

Aktenzeichen: 1 ABR 25/96
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 25. September 1996
- 1 ABR 25/96 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Beschluß vom 14. Juni 1995
- 7 BV 14/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Beschluß vom 13. Dezember 1995
- 8 TaBV 8/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Unternehmensbezogene Tariffähigkeit einer Gewerkschaft

Gesetz:

ArbGG § 97 Abs. 1, § 83 Abs. 3; ZPO §§ 253, 518 Abs. 2

Leitsätze:

1. Nach § 97 Abs. 5 ArbGG ist ohne Rücksicht auf Verfahrensart und Gegenstand jedes Verfahren auszusetzen, in dem sich die Frage der Tariffähigkeit einer Vereinigung als Vorfrage stellt. Das gilt auch, wenn einer Gewerkschaft lediglich die Fähigkeit zum Abschluß von Firmentarifverträgen bestritten wird.

2. Der Verlust der Beteiligtenstellung ist im Beschlußverfahren auch noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz von Amts wegen zu berücksichtigen.



1 ABR 25/96

8 TaBV 8/95 Hamburg

Verkündet am
25. September 1996

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

unter Beteiligung

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 25. September 1996 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtliche Richterin Lappe und den ehrenamtlichen Richter Wisskirchen beschlossen:

1. Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats der Niederlassung Hamburg der I In-GmbH wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 13. Dezember 1995 - 8 TaBV 8/95 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.
3. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats der Niederlassung Hamburg der I S GmbH wird als unzulässig verworfen.

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

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob Betriebsvereinbarungen mit Regelungen zur Arbeitszeit fortbestehen oder durch einen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Haustarifvertrag abgelöst worden sind. Das Verfahren betrifft einen Betrieb, der durch Abspaltung von einem anderen entstanden war und nach Einlegung der Rechtsbeschwerde wieder mit dem ursprünglichen Betrieb vereinigt wurde, wobei der Inhaber wechselte.

Ursprünglich bestand die I GmbH, die ihren Sitz in S hat, aus einer Vielzahl von Betrieben, die über das ganze Bundesgebiet verstreut sind und insgesamt 27900 Arbeitnehmer beschäftigten. In Hamburg befand sich ein Betrieb mit ca. 900 Arbeitnehmern. Die Arbeitgeberin war kraft Verbandszugehörigkeit mit ihren Betrieben in Nordwürttemberg-Nordbaden, Rheinland-Pfalz und Berlin an die für die Metallindustrie in diesen Gebieten mit der IG Metall abgeschlossenen Tarifverträge gebunden. In anderen Tarifgebieten - so auch in Hamburg - bestand keine Tarifbindung. Auch auf die dortigen Arbeitsverhältnisse wurden jedoch die tariflichen Arbeitszeitregelungen für die Metallindustrie von Nordwürttemberg-Nordbaden angewandt. Danach betrug die regelmäßige Wochenarbeitszeit seit 1989 37 Stunden und verkürzte sich zum 1. April 1993 auf 36 Stunden. Auf welcher Rechtsgrundlage diese Tarifbestimmungen angewandt wurden, ist umstritten.

Zum 1. Januar 1993 übertrug die I GmbH ihre Betriebe auf mehrere neu gegründete Tochtergesellschaften und fungierte danach nur noch als Zwischenholding für die deutschen Konzerngesellschaften. Vom Hamburger Betrieb wurde bei dieser Gelegenheit ein Teil abgespalten. Während der Hauptteil des Betriebs mit rund 800 Arbeitnehmern auf die I In GmbH überging, wurde der abgespaltene Teil, zu dem



etwa 90 bis 100 Arbeitnehmer gehörten und um den es im vorliegenden Verfahren geht, auf die I S GmbH übertragen und bildete dort einen selbständigen Betrieb. Insgesamt bestand dieses Unternehmen aus acht Betrieben mit ca. 1700 Beschäftigten. Ebenso wie die I In

GmbH, auf die zum 1. Januar 1993 über 40 Betriebe mit etwa 15000 Arbeitnehmern übergegangen waren, gehörte es keinem Arbeitgeberverband an. Beide Unternehmen wandten aber die tariflichen Arbeitszeitregelungen der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden nach wie vor an und führten dementsprechend zum 1. April 1993 die 36-Stunden-Woche ein.

Im Hinblick auf die seinerzeit bevorstehenden Betriebsübergänge hatte die I GmbH mit ihrem Gesamtbetriebsrat am 25. November 1992 eine sogenannte Überleitungsvereinbarung getroffen, nach der die bei den neuen Tochtergesellschaften zu bildenden Gesamtbetriebsräte die Möglichkeit erhalten sollten, die bei der Muttergesellschaft bisher bestehenden "Gesamtbetriebsvereinbarungen und sonstigen Regelungen vollinhaltlich zu übernehmen". Auch sollte den Betriebsräten von Betrieben, die durch Ausgliederung von Betriebsteilen entstehen, angeboten werden, "beim Übergang bestehende örtliche Betriebsvereinbarungen und Regelungen zu übernehmen".

In dem zum 1. Januar 1993 gebildeten Betrieb Hamburg der I S GmbH wurde ein Betriebsrat gewählt, der ursprüngliche Antragsteller des vorliegenden Verfahrens. Er schloß am 6. September 1993 mit der Arbeitgeberin eine Betriebsvereinbarung ab, die wie folgt lautet:



"In Wahrnehmung der Verpflichtung der Betriebsvereinbarung

"Neustrukturierung der I GmbH zum
01.01.93", Punkt III.1

vereinbaren die Geschäftsführung und der örtliche Betriebsrat Hamburg der I S GmbH, daß die Betriebsvereinbarungen und sonstigen Regelungen des örtlichen Betriebsrats Hamburg der I GmbH, die am 31.12.1992 Bestand hatten, ab 1.1.93 vollinhaltlich in die I S GmbH übernommen werden."

Welche Betriebsvereinbarungen auf diese Weise übernommen werden sollten, ist nicht im einzelnen festgestellt. Der Betriebsrat hat eine "Übersicht Betriebsvereinbarungen der I S GmbH örtlicher Betriebsrat Hamburg" mit Stand vom 5. Juli 1993 vorgelegt. Davon enthalten neun ausweislich ihrer Überschriften Regelungen zur Arbeitszeit, ohne als überholt o.ä. gekennzeichnet zu sein. Von diesen sind lediglich zwei Betriebsvereinbarungen vom 22. Januar 1988 über die Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 37 Stunden sowie über die gleitende Arbeitszeit (nebst Protokollnotiz über Gleitzeit-Bandbreiten vom 19. April 1988) zu den Akten gereicht worden.

Bereits am 16. August 1993 hatte die I S GmbH mit ihrem neugebildeten Gesamtbetriebsrat die Übernahme von "Gesamtbetriebsvereinbarungen und sonstigen Regelungen" vereinbart.

