstellerin bittet um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

II.

1. Soweit die Rechtsbeschwerde von den Mitgliedern des Gesamtbetriebsrats S und St eingelegt ist, ist sie unzulässig. Denn diese beiden Mitglieder des Gesamtbetriebsrats sind als solche nicht am Verfahren beteiligt und nicht berechtigt, ein Rechtsmittel einzulegen.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Gegenstand des Verfahrens ist die Frage der Wirksamkeit einer vom Arbeitgeber mit dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarung. Daraus ergibt sich, daß am Verfahren beteiligt sind zunächst die Partner dieser Vereinbarung, also der Arbeitgeber und der Gesamtbetriebsrat. Dagegen sind die einzelnen Mitglieder des Gesamtbetriebsrats als solche nicht Verfahrensbeteiligte. Denn es geht in diesem Verfahren nicht um ihre Stellung im Gesamtbetriebsrat; diese wird durch den Ausgang des Verfahrens über die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung nicht berührt.

Der Gesamtbetriebsrat wird im Verfahren vertreten durch seinen Vorsitzenden, nicht durch weitere Mitglieder. Der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats vertritt diesen als solchen, also als Zusammenfassung all seiner Mitglieder. Daneben noch einzelne Gesamtbetriebsratsmitglieder als Beteiligte anzusehen, geht nicht an, gleichgültig, wie sie sich persönlich zum Abschluß der streitigen Betriebsvereinbarung gestellt haben.

Zwar handelt es sich bei den Gesamtbetriebsratsmitgliedern S und St um Arbeitnehmer, die in den Gesamtbetriebsrat entsandt worden sind von den Einzelbetriebsräten der Betriebe in P, die mit der streitigen Betriebsvereinbarung nicht einverstanden sind. Gleichwohl ist eine andere Beurteilung nicht zulässig. Diese einzelnen Betriebsräte sind selbst am vorliegenden Verfahren beteiligt; sie konnten deshalb wirksam Rechtsmittel einlegen und haben das auch getan. Sie sind ihrerseits wieder vertreten durch ihre Vorsitzenden. Diese üben für ihre Betriebsräte die Rechte der Verfahrensbeteiligten aber nur als deren Vorsitzende aus. Außer ihnen ist kein



- 6 -

Mitglied der einzelnen Betriebsräte Verfahrensbe-
teiligter, und sie selbst sind auch nur am Verfah-
ren insoweit beteiligt, als sie in ihm ihre Be-
triebsräte vertreten.

Die Gesamtbetriebsratsmitglieder S und
St sind ferner nicht deshalb zu Verfahrensbe-
teiligten geworden, weil sie als solche in den Vorin-
stanzen bezeichnet worden sind. Wer Beteiligter ist,
ergibt sich allein aus dem Gesetz (BAG AP Nr. 11 zu
§ 76 BetrVG). Sieht ein Gericht eine Person zu Un-
recht als Verfahrensbeteiligte an, so ändert das
nichts an ihren Befugnissen hinsichtlich dieses Be-
schlußverfahrens. Insbesondere kann sie nicht schon
dadurch zum Verfahrensbeteiligten werden.

Ob etwas anderes gilt, wenn eine vom Gericht
fälschlich als Verfahrensbeteiligte angesehene Per-
son durch eine gerichtliche Entscheidung in ihrer
betriebsverfassungsrechtlichen Stellung betroffen
wird, ist hier nicht zu entscheiden. Denn das ist
hinsichtlich der Gesamtbetriebsratsmitglieder S -

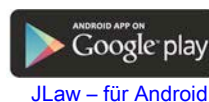
und St nicht der Fall. Weiter bedarf es
keiner Entscheidung, ob die Gesamtbetriebsratsmit-
glieder S und St als Verfahrensbetei-
ligte anzusehen wären, wenn sie selbst gegen die
Wirksamkeit der streitigen Betriebsvereinbarung
ein Verfahren in Gang gebracht hätten; denn das
haben sie nicht getan. Es kann deshalb auch offen
bleiben, ob sie als Einzelpersonen überhaupt die
Möglichkeit gehabt hätten, ein Beschlußverfahren
der hier streitigen Art einzuleiten.

