

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

141

8 DEZ 1970

Gesetz ArbGG § 2 Abs 1 Nr. 4 Buchst k, § 8 Abs 1,
§ 83, § 90 Abs 2, § 93, BetrVG § 59, § 81 Abs. 1,
§ 82 Abs 1 Buchst k, ZPO § 256, BGB § 242

Leitsätze

- 1 Die Vorschriften des § 2 Abs 1 Nr. 4 Buchst k ArbGG und des § 82 Abs 1 Buchst. k BetrVG erfassen den Streit über die rechtliche Geltung einer Betriebsvereinbarung, und zwar auch denjenigen nur über einen Teil derselben
- 2 Der Betriebsrat kann ein berechtigtes Interesse daran haben, lediglich den materiellrechtlichen Teil einer Betriebsvereinbarung wegen Verstoßes gegen das gesetzliche Verbot des § 59 BetrVG als von Anfang an rechtsunwirksam festgestellt zu wissen
- 3 Der Betriebsrat, der eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen hat, handelt nicht rechtsmißbräuchlich, wenn er die Feststellung der Rechtsunwirksamkeit des materiellrechtlichen Teils dieser Vereinbarung begehrt.
- 4 Der Tendenzschutz des § 81 Abs 1 BetrVG steht der Anwendung des § 59 BetrVG nicht entgegen
- 5 Der Volksbund Deutscher Kriegsgräberfürsorge e V betätigt sich als privater Verein mit einer nur gerade ihm eigentümlichen Zielrichtung § 59 BetrVG kommt daher ihm gegenüber nicht zum Zuge
- 6 Dem Begriff der Branche, wie er bei der Anwendung des § 59 BetrVG eine Rolle spielt, ist der Begriff des Betätigungsfeldes übergeordnet
- 7 Auch bei der das arbeitsergerichtliche Beschlußverfahren beherrschenden Offizialmaxime hat die dritte Instanz in diesem Verfahren die Beschlüsse der zweiten Instanz, abgesehen von den Verfahrensbedingungen und den Verfahrensfortsetzungsbedingungen, lediglich rechtlich nachzuprüfen.

Aktenzeichen 1 ABR 20/70

Beschluß des BAG vom 8 Dezember 1970 LAG Frankfurt am Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet am
8 Dezember 1970

gez Henkelmann,

Regierungshauptsekretarin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

141

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der
mundlichen Verhandlung vom 20 November 1970 durch den Prä-
sidenten Prof Dr Müller, die Bundesrichter Wichmann und
Wendel sowie die Bundesarbeitsrichter Knepper und Kettner
beschlossen

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 3. Februar 1970 - 5 Ta BV 1/69 - wird zurückgewiesen

V o n R e c h t s w e g e n '

G r u n d e

I Der Antragsgegner ist ein eingetragener Verein, der nach § 2 seiner Satzung folgende Zwecke verfolgt

- 1 Das verpflichtende Gedenken an die Kriegstoten im Sinne der Verständigung und des Friedens zu wahren und zu pflegen,
- 2 für die Ruhestätten der Toten der ehemaligen deutschen Wehrmacht aus beiden Weltkriegen und der ihnen durch Gesetz oder Vertrag Gleichgestellten im In- und Ausland zu sorgen, soweit diese Aufgabe nicht durch die Angehörigen der Toten oder durch die öffentliche Hand wahrgenommen wird,
- 3 die Toten der ehemaligen deutschen Wehrmacht und ihre Gräber zu erfassen,
- 4 die Angehörigen der Kriegstoten in Fragen der Kriegsgräberfürsorge zu betreuen,
- 5 öffentliche und private Stellen sowie Personen in Angelegenheiten der Kriegsgräberfürsorge zu beraten,
- 6 die internationale Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Kriegsgräberfürsorge zu pflegen und zu fördern

Ein Tarifvertrag für die bei dem Antragsgegner beschäftigten Arbeitnehmer besteht nicht



Der Betriebsrat bei der Hauptstelle des Antragsgegners in Kassel, der Beteiligte zu 1), hat mit dem Antragsgegner am 1. Juli 1963 eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die in § 2 auf eine Vergütungsordnung und Urlaubsordnung als Vertragsbestandteil verweist. Die Vergütungsordnung trägt das Datum vom 1. Januar 1961, die Urlaubsordnung trägt das Datum vom 1. Januar 1964 und ist durch die Urlaubsordnung vom 8. Februar 1965 ergänzt.