Am 1. Juni 1994 schloß dieses Unternehmen mit der DAG einen "Anerkennungstarifvertrag", durch den die vorher von seiner Schwestergesellschaft, der I In



GmbH, mit der DAG abgeschlossenen Firmentarifverträge übernommen wurden. Hierzu gehört auch ein "Tarifvertrag über Arbeitszeit und Mehrarbeit" vom 21. Januar 1994, nach dem die regelmäßige Wochenarbeitszeit seit dem 1. April 1994 38 Stunden beträgt. Unter Berufung auf diesen Tarifvertrag hat das Unternehmen seitdem die 38-Stunden-Woche praktiziert und Arbeitnehmer, die für sich weiterhin eine 36-Stunden-Woche in Anspruch nehmen, als Teilzeitbeschäftigte behandelt. In gleicher Weise verfährt die I

In GmbH.

Der Betriebsrat (Beteiligter zu 1) hat die Auffassung vertreten, die Haustarifverträge hätten an der Anwendbarkeit der Arbeitszeitregelungen, die in den übernommenen Betriebsvereinbarungen enthalten seien, nichts geändert. Es handele sich nicht um Tarifverträge im Rechtssinne, denn insoweit fehle es der DAG an der Tariffähigkeit. Zwar sei die DAG eine Gewerkschaft und könne Verbandstarifverträge abschließen. Daraus folge aber noch nicht ihre Befähigung, auch Partei eines Firmentarifvertrages zu sein. Insoweit sei vielmehr zusätzlich zu fordern, daß die Gewerkschaft gerade gegenüber demjenigen Unternehmen, mit dem der Tarifvertrag abgeschlossen werden solle, durchsetzungsfähig sei. Diese Voraussetzung sei hier nicht erfüllt. Die DAG habe in der Belegschaft der I S GmbH kaum Mitglieder, in deren Hamburger Betrieb überhaupt keine. Da die Entscheidung des Verfahrens demnach von der Tariffähigkeit der DAG abhängen, sei es nach § 97 Abs. 5 ArbGG auszusetzen und in einem besonderen Beschlußverfahren die Tariffähigkeit der DAG zu klären.



Der Beteiligte zu 1 hat beantragt,

1. festzustellen, daß die durch die Betriebsvereinbarung vom 6. September 1993 in Kraft gesetzten Vereinbarungen zur Arbeitszeit Anwendung finden, bis sie durch eine andere Betriebsvereinbarung ersetzt sind

und

2. festzustellen, daß die Betriebsvereinbarung nicht abgeändert worden ist durch die folgenden Bestimmungen des Anerkennungstarifvertrages zwischen der Deutschen Angestellten Gewerkschaft DAG Bundesvorstand Hamburg und der I S GmbH vom 1. Juni 1994, sowie der ersten Protokollnotiz zum Anerkennungstarifvertrag vom 1. Juni 1994 sowie des Tarifvertrages über Arbeitszeit und Mehrarbeit zwischen der Deutschen Angestellten Gewerkschaft und der I In GmbH; im Einzelnen:

aus dem Tarifvertrag über Arbeitszeit und Mehrarbeit

§ 2 Dauer der Arbeitszeit

2.1. Allgemeine Arbeitszeiten

2.1.1. Die I Regel-Arbeitszeit beträgt 38 Stunden in der Woche ohne Pausen.

2.1.2. Die wöchentliche I Regel-Arbeitszeit kann in den begründeten Ausnahmefällen (z.B. bei termingebundenen Projekten) durch Vereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat vorübergehend bis zu 40 Stunden pro Woche verlängert werden. Ein Ausgleich soll vorrangig durch bezahlte Freistellung von der Arbeit erfolgen.

2.1.3. Sofern der 24. und 31. Dezember auf einen Arbeitstag fallen, beträgt die Arbeitszeit ohne Pausen an diesen Tagen jeweils die Hälfte der rechnerischen täglichen Regel-Arbeitszeit (siehe Ziffer 2.4.1). Die Arbeitszeit endet spätestens um 12.00 Uhr.

2.2. Individuelle Arbeitszeiten

2.2.1. Mitarbeiter/innen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit unter 38 Stunden gelten als (Teilzeit-) Beschäftigte mit individueller Regel-Arbeitszeit. Ihre individuelle Arbeitszeit kann bis zu 36 Stunden in der Woche betragen. Die indivi-



duelle Regel-Arbeitszeit einschließlich deren zeitlicher Verteilung wird einzelvertraglich vereinbart.

2.2.2. Individuelle Arbeitszeiten sollen, sofern sachliche Gründe keine andere Regelung erfordern, so gestaltet werden, daß die jeweils gültigen Grenzen der Sozialversicherungspflicht im Rahmen der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht unterschritten werden. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich oder wünschen Mitarbeiter/innen kürzere Arbeitszeiten, sind sie auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen hinzuweisen. Davon ausgenommen sind bestehende Arbeitsverhältnisse.

2.2.3. Kommt bei einer tariflichen Änderung der allgemeinen I Regel-Arbeitszeit eine vertragliche Änderung der individuellen Arbeitszeit nicht zustande, wird das monatliche Grundgehalt entsprechend angepaßt.

2.2.4. Sofern der 24. und 31. Dezember auf einen Arbeitstag fallen, endet die Arbeitszeit spätestens um 12 Uhr.

2.3. Arbeitsbereitschaft

2.3.1. Die I Regel-Arbeitszeit kann für Mitarbeiter/innen, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, ohne Mehrarbeitszuschlag wie folgt verlängert werden:

2.3.2. bis zu 10 Stunden täglich, jedoch höchstens bis zu 43 Stunden in der Woche, wenn die Arbeitsbereitschaft mehr als 25 % der I Regel-Arbeitszeit nach § 2 beträgt;

2.3.3. bis zu 12 Stunden täglich, jedoch höchstens bis zu 46 Stunden in der Woche, wenn die Arbeitsbereitschaft mehr als 40 % der I Regel-Arbeitszeit nach § 2 beträgt.

2.4. Umrechnungsfaktoren

2.4.1. Zur Ermittlung der rechnerisch täglichen Regel-Arbeitszeit wird die jeweils geltende wöchentliche Regel-Arbeitszeit durch den Faktor 5 geteilt.

2.4.2. Zur Ermittlung einer rechnerisch monatlichen Regel-Arbeitszeit wird die wöchentliche Regel-Arbeitszeit mit dem Faktor 4,35 multipliziert.



2.4.3. Arbeiten Mitarbeiter/innen regelmäßig weniger als 5 Tage in der Woche, ändern sich die Umrechnungsfaktoren entsprechend.