Im Streitfall genügt die Feststellung, daß
die Gesamtbetriebsratsmitglieder S und St
nicht zu den Verfahrensbeteiligten gehören. Sie

- 7 -



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



konnten daher auch keine wirksame Rechtsbeschwerde gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts einlegen, so daß das gleichwohl von ihnen eingelegte Rechtsmittel unzulässig ist. Da es aus diesem Grunde ohne weitere Prüfung zu verwerfen ist, kann nicht mehr untersucht werden, ob die von ihnen eingelegte Beschwerde gegen den erstinstanzlichen Beschluß zulässig war.

2. Nicht zu den Verfahrensbeteiligten gehört aber auch die Gewerkschaft Leder. Diese nimmt im Verfahren keine eigenen Belange wahr. Daß sie im Betrieb vertreten ist und es mit Recht als ihre Aufgabe ansieht, ihre Mitglieder, auch in den Betriebsräten, zu beraten, vermag ihr nicht die Stellung eines Verfahrensbeteiligten zu verschaffen.

Zwar gibt es eine Reihe von arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren, in denen eine Gewerkschaft beteiligt sein kann. Das gilt beispielsweise von der Wahlanfechtung und dem Verfahren zwecks Auflösung des Betriebsrats oder zwecks Ausschlusses eines Betriebsratsmitgliedes aus diesem. Auch dann, wenn es sich um die Anfechtung der Wahl der Arbeitnehmervertreter zum Aufsichtsrat handelt, ist die Beteiligungsfähigkeit einer Gewerkschaft ebenso zu bejahen wie für den Fall, daß geklärt werden muß, ob ein Arbeitnehmer deshalb an der Betriebsratswahl nicht teilnehmen kann, weil es sich bei ihm um einen leitenden Angestellten handelt. Aber in all diesen Fällen beruht das Recht der Gewerkschaft, Beteiligter zu sein, auf dem Wortlaut oder doch auf dem Gedanken des Gesetzes.

Anders ist es in einem Fall wie dem hier streitigen. Ob eine Betriebsvereinbarung über die Urlaubsregelung wirksam ist oder nicht, berührt die Inter-



- 8 -

essen der Gewerkschaft Leder als solcher nicht. Zwar hat die Gewerkschaft Leder den Manteltarifvertrag für die Schuhindustrie vom 1. Juni 1963 abgeschlossen, in dem auch der Urlaub geregelt ist (§ 17). Aber ein Verstoß gegen die tarifliche Urlaubsregelung ist nicht behauptet worden; er liegt offensichtlich auch nicht vor. Ein Anhaltspunkt im Gesetz, der darauf hindeuten könnte, die Gewerkschaft Leder könnte in einem Verfahren, wie es hier gegeben ist, gleichwohl Verfahrensbeteiligte sein, fehlt. Sie ist deshalb in den Vorinstanzen ebenfalls zu Unrecht als Beteiligte angesehen worden.

Daraus folgt, daß auch ihre Rechtsbeschwerde unzulässig ist. Es gilt hier das, was vorstehend zu der Rechtsbeschwerde der Gesamtbetriebsratsmitglieder S und St gesagt ist. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird darauf verwiesen.

3. Der Antrag geht auf Feststellung, daß die hier streitige Betriebsvereinbarung wirksam ist. Dieser Antrag bedarf der Auslegung. Denn die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung vom 13. Januar 1964 ist nach den übereinstimmenden Erklärungen der Beteiligten und nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lediglich von den Betriebsräten der Werke 4a und 4b in P beanstandet worden. Die Antragstellerin selbst hatte und hat keine Veranlassung, die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung im übrigen anzuzweifeln. Eine solche Veranlassung hat, wie die Verfahrensakten ergeben, auch nicht der Gesamtbetriebsrat. Andererseits läßt der Vortrag der Betriebsräte der Werke 4a und 4b in P erkennen, daß auch sie kein Interesse daran hatten noch haben, die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung, soweit sie sich nicht auf die von ihnen vertretenen Belegschaften

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der vorstehend genannten Betriebe der Antragsgegnerin in P bezieht, anzuzweifeln. Es geht also der Antragstellerin in Wahrheit nur darum, eine gerichtliche Feststellung des Inhalts herbeizuführen, wie es mit der Wirksamkeit der streitigen Betriebsvereinbarung für die Betriebe der beiden Werke in P bestellt ist. Für eine weitergehende Feststellung bedürfte es zudem noch der besonderen Darlegung eines Feststellungsinteresses.