Der Betriebsrat sowie die Beteiligte zu 2), die in der Hauptstelle des Antragsgegners vertretene Gewerkschaft, sind der Auffassung, daß die in der Betriebsvereinbarung geregelten materiellen Arbeitsbedingungen unwirksam seien, da Vergütungen und Urlaub üblicherweise in Tarifverträgen geregelt wurden. Die Stellung des Antragsgegners sei nicht einzigartig. Die materiellen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten bei dem Reichsbund der Kriegs- und Zivilgeschädigten, Sozialrentner und Hinterbliebenen e. V., bei dem Verband der Kriegsbeschädigten, Kriegshinterbliebenen und Sozialrentner Deutschlands e. V. und bei der Deutschen Dienststelle für die Benachrichtigung der nächsten Angehörigen von Gefallenen der ehemaligen deutschen Wehrmacht (WAST) seien durch Tarifverträge geregelt. Der Antragsgegner sei kein Tendenzbetrieb nach § 81 BetrVG, auf ihn finde § 59 BetrVG Anwendung.

Der Antragsteller und die Beteiligte zu 2) haben beantragt

festzustellen, daß die Vorschriften über materielle Arbeitsbedingungen in der zwischen dem Antragsteller und dem Antragsgegner abgeschlossenen Betriebsvereinbarung vom 1. Juli 1963 rechtsunwirksam sind.

Der Antragsgegner hat beantragt, den Antrag des Antragstellers und der Beteiligten zu 2) zurückzuweisen.

Der Antragsgegner ist der Auffassung, daß er eine einzigartige Stellung einnehme, die es verbiete, ihn mit anderen Organisationen zu vergleichen. In dem Bereich, in dem er tätig sei, wurden materielle Arbeitsbedingungen nicht üblicherweise durch Tarifverträge geregelt. Seine Tätigkeit sei weder mit



der des Deutschen Roten Kreuzes noch mit der der Inneren Mission und der Caritas zu vergleichen. Er ist der Auffassung, § 59 BetrVG sei auf ihn als einen Tendenzbetrieb nicht anwendbar.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Beteiligten zu 1) und 2) stattgegeben. Die Tätigkeit des Antragsgegners sei zwar, so hat es ausgeführt, nicht mit der des Deutschen Roten Kreuzes und des Verbandes der Kriegsbeschädigten, Kriegshinterbliebenen und Sozialrentner Deutschlands e.V. zu vergleichen, ebenso wenig mit der des Caritas-Verbandes und der Inneren Mission. Alle diese Vereinigungen betrieben entweder Sozialpolitik und kümmerten sich um die Belange von Lebenden, nämlich der Kriegsbeschädigten, der Hinterbliebenen, der Rentner und ähnlicher Personenkreise, oder sie hatten sich, wie das Deutsche Rote Kreuz, der Caritas-Verband und die Innere Mission, die Aufgabe gestellt, menschliche Not zu lindern. Nach Ansicht des Arbeitsgerichts ist die Branche, in der der Antragsgegner tätig ist, zu umschreiben als die "Zusammenfassung der Einrichtungen, die Maßnahmen zur Erfassung der Kriegstoten sowie zur Erhaltung ihres Andenkens treffen". Diese Tätigkeit sei vergleichbar mit der der Deutschen Dienststelle für die Benachrichtigung der nächsten Angehörigen von Gefallenen der ehemaligen deutschen Wehrmacht, wenn auch deren Aufgaben nicht völlig mit denen des Antragsgegners identisch seien. Die Deutsche Dienststelle sei tarifgebunden. Es müsse deshalb davon ausgegangen werden, daß in der Branche, in der der Antragsgegner tätig sei, die Arbeitsentgelt- und Arbeitsbedingungen üblicherweise durch Tarifverträge geregelt wurden.