§ 3 Verteilung der Arbeitszeit

3.1. Vereinbarung

3.1.1. Über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie über die Verteilung der Arbeitszeit auf die Werktage sind Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Soweit servicebedingte Anforderungen eine überbetrieblich einheitliche oder aufeinander abgestimmte Verteilung der I Regel-Arbeitszeit erfordern, ist eine Betriebsvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat abzuschließen.

3.1.2. Besteht keine Betriebsvereinbarung, kann der zeitliche Arbeitseinsatz einzelner Mitarbeiter/innen durch einzelvertragliche Vereinbarungen erfolgen. Das gleiche gilt, wenn durch Betriebsvereinbarung für Einzelfälle aufgrund persönlicher Wünsche oder betriebsbedingte individuelle Regelungen zulässig sind.

3.1.3. Ist eine außerbetriebliche Arbeitsstätte eingerichtet, so ist zwischen Arbeitszeiten im und außerhalb des Betriebes zu unterscheiden und die Aufteilung vor Aufnahme der Arbeit festzulegen. Für die Arbeit außerhalb des Betriebes werden die von den Mitarbeiter/innen in eigener Verantwortung zu bestimmende Arbeitszeit (selbstbestimmte Arbeitszeit) festgelegt. Entsprechende Rahmenbedingungen sind in einer mit dem Gesamtbetriebsrat abzuschließenden Vereinbarung zu regeln. Örtliche Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

3.1.4. Wünschen Mitarbeiter/innen, deren Kinder in Kindertagesstätten oder bei Tagesmüttern untergebracht sind, Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit flexibel zu gestalten, so ist dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung zu tragen. Näheres kann eine mit dem Gesamtbetriebsrat abzuschließende Vereinbarung regeln.

3.2. Verteilung innerhalb der Woche

3.2.1. Die wöchentliche I Regel-Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf die Werktage von Montag bis Freitag verteilt werden. Die tägliche Arbeitszeit ohne Pausen darf dabei 10 Stunden nicht überschreiten und soll 3 Stunden nicht unterschreiten.

3.2.2. Muß zur Aufrechterhaltung der Service- und Funktionsfähigkeit der Samstag in begründeten



Fällen in die Verteilung miteinbezogen werden, soll ein anderer Arbeitstag, möglichst in der gleichen Woche, arbeitsfrei bleiben. Im übrigen gilt § 3.1.1.

3.2.3. Für Sonn- und Feiertagsarbeit gelten die gesetzlichen Voraussetzungen.

3.3. Verteilung über mehrere Wochen

3.3.1. Die wöchentliche I Regel-Arbeitszeit kann auch regelmäßig über mehrere Wochen verteilt werden. Der Ausgleich auf die Regel-Arbeitszeit ergibt sich durch wechselnde Arbeitszeiten oder bezahlte Freistellung von der Arbeit. Dabei muß innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten die vereinbarte Regel-Arbeitszeit im Durchschnitt erreicht werden, unbeschadet der Obergrenzen, die sich aus einer gesetzlichen Arbeitszeitregelung ergeben.

3.3.2. Bei einem Ausgleich durch tageweise bezahlte Freistellung von der Arbeit dürfen nicht mehr als 5 freie Tage zusammengefaßt werden.

3.3.3. Ist die Lage der freien Tage durch Betriebsvereinbarungen nicht fest vorgegeben, entstehen Zeitausgleichsanteile nur an Tagen, an denen gearbeitet wurde, sowie an Feiertagen. Freie Tage, die einen Arbeitszeitausgleich herbeiführen sollen, dürfen nicht auf Feier-, Urlaubs- und Krankheitstage fallen.

3.3.4. Wird an 6 Tagen hintereinander gearbeitet, soll ein Ausgleich auf die regelmäßigen Arbeitstage innerhalb von 3 Wochen erfolgen.

3.4. Monats- und Jahres-Arbeitszeiten

3.4.1. In ausgewählten Abteilungen und Bereichen des Unternehmens kann versuchsweise eine monatliche oder jährliche I Regel-Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung auf Basis der tariflichen wöchentlichen I Regel-Arbeitszeit eingeführt werden.

3.4.2. Die Tarifparteien werden über die dabei gesammelten Erfahrungen beraten und umgehend Verhandlungen aufnehmen, wenn von einer Seite die generelle Einführung von Monats- oder Jahres-Arbeitszeiten für sinnvoll und zweckmäßig erachtet wird.

§ 4 Dispositive Arbeitszeiten

4.1. Grundsätze



4.1.1. Dispositive Arbeitszeiten sollen den Anforderungen eines wechselnden Arbeitsanfalls und den individuellen Gestaltungswünschen der Mitarbeiter/innen Rechnung tragen. Durch dispositive Arbeitszeiten können Mitarbeiter/innen Mehrarbeit im Einzelfall vermeiden oder begrenzen.

4.1.2. Durch Betriebsvereinbarungen werden Arbeitszeit-Modelle vereinbart, die neben einem gleitenden Arbeitsbeginn und Arbeitsende insbesondere die Möglichkeit zur Ansammlung von Gleitmehrzeiten mit anschließendem Ausgleich durch bezahlte Freistellung von der Arbeit vorsehen.

4.1.3. Gleitmehrzeiten können von den Mitarbeiter/innen im Rahmen betrieblicher Erfordernisse in individueller Zeitsouveränität aufgebaut werden. Ein Zeitausgleich sollte kurzfristig in Abstimmung mit der Führungskraft erfolgen.

4.2. Eckpunkte

4.2.1. Für dispositive Arbeitszeiten gelten die folgenden Eckpunkte:

a) Gleitmehrzeit-Aufbau

- Ansammlung von bis zu 3 Gleitmehrstunden pro Woche
- Ansammlung eines Gleitmehrzeit-Guthabens bis zu 30 Stunden. Im Vorgriff auf später zu erbringende Gleitmehrzeit kann das Gleitzeitkonto auch einen Minuswert von 15 Stunden aufweisen.

b) Gleitmehrzeit-Abbau

- Ausgleich von bis zu 3 Gleitzeitfehlstunden pro Woche
- Ausgleich durch bis zu 12 Tage (ganz- oder halbtägig) bezahlte Freistellung pro Kalenderjahr. Dabei dürfen jeweils 2 Tage zusammenhängend genommen werden.
Zusätzlicher Ausgleich durch eine jeweils halbtägig bezahlte Freistellung am 24. und 31.12. eines Jahres, sofern diese Tage auf einen Arbeitstag fallen.

4.3. Berufliche Weiterbildung

4.3.1. Arbeitszeit für Schulungen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung, die im Interesse der Mitarbeiter/innen eine Verbesserung ihrer beruflichen Qualifikation oder durch Umschulung der Erhaltung des Arbeitsplatzes dienen, wird bis zu



2 Tagen pro Kalenderjahr durch Abbau zuvor aufgebauter Gleitmehrzeit ausgeglichen. Verfügen die Mitarbeiter/innen über kein oder kein ausreichendes Gleitmehrzeit-Guthaben, erfolgt der Ausgleich im Vorgriff auf später zu erbringende Gleitmehrzeit. Mitarbeiter/innen, die generell keine Flexibilität des Ausgleichs haben, erbringen den Ausgleich durch Vor- und Nacharbeit entsprechend § 9, Ziffer 9.1.1.