Daß auf Seiten der Antragstellerin ein Interesse nur an der Feststellung, ob die streitige Betriebsvereinbarung in den beiden Betrieben in P gilt, besteht, folgt ferner aus ihren klarstellenden Erläuterungen im Anhörungstermin vor dem Senat. Es folgt das schließlich auch daraus, wie es zur Formulierung des Verfahrensanspruchs in der oben erwähnten Form gekommen ist: Ursprünglich wollte die Antragstellerin lediglich die Feststellung herbeiführen, daß die streitige Betriebsvereinbarung auch in P wirksam sei. Lediglich deshalb, weil Bedenken hinsichtlich der örtlichen Zuständigkeit aufgetaucht waren, hat die Antragstellerin sich zu einer allgemeineren Fassung des Antrags entschlossen. Die Begründung für ihr Prozeßbegehren zeigt jedoch, daß es sich für sie nur um die Verhältnisse in P handelte und handelt. Zudem stimmen die Antragstellerin und die Betriebsräte der Werke 4a und 4b in P darin überein, daß nur diese beiden Betriebsräte die streitige Betriebsvereinbarung beanstandet haben und beanstanden.

Daraus folgt, daß die Antragstellerin ein Rechtsschutz- und, da ein Leistungsantrag nach der Natur der Sache ausscheidet, auch ein Feststellungsinteresse an der begehrten Feststellung hinsichtlich



- 10 -

der Betriebe 4a und 4b in P hatte. Als die Betriebsräte in P die Rechtswirksamkeit der streitigen Betriebsvereinbarung in Zweifel zogen und als einer dieser Betriebsräte sogar Schritte unternahm, um eine Einigungsstelle anzurufen und auf diesem Wege die Durchführung der vereinbarten Urlaubsregelung in P zu unterbinden, mußte die Antragstellerin im Interesse des Betriebsfriedens eine gerichtliche Klärung herbeiführen. Sie mußte befürchten, daß andernfalls eine den ungestörten Produktionsablauf hinderliche Stimmung in ihren Betrieben in P aufkommen werde. Das gegebene Mittel zu einer solchen Klärung war nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 i und k, § 8 Abs. 1 ArbGG der Antrag, der das vorliegende arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren in Gang gebracht hat.

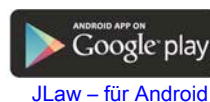
Nun ist allerdings die in der streitigen Betriebsvereinbarung vorgesehene Urlaubsregelung inzwischen durchgeführt; die Zeit, für die sie vereinbart war, nämlich das Urlaubsjahr 1964, ist verstrichen. Aber dadurch ist das Feststellungsinteresse der Antragstellerin nicht in Wegfall gekommen. Aus dem gesamten Vorbringen aller Verfahrensbeteiligten folgt, daß auch im laufenden Jahr und in den kommenden Jahren im Unternehmen der Antragstellerin dieselbe Problematik hinsichtlich der Urlaubsgestaltung auftreten wird wie im Jahre 1964. Allen Beteiligten ist also dringend daran gelegen, eine gerichtliche Entscheidung zu erhalten, nach der sie sich für die Zukunft richten können.

Das bedeutet, daß eine gerichtliche Entscheidung dieses Verfahrens selbst nach Ablauf des Urlaubsjahres 1964 von Bedeutung für die Beteiligten dieses

- 11 -



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



Verfahrens ist. Sie erstreben vom Gericht nicht etwa, was unzulässig wäre, eine gutachtliche Stellungnahme, der keine praktische Auswirkung zukäme. Vielmehr ist eine auch nach Ablauf des Urlaubsjahres 1964 ergehende rechtskräftige Entscheidung geeignet, klare Verhältnisse für die Zukunft zu schaffen und damit eine Befriedung im Unternehmen auf diesem Gebiet für die kommenden Jahre herbeizuführen. Hieraus folgt, worüber sich alle Beteiligten einig sind, daß das Feststellungsinteresse der Antragstellerin noch heute besteht. Unter Hinweis auf die hiermit übereinstimmende Rechtsprechung des Senats ist auch das Landesarbeitsgericht mit Recht zu dieser Auffassung gekommen.