Auf die Beschwerde des Antragsgegners hat das Landesarbeitsgericht den Beschluß des Arbeitsgerichts aufgehoben und den Antrag abgewiesen. Es sagt in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht, die Branche des Antragsgegners sei als die "Zusammenfassung der Einrichtungen, die Maßnahmen zur Erfassung der Kriegstoten sowie zur Erhaltung ihres Andenkens treffen", zu umschreiben. Es hat jedoch die Auffassung abgelehnt, nach der die Tätigkeit des Antragsgegners zu vergleichen sei mit der der Deutschen Dienststelle für die Benachrichtigung der nächsten Angehörigen von Gefallenen der ehemaligen deutschen



Wehrmacht Dieser seien andere Aufgaben übertragen worden, nur 1/7 der der Deutschen Dienststelle übertragenen Aufgaben decke sich mit denen des Antragsgegners Innerhalb der Branche des Antragsgegners fehle es an einem vergleichbaren Betrieb.

Mit der Rechtsbeschwerde verfolgen die Beteiligten zu 1) und zu 2) ihren Antrag auf Feststellung weiter, während der Antragsgegner um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet

II 1 Mit Recht geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß für Verfahren vorliegender Art das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren zum Zuge kommt

Das folgt aus § 2 Abs 1 Nr 4 Buchst k ArbGG, der von der Entscheidung über Bestehen oder Nichtbestehen oder Durchführung von Betriebsvereinbarungen spricht (ebenso § 82 Abs 1 Buchst k BetrVG), in Verbindung mit § 8 Abs 1 ArbGG Unter einen Streit über das Bestehen einer Betriebsvereinbarung fällt auch ein solcher über deren rechtliche Existenz Die Frage ihres rechtlichen Geltens ist gerade eine Frage des Bestehens der Vereinbarung Anderenfalls hätten auch § 2 Abs 1 Nr 4 Buchst k ArbGG und § 82 Abs 1 Buchst k BetrVG keine besonders große praktische Bedeutung

Dabei ist es ohne Belang, ob sich der Streit auf die Betriebsvereinbarung insgesamt oder auf einen Teil derselben bezieht Insoweit ist § 2 Abs 1 Nr 4 Buchst k ArbGG nicht zu eng auszulegen Wie eine Gesamtbetrachtung ihrer Regelungen zeigt, wollen die Vorschriften des § 2 Abs 1 Nr 4 ArbGG und des § 82 Abs 1 BetrVG sämtliche Streitigkeiten aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Geschehen erfassen Dazu gehören auch Meinungsverschiedenheiten über die rechtliche Gültigkeit von Teilen einer Betriebsvereinbarung Deren rechtliche Grundlage ist im Betriebsverfassungsgesetz enthalten, und sie stellen einen wichtigen Teil des betriebsverfassungsrechtlichen Lebens dar

2 Dem Landesarbeitsgericht ist weiter zuzustimmen, wenn es das Vorliegen eines Rechtsschutzinteresses auf Seiten des Betriebsrats und der Gewerkschaft bejaht Der Betriebsrat muß wissen, ob eine Betriebsvereinbarung, die er mit dem Arbeitgeber abgeschlossen hat, völlig oder, worum es hier geht, zum



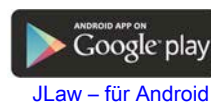
Teil rechtsunwirksam ist oder nicht. Das folgt aus der Tragweite der Betriebsvereinbarung als einer normativen Regelung, die auf die Arbeitsverträge aller von ihr erfaßten Arbeitnehmer der Belegschaft einwirkt.

Die Gewerkschaft hat ebenfalls ein berechtigtes Interesse daran, daß Rechtsklarheit geschaffen wird, nämlich daß klargestellt wird, ob oder inwieweit eine abgeschlossene Betriebsvereinbarung in ihre, der Gewerkschaft, durch § 59 BetrVG geschützte tarifrechtliche Regelungsbefugnis wirksam eingreift oder nicht.

3 Gewerkschaft und Betriebsrat ist ferner keine unzulässige Rechtsausübung vorzuwerfen. Dieser Vorwurf kann die Gewerkschaft von vornherein nicht treffen, sie war, soweit festgestellt ist, am Abschluß der streitigen Betriebsvereinbarung überhaupt nicht beteiligt.