4.3.2. Die Tarifparteien können ergänzende Regelungen vereinbaren, die eine erweiterte Ansammlung von Gleitmehrzeiten mit zweckgebundenen längerfristigen Abbaumöglichkeiten zulassen. I und DAG haben die Absicht, dies vorrangig im Rahmen der beruflichen Qualifizierung und Beschäftigungssicherung der Mitarbeiter/innen weiter zu regeln. Sie werden Verhandlungen hierüber aufnehmen, sobald eine der beiden Seiten dies fordert.

4.4. Ergänzende Regelungen

4.4.1. Zur Wahrung der überbetrieblichen Kooperation und der Funktionsfähigkeit im gesamten Unternehmen sowie im Interesse einer Gleichbehandlung der Mitarbeiter/innen und einheitlicher Verfahren können über die Eckwerte hinausgehende Rahmenregelungen für den Umfang sowie Aufbau und Abbau von Gleitmehrzeit mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbart werden.

4.4.2. Bei zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann die Arbeitszeitsouveränität eingeschränkt werden. Dazu gehört auch die Nutzung der dispositiven Arbeitszeit, bevor nicht ausdrücklich angeordnete Arbeitszeit als Mehrarbeit geltend gemacht wird. Nach Überschreiten der wöchentlichen Regelarbeitszeit von 38 Stunden bleibt es der Führungskraft vorbehalten, bei betrieblichen Erfordernissen Mehrarbeit anzuordnen.

4.4.3. Ist aus zwingenden betrieblichen Gründen der Abbau von Gleitmehrzeit über einen längeren Zeitraum nicht möglich, so können für solche Fälle durch Gesamtbetriebsvereinbarung weitere Lösungen der Übertragung, des Abbaus oder des Ausgleichs vereinbart werden.

§ 5 Mehrarbeitszeiten

5.1. Grundsätze

5.1.1. Betriebliche Gründe können es erforderlich machen, daß über die I Regel-Arbeitszeit (siehe § 2) und über die Flexibilität im Rahmen der dispositiven Arbeitszeit (siehe § 4) hinaus zusätzlich und vorübergehend Mehrarbeit anfällt. Bei



der Festlegung von Mehrarbeit sind die berechtigten Interessen der betroffenen Mitarbeiter/innen zu berücksichtigen.

5.1.2. Mehrarbeitsstunden müssen von der Führungskraft ausdrücklich angeordnet werden. Ist Mehrarbeit von der Führungskraft nicht vorher angeordnet, besteht kein Anspruch auf Ausgleich (siehe § 6).

5.1.3. Bei einer vom Unternehmen veranlaßten Teilnahme an berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen innerhalb und außerhalb der I fällt Mehrarbeit nur an üblicherweise arbeitsfreien Tagen an. Das gleiche gilt für berechtigterweise betriebliche Informationsveranstaltungen (z.B. Kick-Off-Meetings).

Bei betrieblichen Anerkennungsveranstaltungen und anderen vergleichbaren Veranstaltungen fällt keine Mehrarbeit an, auch wenn sie üblicherweise arbeitsfreie Tage einschließen.

5.1.4. Mehrarbeit unter 30 Minuten darf nicht angeordnet werden.

5.2. Zustimmung des Betriebsrats

Angeordnete Mehrarbeitsstunden bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Dabei können Stunden Grenzen vereinbart werden, innerhalb derer die Zustimmung entweder pauschal als erteilt gilt oder von einer Einzel-Meldung abhängig gemacht wird. Bei Mehrarbeit über einen längeren Zeitraum für einzelne oder Gruppen von Mitarbeiter/innen kann eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

5.3. Schutzregelungen

5.3.1. Mehrarbeit soll nicht dauerhaft und als Ersatz für mögliche Neueinstellungen genutzt werden.

5.3.2. Mehrarbeit darf die Gesundheit und den Arbeitsschutz nicht beeinträchtigen. Der vorbeugende Gesundheitsschutz beginnt dabei bereits bei der Arbeitszeitgestaltung und der Arbeitsorganisation.

5.3.3. Bei dauerhafter Mehrarbeit in einzelnen Abteilungen und Bereichen des Unternehmens sowie bei hoher Belastung einzelner Mitarbeiter/innen ist im Zusammenhang mit der Gestaltung der Arbeitsorganisation, des -ablaufs und der -methoden unter Beteiligung des zuständigen Managements und



der Personalfunktion mit dem Betriebsrat zu beraten, wo die Ursachen liegen und wie Abhilfe geschaffen werden kann. Betroffene Mitarbeiter/innen können im Rahmen der Beratung angehört werden. Der Betriebsärztliche Dienst kann hinzugezogen werden.

5.3.4. Wird im Wiederholungsfalle keine Abhilfe geschaffen, kann der Betriebsrat auf konkrete arbeitsorganisatorische Maßnahmen sowie eine Verbesserung der Personalbesetzung bei der Geschäftsführung hinwirken. Im übrigen gilt § 91 BetrVG.

§ 6 Ausgleich für Mehrarbeit

6.1. Grundsätze

Mehrarbeit kann entweder entsprechend den nachfolgenden Regelungen vergütet oder durch bezahlte Freistellung von der Arbeit ausgeglichen werden. Vorrangig soll bezahlte Freistellung gewährt werden.

6.2.2. Bei einem monatlichen Grundgehalt ab 9.376,00 DM ist Mehrarbeit in vollem Umfang mit dem Grundgehalt abgegolten.

6.2.3. Die vorgenannten Gehaltsgrenzen werden entsprechend den jeweiligen Veränderungen des Gehaltsabkommens angepaßt.

6.3. Freizeitausgleich durch Mehrarbeit

6.3.1. Anstelle von Bezahlung kann vergütungspflichtige Mehrarbeit (bis zu einem monatlichen Grundgehalt von 9.375,00 DM) auch durch bezahlte Freistellung von der Arbeit ausgeglichen werden. § 4.3. findet entsprechend Anwendung.

6.3.2. Der Freizeitausgleich ist innerhalb von 12 Monaten zu realisieren. Die Führungskraft hat entsprechend Vorsorge zu treffen, daß der Ausgleich ermöglicht wird.

§ 7 Fahrtüberzeiten

7.1. Fahrtüberzeiten fallen bei Dienstreisen außerhalb der Regel-Arbeitszeit an. Sie sind keine Mehrarbeit im Sinne von § 5.