4. Dagegen kann dem Landesarbeitsgericht hinsichtlich der Begründung, mit der es dem Antrag stattgegeben hat, nicht zugestimmt werden. Wenn das Landesarbeitsgericht die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats als solchen zum Abschluß der streitigen Betriebsvereinbarung bejaht, so steht das mit dem Wortlaut des § 48 Abs. 1 BetrVG und dem in ihm erkennbar zum Ausdruck gekommenen Willen des Gesetzgebers nicht im Einklang. Es widerspricht vielmehr dem Sinn und Zweck, den der Gesetzgeber mit der Vorschrift des § 48 Abs. 1 BetrVG verfolgt hat.

a) Bereits im Regierungsentwurf zum Betriebsverfassungsgesetz (Bundestagsdrucksache, 1. Wahlperiode, Nr. 1546) war die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats eng begrenzt. Nach der Begründung S. 49 aaO sollte der Gesamtbetriebsrat nur zuständig sein für die Angelegenheiten, die über den natürlichen Zuständigkeitsbereich der einzelnen Betriebsräte hinausgehen. Was durch die einzelnen Betriebsräte wahrgenommen werden könne, sei Sache des Gesamtbetriebsrats höchstens im Sinne eines Koordinierungsorgans.

Die Beratungen des Gesetzes in den Ausschüssen haben an dieser Tendenz nichts geändert. § 51 Abs. 1 des Regierungsentwurfs, der unverändert in den Aus-



schußentwurf und ebenso unverändert als § 48 Abs. 1 in das Gesetz eingegangen ist, ist im Ausschlußbericht (Drucksache Nr. 3585, S. 8 f) dahin kommentiert worden, daß der Gesamtbetriebsrat seine besondere Bedeutung in wirtschaftlichen Angelegenheiten haben solle.¹² Innerhalb des Unternehmens solle eine Art föderalistischen Systems der Betriebsvertretungen gelten. Jeder einzelne Betriebsrat solle insoweit zuständig bleiben, als er Dinge ihrer Art nach natürlicherweise wahrnehmen könne.

Hieraus wird ersichtlich, daß die im Wortlaut des § 48 Abs. 1 BetrVG zum Ausdruck gekommene enge Begrenzung der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats dem Gesetzgeber bewußt und von ihm gewollt war. Es geht deshalb nicht an, entgegen dem Wortlaut des Gesetzes und dem in ihm wie in den Gesetzesmaterialien zum Ausdruck gekommenen Willen des Gesetzgebers über die durch das Gesetz gezogenen Schranken hinweg den Zuständigkeitsbereich des Gesamtbetriebsrats zu erweitern, was Meyer in AuR 64, 362 befürwortet. Sache des Gerichts ist es vielmehr, dem klar zum Ausdruck gekommenen Willen des Gesetzgebers Geltung zu verschaffen.

Mit Recht tritt deshalb auch die Rechtslehre überwiegend dafür ein, die auf § 48 Abs. 1 BetrVG beruhenden Rechte des Gesamtbetriebsrats nicht über Gebühr zu erweitern. So betonen Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Bd. II S. 750 (ebenso Galperin-Siebert, Betriebsverfassungsgesetz, 4. Aufl., § 48 Anm. 4), zuständig sei der Gesamtbetriebsrat in erster Linie für wirtschaftliche Angelegenheiten. In Anmerkung 3 aaO führen Galperin-Siebert aus, die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats beschränke sich auf Dinge, die ihrem Wesen nach einer einheitlichen Regelung bedürften. In



Anmerkung 8 aaO ist betont, daß die einzelnen Betriebsräte ihre Zuständigkeit grundsätzlich behielten, auch wenn ein Gesamtbetriebsrat gebildet werde. Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Betriebsverfassungsgesetz, 6. Aufl., § 48 Anm. 2 betonen, daß der Gesamtbetriebsrat zuständig sei, soweit nicht eine parallele Regelung durch die einzelnen Betriebsräte möglich sei. Das gelte auch für das Gesamtunternehmen. Nach Dietz, Betriebsverfassungsgesetz, 3. Aufl., § 48 Anm. 3 will das Gesetz die Zuständigkeit der einzelnen Betriebsräte nicht beschränken. Es genüge für das Bestehenbleiben der Zuständigkeit der einzelnen Betriebsräte, daß eine parallele Regelung möglich sei. Maus, Handbuch des Arbeitsrechts, VIII Anm. 2 zu § 48, weist ebenfalls darauf hin, eine Gesamtvereinbarung komme nicht infrage, wenn eine parallele Regelung möglich sei. Nach Anm. 81b aaO kann der Gesamtbetriebsrat versuchen zu koordinieren; er kann sich bemühen, eine einheitliche Regelung zustande zu bringen, falls das nach Lage des Unternehmens notwendig ist.