Der Betriebsrat kann nicht darauf verwiesen werden, daß er, anstatt das gerichtliche Beschlußverfahren anhängig zu machen, die Betriebsvereinbarung hatte kündigen können. Es ist vielleicht schon fraglich, ob eine solche Kündigung die Betriebsvereinbarung nicht als Ganzes erfaßt, während der Betriebsrat ein berechtigtes Interesse daran haben kann, den formellen Teil der Betriebsvereinbarung aufrechtzuerhalten. Entscheidend ist, daß die Kündigung lediglich ab ihrem Zugang oder, bei entsprechender Erklärung, ab einem noch späteren Zeitpunkt wirkt, während die Feststellung der Nichtigkeit der Betriebsvereinbarung wegen Verstoßes gegen das gesetzliche Verbot des § 59 BetrVG auf den Zeitpunkt ihres Abschlusses zurückwirken wurde. Es ist auch ohne Bedeutung, daß der antragstellende Betriebsrat seinerzeit selbst die Betriebsvereinbarung abgeschlossen hat. Im Hinblick auf die Belegschaft ist die Klärung angebracht.

4 Ob es sich bei dem Antragsgegner um ein Tendenzunternehmen handelt – woran kein begründeter Zweifel bestehen kann –, ist für die Entscheidung ohne Belang. § 59 BetrVG steht dem Tendenzcharakter jedenfalls in Fällen wie dem vorliegenden nicht entgegen, da er dem in § 81 Abs. 1 BetrVG statuierten Tendenzschutz nicht zuwiderläuft.



§ 59 BetrVG verfolgt den Zweck, Tarifverträgen gegenüber Betriebsvereinbarungen den Vorzug einzuräumen, weil diese auf der Arbeitnehmerseite von einer Gewerkschaft getragenen Regelungen eine größere Durchschlagskraft haben und, abgesehen von dem Firmentarifvertrag, übrigens großräumiger sind, auch ist es Sinn des § 59 BetrVG, Streitigkeiten über materielle Arbeitsbedingungen, wie solche Bedingungen typisch gerade für einen Tarifvertrag sind, so weit wie möglich aus dem Betrieb herauszuhalten und dadurch den Betriebsfrieden nicht zu stören. Das gilt für einen Tendenzbetrieb in eben derselben Art und in ebenso großem Umfange wie für einen sonstigen Betrieb. Deshalb gehört § 59 BetrVG nicht zu den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, die durch § 81 Abs. 1 BetrVG für Tendenzunternehmen ausgeschlossen sind.

Ob im konkreten Einzelfall Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen etwa auf den Tendenzcharakter des betreffenden Unternehmens Rücksicht nehmen müssen, spielt im Streitfall keine Rolle. Hier geht es lediglich um die Anwendung des § 59 BetrVG auf die in Rede stehende Betriebsvereinbarung.

5 Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht die Auffassung vertreten, daß im Streitfall von einer Tarifpublizität im Sinne des § 59 BetrVG nicht die Rede sein kann.

Nach der bisherigen Rechtsprechung des erkennenden Senats ist bei der Beantwortung der Frage nach der Tragweite des § 59 BetrVG auf die betreffende Branche abzustellen. Dieser Begriff ist im Streitfall jedoch nicht anzuwenden. Hier paßt er nicht, weil es bei der Betätigung des Antragsgegners weder um gewerbliche noch um wirtschaftliche Interessen geht, wie sie bei einem Betrieb und einem Unternehmen vorliegen, die einer Branche zugerechnet werden können. Der Antragsgegner verfolgt rein ideelle Ziele. Hier kommt es deshalb auf den der Branche übergeordneten Begriff des Betätigungsbereiches an, in dem der beteiligte Verein wirkt. In diesem Bereich gibt es aber keine dem beteiligten Verein vergleichbare Unternehmen.

a) Daß der beteiligte Verein nicht mit dem Deutschen Roten Kreuz, der Inneren Mission, sonstigen ähnlichen Wohlfahrtsver-



banden und den Vereinen, die sich mit der Wahrung der Interessen der Kriegsbeschädigten, Kriegshinterbliebenen und Sozialrentner und anderer Gruppen befassen, verglichen werden kann, hat das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeführt. Alle jene Verbände betreiben Vorsorge für die Lebenden, der beteiligte Verein dagegen hat sich die Pflege des Andenkens der Gefallenen und die Sorge für deren Grabstätten und damit im Zusammenhang stehende Fragen zum Ziel gesetzt.

b) Auch eine Vergleichbarkeit der Tätigkeit des beteiligten Vereins mit derjenigen der Friedhofsverwaltungen entfällt. Diesen obliegen öffentliche Ordnungsaufgaben für die Friedhöfe im Inland, auf denen übrigens nur zu einem Teil Kriegstote bestattet sind. Für das Andenken der gefallenen Soldaten, betont für ihre Ruhestätten und einschlägige Angelegenheiten dieser Art zu sorgen, was sich der Antragsgegner vor allem zum Ziele gesetzt hat, ist nicht Aufgabe der Friedhofsverwaltung.