7.3. Anstelle von Bezahlung können vergütungspflichtige Fahrtüberzeiten auch durch bezahlte Freistellung von der Arbeit ausgeglichen werden. § 6, Ziffer 6.3.2. gilt entsprechend.



7.4. Bei einem monatlichen Grundgehalt ab 9.376,00 DM sind Fahrtüberzeiten in vollem Umfang mit dem Grundgehalt abgegolten.

7.5. Die vorgenannten Gehaltsgrenzen werden entsprechend den jeweiligen Veränderungen des Gehaltsabkommens angepaßt.

§ 8 Arbeitszeit-Zuschläge

8.3. Zuschläge für Spät- und Nachtarbeit

8.3.1. ... Spätarbeit (zwischen 19 und 23 Uhr) und ... Nachtarbeit (von 23 Uhr bis 6 Uhr)

8.4. Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit

Sonn- und Feiertagsarbeit ist jede an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen zwischen 0 Uhr und 24 Uhr geleistete Arbeit. Bei 3-Schichtbetrieben können Beginn und Ende der Sonn- und Feiertagsarbeit um bis zu 6 Stunden verlegt werden.

Der Anspruch auf zusätzliche Vergütung nach dem Bundesgesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen besteht nur, soweit tatsächlich Arbeitszeit ausfällt.

§ 9 Spezielle Regelungen

9.1. Vor- und Nacharbeit

9.1.1. Bei gesetzlich geregelten Anlässen (z.B. vor oder nach gesetzlichen Feiertagen) sowie aus betrieblichen Gründen (z.B. anlässlich von Betriebsfeiern und Volksfesten) kann Vor- und Nacharbeit mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Sie ist von den Mitarbeiter/innen in Abstimmung mit der Führungskraft in ihrer zeitlichen Lage zu disponieren. § 4.2. gilt entsprechend.

9.1.2. Das gleiche gilt für vorübergehende Betriebsschließungen und Teilbetriebsschließungen.

9.2. Kurzarbeit

9.2.1. Kurzarbeit im Sinne des AFG kann mit Zustimmung des Betriebsrats eingeführt werden. Einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf es dazu nicht.

9.2.2. Die Einführung bedarf einer Ankündigungsfrist von drei Wochen zum Wochenschluß. Die Kurzarbeit gilt als eingeführt mit dem Beginn der Kalenderwoche, für die sie angekündigt wurde.



9.2.3. Eine Herabsetzung der wöchentlichen I Regel-Arbeitszeit um bis zu 10 % darf keine Gehaltskürzung zur Folge haben. Bei einer Herabsetzung um mehr als 10 % wird die gesamte ausfallende Arbeitszeit nicht bezahlt.

9.2.4. Die I gewährt den Mitarbeiter/innen zum gekürzten Monatsgehalt und zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuß. Dieser ist bei einer um mehr als 10 % gekürzten Regel-Arbeitszeit so zu bemessen, daß Mitarbeiter/innen zum gekürzten Monatsgehalt und Kurzarbeitergeld einen Ausgleich auf bis zu 80 % des monatlichen Bruttogrundgehalts ohne Mehrarbeitsvergütung erhalten.

9.2.5. Wird die Kurzarbeit durch eine mindestens 4 Wochen dauernde Vollarbeit unterbrochen, so müssen bei Einführung neuer Kurzarbeit wiederum die Ankündigungsfristen eingehalten werden.

9.2.6. Wird das Arbeitsverhältnis vor Ankündigungen der Kurzarbeit vom Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen gekündigt, so besteht für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Gehalt für die individuelle wöchentliche Regel-Arbeitszeit; auf Verlangen muß die entsprechende Arbeitszeit geleistet werden.

10.2. Mitarbeiter/innen, die infolge des Wechsels von den bisherigen Tarifregelungen der Metallindustrie zu den neuen dienstleistungsbezogenen Regelungen dieses Tarifvertrages zum Zeitpunkt seines Inkrafttretens einer Änderung ihrer Regelarbeitszeit bis zum 28. Februar 1994 widersprechen, können ihre bisherige Arbeitszeit als individuelle Arbeitszeit beibehalten. Das monatliche Grundgehalt wird im Verhältnis der individuellen Arbeitszeit zur allgemeinen Regel-Arbeitszeit nach § 2.1.1. angepaßt.

10.3. Soweit bestehende betriebliche Vereinbarungen auf Regelungen des bisherigen Tarifvertrages der Metallindustrie beruhen oder von ihnen abgeleitet sind, werden sie durch die entsprechenden Bestimmungen dieses Tarifvertrages ersetzt.

und aus der Ersten Protokollnotiz zum Anerkennungstarifvertrag vom 1. Juni 1994:

2. Tarifvertrag über Arbeitszeit und Mehrarbeit

2.1. Verlängerung der I Regelarbeitszeit



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



Die wöchentliche I Regelarbeitszeit kann in begründeten Ausnahmefällen z.B. bei Projekten, die

- terminkritisch,
- kundenkritisch sind, oder
- hohe Vertragsstrafen bei Nichterfüllung nach sich ziehen

durch Vereinbarungen mit dem örtlichen Betriebsrat vorübergehend bis zu 40 Stunden pro Woche verlängert werden. Bei lokationsübergreifenden Projekten ist eine Betriebsvereinbarung mit dem GBR zu treffen. Ein Ausgleich soll vorrangig durch bezahlte Freistellung von der Arbeit erfolgen.

2.2. Abbau von Gleitmehrzeit für die berufliche Weiterbildung

Bei der Teilnahme an Schulungen zur beruflichen Weiterbildung ist Gleitmehrzeit im Umfang von bis zu 2 Tagen pro Kalenderjahr abzubauen. Schulungen zur beruflichen Weiterbildung umfassen dabei die internen und externen Schulungen, die im Interesse des Mitarbeiters einer Verbesserung seiner beruflichen Qualifikation dienen oder durch Umschulung der Erhaltung des Arbeitsplatzes dienen (vergleiche § 4 Ziffer 4.3. des Tarifvertrages).

Unter Schulungen, die einer Verbesserung der beruflichen Qualifikation dienen, sind die Schulungen zu verstehen, die von der Zielsetzung her über eine Vermittlung von Arbeitstechniken, Arbeitseinweisungen und Informationen für die ausgeübte Tätigkeit hinausgehen.

Ob für eine konkrete berufliche Weiterbildungsmaßnahme diese tarifvertragliche Regelung Anwendung findet, ist abhängig von den jeweiligen Schulungszielen und -inhalten sowie von der persönlichen beruflichen Situation und Qualifikation des Mitarbeiters.

Führungskraft und Mitarbeiter besprechen vor Aufnahme der Schulung die Anwendung der tariflichen Bestimmungen. Dies soll einvernehmlich erfolgen.