Nur diese strenge Auslegung des Gesetzes wird auch dessen Wortlaut gerecht. Wie § 48 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vorschreibt, ist der Gesamtbetriebsrat "nur" zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können." ~~Wortlaut~~: Darin ist eine doppelte Einschränkung enthalten, einmal durch den Gebrauch des Wortes "nur", zum anderen dadurch, daß es sich, soll der Gesamtbetriebsrat zuständig sein, um Angelegenheiten handeln muß, die ihrer Natur nach nicht Gegenstand einer einzelbetrieblichen Regelung sein können. Diese Wortwahl zeigt, daß es hier nicht um Fragen der Zweckmäßigkeit



- 14 -

geht und daß selbst Gesichtspunkte der Rentabilität unter Umständen zurücktreten müssen zugunsten der Erhaltung der gesetzlich geregelten Zuständigkeit der einzelnen Betriebsräte.

Es kann dem nicht entgegengehalten werden, eine solche strenge Gesetzesauslegung müsse u. U. zu Nachteilen für den Betrieb und damit auch für die Belegschaft führen, wenn nämlich eine fehlende Koordinierung innerhalb eines Unternehmens dazu zwingen könne, etwa Kurzarbeit einzuführen oder gar einen Betrieb zeitweise zu schließen. Die Gefahr, daß etwas derartiges eintreten könnte, darf nicht überschätzt werden. Liegen zwingende Gründe für eine Koordinierung vor, so kann zunächst der Gesamtbetriebsrat durch Koordinierungsversuche die Einführung der vom Arbeitgeber gewünschten einheitlichen Regelung unterstützen. Dem Einfluß des Gesamtbetriebsrates wird sich der einzelne Betriebsrat in aller Regel nicht verschließen. Insoweit ist seine Entschlußfreiheit zudem durch § 49 Abs. 1 BetrVG eingeengt; soweit es sich um den Urlaubsplan handelt, erfordern zudem auch die Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes eine Rücksichtnahme auf die Belange des Arbeitgebers (vgl. die Erwähnung der dringenden betrieblichen Belange in § 7 Abs. 1 des Gesetzes). Selbst im äußersten Fall aber kann der Arbeitgeber noch die Einigungsstelle anrufen, die aus fachkundigen und betriebsnahen Personen zusammengesetzt zu sein pflegt und, wie die Erfahrung gezeigt hat, durchweg zu einem vernünftigen, allen berechtigten Belangen Rechnung tragenden Ergebnis zu kommen weiß.

b) Es ist hiernach kein durchschlagender Grund ersichtlich, der Anlaß dazu geben könnte, entgegen dem Gebot des Gesetzes zugunsten des Gesamtbetriebsrats die Zuständigkeit der einzelnen Betriebsräte zu

- 15 -



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



beschneiden. Das gilt vor allem auf den Gebieten, auf denen das Gesetz dem Betriebsrat ein obligatorisches Mitbestimmungsrecht einräumt, also bei den in § 56 Abs. 1 BetrVG aufgezählten Materien. Das hier vom Gesetz geregelte obligatorische Mitbestimmungsrecht ist den einzelnen Betriebsräten, nicht etwa dem Gesamtbetriebsrat verliehen. Für letzteren gibt es keine dem § 56 Abs. 1 BetrVG entsprechende Vorschrift. Wollte man gleichwohl dem Gesamtbetriebsrat die Rechte aus § 56 Abs. 1 BetrVG zubilligen und damit dem einzelnen Betriebsrat diese Rechte nehmen, so wäre das mit der gesetzlichen Regelung nicht zu vereinbaren.