c) Die Wehrmachtsauskunftsstelle hat ebenfalls andere Aufgaben zu erfüllen als der Antragsgegner. Jedenfalls überwiegen diese anderen Aufgaben erheblich. Nach den den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts überschneiden sich beider Aufgabengebiete lediglich zu 1/7 der von der Wehrmachtsauskunftsstelle ausgeübten Tätigkeit. Jene Gebiete sind also weit überwiegend verschieden gelagert, hinsichtlich derer sich die Wehrmachtsauskunftsstelle und der beteiligte Verein unterscheiden. Vor allem aber obliegt der Wehrmachtsauskunftsstelle nicht die Sorge für die Kriegsgräber, das Andenken an die Kriegstoten und in diese Richtung gehende Zwecke, was die Hauptaufgaben des Antragsgegners sind.

d) Ebensowenig ist die Tätigkeit des Antragsgegners mit der der allgemeinen öffentlichen Verwaltung zu vergleichen. Er hat sich auf die Aufgaben spezialisiert, die die öffentliche Verwaltung eben nicht wahrnimmt. Er hat sich ein besonderes, in seiner es kennzeichnenden Eigenart nur von ihm wahrgenommenes Tätigkeitsfeld bestimmt und ist deshalb eine Sondergröße. Zum öffentlichen Dienst gehört er nicht, sondern er ist ein Verein bürgerlichen Rechts. Ob er vom Staat subventioniert wird und ob ihm vom Staat die Erledigung von Aufgaben übertragen ist,



die, wenn sie ihm nicht übertragen waren, vom Staat selbst erfüllt werden mußten, spielt für die Beantwortung der hier streitigen Frage keine Rolle. Der Antragsgegner betätigt sich als privater Verein mit einer nach Lage der Dinge nur gerade ihm eigentümlichen Zielrichtung. Daß er dabei auch Verwaltungs- und Planungsaufgaben erfüllt, kann nicht zu seiner Gleichstellung mit der öffentlichen Verwaltung führen, anderenfalls müßten jedenfalls alle großen Unternehmen dem Bereich der öffentlichen Verwaltung zugerechnet werden, da auch sie verwalten und planen. Ein solches Ergebnis wäre abzulehnen.

6 Da andere vergleichbare Betriebe, Unternehmen oder Verwaltungen nicht in Betracht kommen, fehlt es hiernach an vergleichbaren Betrieben, Unternehmen oder Verwaltungen im Sinne des § 59 BetrVG überhaupt.

Der Antrag des Betriebsrats und der Gewerkschaft kann aber auch nicht darauf gestützt werden, daß der beteiligte Verein so aufgetreten sei, als ob er wie der öffentliche Dienst behandelt werden wolle. Eine derartige Feststellung hat das Landesarbeitsgericht nicht getroffen, dafür sind auch sonst keine Anhaltspunkte ersichtlich. Dieser Vortrag des Betriebsrats und der Gewerkschaft bei der Anhörung vor dem Senat ist als neuer Tatsachenvortrag unbeachtlich. Dem steht die im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren herrschende Offizialmaxime nicht entgegen, da auch in diesem Verfahren die dritte Instanz, abgesehen von den Verfahrensbedingungen und den Verfahrensfortsetzungsbedingungen, lediglich zur rechtlichen Nachprüfung der angefochtenen Beschlüsse der zweiten Instanz befugt ist.

7 Daß sich die Betriebsvereinbarung lediglich auf die bei der Geschäftsstelle Kassel beschäftigten Arbeitnehmer des Antragsgegners bezieht, vermag an dem vom Landesarbeitsgericht zutreffend gefundenen Ergebnis ebenfalls nichts zu ändern. Der Antragsgegner hat eben eine einzigartige Stellung, mit anderen Einrichtungen ist er nicht vergleichbar. Allein schon



deshalb ist der Geltungsbereich der streitigen Betriebsvereinbarung im Hinblick auf § 59 BetrVG ohne rechtliche Bedeutung

gez Dr Müller

Wichmann

Wendel

Knepper

Kettner