Alternativ kann ein Ausgleich aus vorhandenen Zeitausgleichsguthaben für Mehrarbeit bzw. über Vor-/Nacharbeit herbeigeführt werden.



2.3. Anordnung von Mehrarbeitszeit

In Notfällen oder bei dringender betrieblicher Notwendigkeit kann Mehrarbeit auch im nachhinein von der Führungskraft genehmigt werden.

3. Entgelttrahmentarifvertrag

3.1. Die Parteien haben das Verständnis, daß mit dem im Entgelttrahmentarifvertrag zwischen der In- GmbH und der DAG das in bezug genommene unternehmensweit geregelte Leistungsbeurteilungsverfahren (sh. dort § 3, 2.3) das jeweils bei der S GmbH mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbarte Verfahren gemeint ist.

4. Bezahlte Pause im 3-Schicht-Betrieb

Eine 30-minütige bezahlte, tägliche Pause wird bis zum Abschluß einer neuen Betriebsvereinbarung zum 3-Schicht-Betrieb weiter gewährt.

Innerhalb einer Frist von 18 Monaten wird eine Betriebsvereinbarung mit dem GBR über den 3-Schicht-Betrieb und die damit verbundenen Schichtzulagen incl. bezahlter Schichtpause verhandelt werden.

5. Widerspruch gegen Änderung der Regelarbeitszeit

Wenn ein(e) Mitarbeiter(in) im Monat Juni in Urlaub ist, dann kann die Erklärung bis 31. Juli 1994 nachgereicht werden.

und aus dem "Anerkennungstarifvertrag" vom 1. Juni 1994

8. Terminliche Abweichungen beim Tarifvertrag über Arbeitszeit und Mehrarbeit

Das in den Übergangs- und Schlußbestimmungen des Tarifvertrages genannte Datum (s. dort Ziffer 10.1) für die Schaffung der technisch-organisatorischen Voraussetzungen für das Inkrafttreten der §§ 2 bis 4 ist bei der S GmbH der 1. Juli 1994. Soweit wegen technischer und administrativer Probleme die Umsetzung zum 1. Juli 1994 nicht möglich ist, werden GBR und DAG informiert.

Die in den Übergangs- und Schlußbestimmungen des Tarifvertrages genannte Frist (sh. dort Ziffer 10.2) für den Widerspruch der Mitarbeiter/innen



gegen die Änderung ihrer Regelarbeitszeit ist bei
der S GmbH der 30. Juni 1994.

Die I S GmbH (Beteiligte zu 3)
hat beantragt,

die Anträge abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung sind die Anträge bereits unzulässig.
Der Betriebsrat habe kein bestimmtes Rechtsverhältnis bezeichnet,
dessen Bestehen er festgestellt haben wolle. Selbst wenn die An-
träge zulässig sein sollten, so wären sie doch unbegründet. Rege-
lungen in Betriebsvereinbarungen, die mit Bestimmungen der Haus-
tarifverträge kollidierten, seien durch diese abgelöst worden.
Die Tarifverträge seien wirksam, denn die DAG sei eine Gewerk-
schaft und als solche tariffähig. Besondere Anforderungen an die
Fähigkeit zum Abschluß von Firmentarifverträgen gebe es nicht.
Eine Aussetzung des Verfahrens nach § 97 Abs. 5 ArbGG komme nicht
in Betracht, weil ein entsprechendes Beschlußverfahren zur Tarif-
fähigkeit der DAG nicht anhängig sei.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats als un-
begründet abgewiesen. In der Beschwerdeschrift des Betriebsrats
ist der angefochtene Beschluß zwar mit dem zutreffenden Datum,
aber mit einem unrichtigen Aktenzeichen (7 BV 14/95 - anstatt
- 7 BV 14/94 -) bezeichnet; außerdem ist die Anschrift der Ar-
beitgeberin nicht angegeben, und als ihre Verfahrensbevollmäch-
tigten sind diejenigen des Betriebsrats angeführt. Dennoch hat
das Landesarbeitsgericht die Beschwerde als zulässig angesehen,



sie aber als unbegründet zurückgewiesen. Die Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit seien durch die Firmentarifverträge abgelöst worden. Die DAG sei tariffähig. Es gebe keine besondere Tariffähigkeit zum Abschluß von Firmentarifverträgen.

Nach Verkündung des zweitinstanzlichen Beschlusses, zum 1. Januar 1996, ist der Hamburger Betrieb der I S GmbH auf die I In GmbH übertragen und in deren Hamburger Betrieb wieder zurückgegliedert worden.

Gegen den Beschwerdebeschluß ist die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Rechtsbeschwerde eingelegt worden, und zwar im Namen sowohl des ursprünglichen Antragstellers als auch des Betriebsrats des Hamburger Betriebs der I In

GmbH. Die Rechtsbeschwerdeführer haben in der mündlichen Anhörung vor dem Senat ihre Sachanträge dahin "präzisiert", daß lediglich der Fortbestand der Betriebsvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit vom 22. Januar 1988 festgestellt werden solle. Die I S GmbH, die nach ihrem Vortrag als arbeitnehmerloser GmbH-Mantel fortbesteht, und die I In GmbH haben beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen. Sie halten die "Präzisierung" der Feststellungsanträge für eine Antragsänderung, der sie nicht zustimmen.

B. Die Rechtsbeschwerde des Beteiligten zu 1 war als unzulässig zu verwerfen (I). Auf die Rechtsbeschwerde des Beteiligten zu 2



war der angefochtene Beschluß aufzuheben und die Sache zur anderweiten Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (II und III).

I. Die Rechtsbeschwerde ist unzulässig, soweit sie im Namen des Betriebsrats der I S GmbH eingelegt wurde. Dieser Betriebsrat ist nicht mehr Beteiligter des vorliegenden Verfahrens.

Das Amt des Betriebsrats ist erloschen. Der bisherige Betrieb Hamburg der I S GmbH hat aufgehört zu bestehen. Er ist nach dem übereinstimmenden Vortrag der Beteiligten zum 1. Januar 1996 wieder in den Hamburger Betrieb der I In GmbH eingegliedert worden. Ein solcher Vorgang führt nach allgemeiner Meinung dazu, daß das Amt des Betriebsrats des eingegliederten Betriebs endet und die betreffende Belegschaft von diesem Zeitpunkt an vom Betriebsrat des aufnehmenden Betriebs vertreten wird (Blanke/Buschmann in Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 5. Aufl., § 21 Rz 33; Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 18. Aufl., § 21 Rz 39; Hess/Schlöcher/Glaubitz, BetrVG, 4. Aufl., § 21 Rz 29; Wiese, GK-BetrVG, 5. Aufl., § 21 Rz 42).