Man kann dem nicht entgegenhalten, der Gesetzgeber habe es nur übersehen, in § 56 Abs. 1 BetrVG auch den Gesamtbetriebsrat zu nennen, und zwar für den Fall, daß es sich nicht um einen einzigen Betrieb, sondern um ein mehrere Betriebe umfassendes Unternehmen handele. Dafür ergibt sich aus dem Gesetz kein Anhalt. Einer solchen Annahme steht vielmehr entgegen, daß der Gesetzgeber an anderen Stellen (z. B. in § 68 Abs. 2 Satz 1 BetrVG) bei der Zuständigkeitsregelung sehr wohl zwischen dem einzelnen Betriebsrat und dem Gesamtbetriebsrat unterschieden hat.

Hieraus folgt, daß auf dem Gebiet des § 56 Abs. 1 BetrVG die gesetzlich begründete Zuständigkeit des einzelnen Betriebsrats grundsätzlich nicht eingeschränkt werden kann. Es ist deshalb zweifelhaft, ob der Auffassung von Dietz, aaO Anm. 4, und von Maus, aaO Anm. 3, zugestimmt werden kann, daß der Gesamtbetriebsrat zuständig sei, wenn es sich um die Regelung von Akkordsätzen und die Einführung von Entlohnungsmethoden, insbesondere um die



Vereinbarung von Weihnachtsgratifikationen, handelt (dagegen verneint Maus aaO Anm. 2 mit Recht hinsichtlich des § 56 Abs. 1 a BetrVG (Regelung der Arbeitszeit) die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats [anderer Ansicht LAG Düsseldorf DB 64, 774]). Es kann jedoch hier dahingestellt bleiben, ob der o. a. Ansicht von Dietz und Maus zuzustimmen ist. Denn im Streitfall kommt es nur auf die Urlaubsplanung an. Bei ihr spielt eine Reihe von örtlichen Besonderheiten eine Rolle. Insbesondere die in den einzelnen Ländern der Bundesrepublik ihrer Lage nach unterschiedlichen Schulferien können Anlaß dazu sein, in vielen Fällen einer betrieblichen Regelung vor einer überbetrieblichen den Vorzug zu geben. Wie der vorliegende Fall zeigt, kann es bei einer überbetrieblichen Regelung auch leicht zu einer Teilung des Urlaubs kommen, ein Ergebnis, daß sowohl nach allgemeinen Gesichtspunkten wie nach dem einschlägigen Tarifvertrag nach Möglichkeit vermieden werden sollte.

Hinsichtlich der Urlaubsplanung muß deshalb an der in § 56 Abs. 1 BetrVG zugunsten der einzelnen Betriebsräte vorgeschriebenen Zuständigkeitsregelung festgehalten werden. Ob im Rahmen des § 56 Abs. 1 BetrVG eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrat dann in Betracht kommt, wenn es sich um die Verwaltung der in § 56 Abs. 1 e BetrVG erwähnten überbetrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen handelt, bedarf im Streitfall keiner Entscheidung.

5. Wenn das Landesarbeitsgericht den Gesamtbetriebsrat im Unternehmen der Antragstellerin als befugt angesehen hat, durch Abschluß einer Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber die Urlaubsplanung vorzunehmen, so ist das nach den vorstehenden Ausführungen rechtsirrig und mit dem Wortlaut sowie Sinn und Zweck des



Gesetzes nicht zu vereinbaren. Es würde dadurch ein Über- und Unterordnungsverhältnis zwischen Gesamtbetriebsrat und den einzelnen Betriebsräten geschaffen, obwohl § 48 Abs. 1 Satz 2 BetrVG bestimmt, daß der Gesamtbetriebsrat den einzelnen Betriebsräten nicht übergeordnet ist. Es ist deshalb nicht angängig, eine Entscheidung des Gesamtbetriebsrats, wie sich das Landesarbeitsgericht ausdrückt, als eine auf einer höheren Ebene getroffene Entscheidung zu bezeichnen. Dadurch würde dem einzelnen Betriebsrat ein Teil des ihm vom Gesetzgeber in § 56 Abs. 1 BetrVG zugebilligten obligatorischen Mitbestimmungsrechts genommen.

Dieses Mitbestimmungsrecht des einzelnen Betriebsrats ist unantastbar. Aber der einzelne Betriebsrat hat es weitgehend in der Hand zu bestimmen, wie er von diesem Mitbestimmungsrecht Gebrauch machen will, wenn nur dem Grundgedanken des § 56 Abs. 1 BetrVG Rechnung getragen wird. So steht nichts einer Regelung im Wege, nach der der einzelne Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht auf seine in den Gesamtbetriebsrat entsandten Mitglieder überträgt. Es gilt hier nichts anderes als bei einer tariflich oder betrieblich geschaffenen Akkordkommission: Wie die in § 56 Abs. 1 g BetrVG vorgesehene Regelung der Akkord- und Stundenlohnsätze durch die vom Betriebsrat in die Akkordkommission entsandten Mitglieder mitbestimmt werden kann, kann es auch bei dem Bestehen eines Gesamtbetriebsrats hinsichtlich der Aufstellung des Urlaubsplans gehandhabt werden.

Das bedeutet jedoch nicht, daß in einem solchen Fall in Wahrheit doch der Gesamtbetriebsrat das die Ausübung des Mitbestimmungsrechts vornehmende Gremium wäre, so daß es in ihm zu einer bindenden



Mehrheitsentscheidung kommen könnte. Vielmehr sind die in den Gesamtbetriebsrat entsandten Mitglieder der einzelnen Betriebsräte in jenem nur als Vertreter der einzelnen Betriebsräte tätig, die sie entsandt haben. Nur für diese einzelnen Betriebsräte üben sie das Mitbestimmungsrecht aus.

Da es sich nicht darum handelt, daß der Gesamtbetriebsrat in Fällen dieser Art eigene Beschlüsse faßt, kann es auch bezüglich der dem Mitbestimmungsrecht des einzelnen Betriebsrats unterfallenden Fragen nicht zu einem wirksamen Mehrheitsbeschluß im Gesamtbetriebsrat kommen. Hier stehen einander nicht Allgemeininteressen und Sonderinteressen gegenüber, wie es das Landesarbeitsgericht fälschlich annimmt, wobei das, was von ihm als Allgemeininteresse bezeichnet wird, in Wahrheit in erster Linie das Interesse des Unternehmens ist. Wird im Gesamtbetriebsrat über die Frage nach einer unternehmenseinheitlichen Urlaubsregelung verhandelt, so können zwar die eine solche Regelung befürwortenden Mitglieder des Gesamtbetriebsrats als Vertreter der einzelnen Betriebsräte, die sie entsandt haben, diese einzelnen Betriebsräte und damit die Bolegschaft ihrer "Heimatbetriebe" binden. Sie können aber nicht die in den Gesamtbetriebsrat entsandten Mitglieder der Betriebsräte, die sich gegen eine Einheitsregelung aussprechen, überstimmen und damit die opponierenden Einzelbetriebsräte gegen deren Willen an die geplante Einheitsregelung binden. Andernfalls käme man zu dem Ergebnis, daß die opponierenden Einzelbetriebsräte die ihnen gesetzlich zustehende obligatorische Mitbestimmung entgegen ihrem Willen doch nicht ausüben könnten. Das wäre wiederum ein Eingriff in die Befugnisse des einzelnen Betriebsrats, der mit der gesetzlichen Regelung des § 56 Abs. 1 BetrVG nicht zu vereinbaren wäre.



Entschließen sich eine Reihe von Einzelbetriebsräten, dem Wunsch des Arbeitgebers auf eine unternehmenseinheitliche Urlaubsregelung zu entsprechen, so steht nichts im Wege, eine solche Regelung mit den Vertretern dieser Betriebsräte zu vereinbaren. Dadurch werden aber die opponierenden Betriebsräte nicht gebunden. Mit ihnen muß vielmehr eine Einzelregelung getroffen werden, die durchaus der vorstehend erwähnten Einheitsregelung entsprechend, d. h. parallel mit ihr getroffen werden kann. Das wird davon abhängen, ob der Arbeitgeber den einzelnen Betriebsrat, notfalls die einzelne Einigungsstelle, von der Zweckmäßigkeit einer einheitlichen Regelung überzeugen kann. Gelingt ihm das nicht, so gilt die einheitliche Regelung nur in den Betrieben, deren Vertreter ihr zugestimmt haben. In diesem Fall besteht kein Anlaß, die auf die zustimmenden Betriebsräte beschränkte Wirksamkeit der Regelung, wie sie von den Vertretern dieser Betriebsräte im Gesamtbetriebsrat beschlossen war, infrage zu stellen. Sie gilt jedoch nicht für Betriebe, deren in den Gesamtbetriebsrat entsandte Vertreter nicht zugestimmt haben.