Obwohl der Betriebsrat Rechtsbeschwerde eingelegt hat, ist er nicht mehr Beteiligter, nachdem sein Amt geendet hat. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (z.B. BAGE 59, 371, 374 = AP Nr. 55 zu § 99 BetrVG 1972, zu B I 1 a der Gründe) ist Beteiligter eines Beschlußverfahrens in Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes die Stelle, die durch die begehrte



Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung unmittelbar betroffen wird. Die Beteiligung ergibt sich damit unmittelbar aus materiellem Recht, ohne daß es insoweit auf irgendwie geartete Prozeßhandlungen ankäme. Der ursprüngliche Antragsteller kann von der begehrten Feststellung, daß die Betriebsvereinbarungen weiter anzuwenden sind, nicht mehr betroffen sein.

Dieser Verlust der Beteiligtenstellung ist von Amts wegen zu beachten, und zwar auch dann, wenn er erst in der Rechtsbeschwerdeinstanz eintritt. Das ergibt sich daraus, daß die Beteiligtenstellung unmittelbar kraft materiellen Betriebsverfassungsrechts erwächst und nicht von Handlungen der betreffenden Stelle oder des Gerichts abhängig ist. Dies hat der Senat mehrfach für die Begründung der Beteiligtenstellung in der Rechtsbeschwerdeinstanz entschieden (z.B. BAGE 59, 371, 374 = AP, aaO; BAGE 60, 48, 53 = AP Nr. 10 zu § 81 ArbGG 1979, zu B I 2 b der Gründe). Für den umgekehrten Fall, daß die Beteiligtenstellung wegfällt, kann nichts anderes gelten. Hieraus folgt zugleich, daß der Senat den entsprechenden neuen Tatsachenvortrag zu berücksichtigen hat.

II. Soweit die Rechtsbeschwerde vom Betriebsrat der Niederlassung Hamburg der I In GmbH eingelegt wurde, ist sie zulässig.

1. Nach den vorstehend (I) dargelegten Grundsätzen ist dieser Betriebsrat nunmehr am Verfahren beteiligt. Die Frage, ob die umstrittenen Betriebsvereinbarungen weiterhin als solche anzuwenden



sind, betrifft seine betriebsverfassungsrechtliche Stellung. Soweit ein Anspruch auf Durchführung dieser Betriebsvereinbarungen noch in Betracht kommt, steht er diesem Betriebsrat zu.

2. Weitere Beteiligte ist infolge des Betriebsübergangs seit dem 1. Januar 1996 die I In GmbH, nicht mehr dagegen die I S GmbH. Das letztgenannte Unternehmen besteht zwar noch. Entgegen der in der Rechtsbeschwerdeerwiderung vertretenen Auffassung kann das vorliegende Verfahren aber nicht mehr die betriebsverfassungsrechtliche Stellung dieses Unternehmens betreffen. Die Anträge des Betriebsrats richten sich nicht gegen die I S GmbH, sondern gegen den jeweiligen Inhaber des Betriebs in seiner Funktion als Arbeitgeber. In einem solchen Fall führt ein Betriebsübergang dazu, daß der neue Betriebsinhaber mit der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung des bisherigen Arbeitgebers auch dessen verfahrensrechtliche Position in einem anhängigen Beschlußverfahren übernimmt (BAGE 59, 371, 374 f. = AP Nr. 55 zu § 99 BetrVG 1972, zu B I 1 b der Gründe). Allein die neue Arbeitgeberin kann das Begehren des Betriebsrats, die Betriebsvereinbarungen anzuwenden, künftig erfüllen. Daß der Antrag des Betriebsrats sich auch auf vergangene Zeiträume bezöge, ist nicht ersichtlich.

3. Die Prozeßfortsetzungsbedingungen, deren Vorliegen von Amts wegen zu prüfen ist (Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 2. Aufl., § 75 Rz 7), sind erfüllt. Die Rüge der Arbeitgeberin, die Beschwerde sei nicht ordnungsgemäß eingelegt und daher unzulässig gewesen, ist unbegründet. Allerdings war in der Beschwer-



deschrift das Aktenzeichen der angefochtenen Entscheidung mit dem falschen Jahrgang angegeben, auch fehlte die Anschrift der beteiligten Arbeitgeberin, und schließlich waren als deren Verfahrensbevollmächtigte diejenigen des Betriebsrats angegeben. Hieraus ergibt sich indessen nicht die Unzulässigkeit der Beschwerde.

Wie der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zum Zivilprozeß entschieden hat, genügt auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren eine Rechtsmittelschrift selbst dann den Voraussetzungen des § 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 518 Abs. 2 ZPO, wenn sie nicht die ladungsfähige Anschrift des Rechtsmittelbeklagten oder seines Prozeßbevollmächtigten enthält (BAGE 53, 30 = AP Nr. 53 zu § 518 ZPO). Aus dem Beschleunigungsgrundsatz, der das arbeitsgerichtliche Verfahren beherrscht, ergeben sich entgegen der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine strengeren Anforderungen. Auch dieser Entscheidung lag ein Fall zugrunde, in dem in der Rechtsmittelschrift als Prozeßbevollmächtigte des Prozeßgegners irrtümlich diejenigen des Rechtsmittelführers angegeben waren.

Was schließlich die fehlerhafte Angabe des Aktenzeichens angeht, so konnte dadurch im vorliegenden Fall die rasche Identifikation des angefochtenen Beschlusses nicht nennenswert behindert werden, weil lediglich die Jahresangabe (95 anstatt 94) falsch war, hingegen sowohl das Gericht als auch das Datum der Entscheidung zutreffend bezeichnet wurden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

III. Soweit die Rechtsbeschwerde zulässig ist, ist sie auch begründet.

1. Die vom Landesarbeitsgericht gegebene Begründung trägt den angefochtenen Beschluß nicht.

a) Das Landesarbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats als unbegründet angesehen und diese Entscheidung ausschließlich darauf gestützt, daß die in den streitigen Betriebsvereinbarungen enthaltenen Regelungen durch solche in Firmentarifverträgen mit der DAG abgelöst worden seien. Die Wirksamkeit dieser Tarifverträge ergebe sich aus der Tariffähigkeit der DAG. Diese Gewerkschaft sei auch insoweit tariffähig, als es um den Abschluß von Firmentarifverträgen gehe. Eine relative, also nur auf den jeweiligen Tarifpartner bezogene Tariffähigkeit sei dem geltenden Recht fremd.

b) Mit dieser Begründung konnte das Landesarbeitsgericht nicht in der Sache entscheiden. Wenn es die zwischen den Beteiligten umstrittene Frage, ob die DAG hinsichtlich der hier streitigen Firmentarifverträge tariffähig ist, für entscheidungserheblich hielt, dann mußte es nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG zur Klärung dieser Frage das Verfahren aussetzen.