6. Hieraus ergibt sich für den Streitfall, daß die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung vom 13. Januar 1964, soweit sie sich nicht auf die Betriebe der Antragstellerin mit Ausnahme der Werke 4a und 4b in P bezieht, von vornherein gegeben war. Hierüber besteht auch zwischen den Beteiligten Einigkeit. Insbesondere ist den Betriebsräten der Werke 4a und 4b in P nichts daran gelegen gewesen, die Wirksamkeit jener Betriebsvereinbarung infrage zu stellen, soweit sie sich nicht auf diese beiden Betriebe erstreckte.



Ob auch die Betriebsräte und damit die Belegschaften der Werke 4a und 4b in P an die Betriebsvereinbarung vom 13. Januar 1964 gebunden sind, hängt davon ab, ob sich ihre Vertreter im Gesamtbetriebsrat mit der in der Betriebsvereinbarung vom 13. Januar 1964 getroffenen Regelung einverstanden erklärt haben. Verneinendenfalls würde sich die Wirkung jener Betriebsvereinbarung nicht auf die Werke 4a und 4b in P erstrecken, da es auf ein etwaiges Abstimmungsergebnis nicht ankommt.

Nun lassen aber die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ebenso wie das von ihm in bezug genommene Protokoll über die Gesamtbetriebsratssitzung vom 13. Januar 1964 erkennen, daß in dieser Sitzung die Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, die von den Betriebsräten der Werke 4a und 4b in P in den Gesamtbetriebsrat entsandt worden waren, mit der gesamteinheitlichen Urlaubsregelung einverstanden waren. Dadurch hatten sie auch die Betriebsräte gebunden, von denen sie in den Gesamtbetriebsrat entsandt worden waren. Wenn die Betriebsräte der Werke 4a und 4b in P nachträglich ihre Meinung änderten, so ist das doch für die Wirksamkeit der im Namen und mit Billigung der Betriebsräte aller Werke, auch derjenigen in P, geschlossenen Betriebsvereinbarung vom 13. Januar 1964 ohne Bedeutung. Denn sie ist zustande gekommen aufgrund einer Einigung des Gesamtbetriebsrats mit dem Arbeitgeber zu einer Zeit, als sich auch die in den Gesamtbetriebsrat entsandten Vertreter der Werke 4a und 4b in P mit dieser Regelung einverstanden erklärt hatten.

In dieser Meinungsänderung der Betriebsräte der Werke 4a und 4b in P ist auch keine Kündigung der Betriebsvereinbarung vom 13. Januar 1964 zu sehen.



Vielmehr haben die Betriebsräte der Werke 4a und 4b in P damit wie auch mit dem an das Arbeitsgericht P gerichteten Antrag nur ihrer Rechtsansicht Ausdruck gegeben, jene Vereinbarung entbehre, soweit es sich um die vorbezeichneten beiden Werke handelt, der Rechtswirksamkeit. Eine solche Erklärung entbehrt der für eine wirksame Kündigung zu fordernden Klarheit. Es kann somit dahingestellt bleiben, ob, wenn für ein bestimmtes Urlaubsjahr eine Urlaubsregelung vereinbart oder durch Spruch einer Einigungsstelle festgesetzt ist, eine Kündigung hinsichtlich dieser Regelung überhaupt noch zulässig ist und ob sie dann, wenn der Urlaubsregelung alle Mitglieder des Gesamtbetriebsrats zugestimmt haben, von einem einzelnen Betriebsrat oder von zwei Betriebsräten ausgesprochen werden kann.

Galt hiernach die in der Betriebsvereinbarung vom 13. Januar 1964 getroffene Urlaubsregelung auch für die Werke 4a und 4b in P, so haben die Vorinstanzen im Ergebnis dem auf eine solche Feststellung gerichteten Antrag mit Recht stattgegeben. Hinsichtlich der Begründung konnte dagegen der Senat aus den vorstehenden Erwägungen den Vorinstanzen nicht folgen.

gez.

Dr. Schröder Dr. Meier-Schörling Wichmann

Kettner

Pinther



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)