Nach dieser Vorschrift ist ohne Rücksicht auf Verfahrensart und Gegenstand jedes Verfahren auszusetzen, in dem sich die Frage der Tariffähigkeit einer Vereinigung als Vorfrage stellt (Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 2. Aufl., § 97 Rz 11; Grunsky, ArbGG, 7. Aufl., § 97 Rz 23). Dabei kann es keinen Unterschied



machen, ob die Tariffähigkeit einer Vereinigung schlechthin im Streit ist, oder ob lediglich die "relative Tariffähigkeit" für den Abschluß bestimmter Tarifverträge bestritten wird. Dieses Verständnis wird nicht nur vom Wortlaut der Vorschrift gedeckt. Es ergibt sich auch daraus, daß für alle Streitfragen zur Tarifzuständigkeit, die immer nur im Hinblick auf bestimmte Regelungsbereiche entschieden werden können, das gleiche Verfahrensrecht gelten soll. Diese Auslegung entspricht dem erkennbaren Zweck der Vorschrift, der darauf gerichtet ist, unter Beteiligung der zuständigen Verbände und obersten Arbeitsbehörden sowie der betroffenen Vereinigung selbst (BAGE 53, 347, 351 = AP Nr. 36 zu § 2 TVG, zu B I 2 der Gründe) unabhängig von den zufälligen Gegebenheiten des jeweiligen Ausgangsverfahrens ein Höchstmaß an Klarheit über die Befugnis zur tariflichen Normsetzung herbeizuführen. Dabei läßt sich die Frage nach den allgemeinen Voraussetzungen der Tariffähigkeit, hier nach der Existenz einer "relativen Tariffähigkeit", sinnvollerweise nicht von derjenigen trennen, ob die im Einzelfall betroffene Vereinigung diese Voraussetzungen erfüllt.

Aus dem dargestellten Zweck der Vorschrift ergibt sich ferner, daß ein Verfahren nicht nur dann auszusetzen ist, wenn bereits ein besonderes Beschlußverfahren über die Tariffähigkeit einer Vereinigung nach § 97 ArbGG anhängig ist (BAGE 23, 320 = AP Nr. 2 zu § 97 ArbGG 1953). Die gegenteilige Auffassung der Arbeitgeberin ist unzutreffend.



2. Ob sich der angefochtene Beschluß dennoch im Ergebnis als richtig erweist, weil die Anträge des Betriebsrats unzulässig sind, so daß es auf die Frage der Tariffähigkeit ohnehin nicht mehr ankommt, kann der Senat nicht abschließend beurteilen.

a) Die Sachanträge, die der jetzt verfahrensbeteiligte Betriebsrat zur Zeit verfolgt, sind unzulässig. Den Anträgen fehlt die nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO erforderliche Bestimmtheit. Sie lassen - auch im Zusammenhang mit der Begründung - noch nicht hinreichend deutlich erkennen, bezüglich welcher Betriebsvereinbarungen der Betriebsrat festgestellt haben will, daß sie weiter anwendbar sind.

aa) Ein Feststellungsantrag ist nur dann hinreichend bestimmt, wenn er erkennen läßt, welches Rechtsverhältnis er zum Gegenstand hat. Ist wie im vorliegenden Fall die Anwendbarkeit von Betriebsvereinbarungen im Streit, dann muß sich aus dem Antrag ergeben, auf welche Betriebsvereinbarungen und auf welche ihrer Regelungen sich die begehrte gerichtliche Feststellung beziehen soll.

bb) Diesen Anforderungen genügen die Feststellungsanträge des Betriebsrats nicht. Auch nach einer den Anträgen stattgebenden Entscheidung bliebe unklar, welche Betriebsvereinbarungen weiterhin anwendbar sein sollen.

Allerdings ist den beiden Anträgen zu entnehmen, daß sie die Übernahmebetriebsvereinbarung vom 6. September 1993 in Verbindung mit den durch sie übernommenen Betriebsvereinbarungen zur Ar-



beitszeit zum Gegenstand haben, soweit diese am 31. Dezember 1992 im damaligen Hamburger Betrieb der I GmbH bestanden. Für den Antrag zu 1 ergibt sich das ohne weiteres aus seinem Wortlaut. Im Antrag zu 2 ist zwar als Gegenstand einer möglichen Änderung durch die Firmentarifverträge nur die Übernahmebetriebsvereinbarung ausdrücklich genannt; auch dieser Feststellungsantrag zielt indessen gleichzeitig auf die übernommenen Betriebsvereinbarungen, denn ein Konflikt zwischen den Tarifverträgen und der Übernahmebetriebsvereinbarung ist nur denkbar, wenn auch die übernommenen Betriebsvereinbarungen als deren Bestandteile begriffen werden.

Damit ist jedoch der Kreis der Betriebsvereinbarungen, deren Anwendbarkeit der Betriebsrat festgestellt wissen will, noch nicht hinreichend abgegrenzt. Ungewißheit besteht insoweit zum einen deshalb, weil unklar ist, welche Regelungen im einzelnen von der Sammelbezeichnung "Vereinbarungen zur Arbeitszeit" erfaßt werden sollen. Nach den Überschriften, die in der vom Betriebsrat vorgelegten Auflistung von Betriebsvereinbarungen aufgeführt sind, kommen neun Betriebsvereinbarungen als Regelungen zur Arbeitszeit in Betracht. Aus dem Vortrag des Betriebsrats ergibt sich jedoch nicht, ob er alle diese Betriebsvereinbarungen mit jeweils allen ihren Bestimmungen meint, und ob sich seine Anträge möglicherweise auch auf einzelne Regelungen in anderen übernommenen Betriebsvereinbarungen beziehen. Im Wortlaut vorgelegt hat der Betriebsrat nur je eine Betriebsvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit und über die Dauer der Wochenarbeitszeit, ohne indessen zu erkennen zu geben, daß es ihm nur um die Anwendung dieser beiden Betriebsvereinbarungen ginge. Auch die umfangreiche



Wiedergabe einer Vielzahl arbeitszeitrelevanter Bestimmungen der Firmentarifverträge, mit denen nach Auffassung des Betriebsrats Regelungen übernommener Betriebsvereinbarungen kollidieren können, trägt insoweit nicht zur Klärung des Antragsgegenstandes bei.

Eine weitere Ursache für die Unbestimmtheit der Anträge liegt darin, daß ihr Gegenstand auch durch Verweisung auf den Regelungsbereich der Übernahmebetriebsvereinbarung umschrieben ist. Diese Betriebsvereinbarung bezeichnet die übernommenen Betriebsvereinbarungen aber nicht im einzelnen, sondern bezieht sich insoweit nur auf diejenigen, "die am 31. Dezember 1992 Bestand hatten". Damit setzt die Bestimmung des Kreises der übernommenen Betriebsvereinbarungen die Prüfung voraus, welche der im Betrieb Hamburg der I GmbH abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen mit Regelungen zur Arbeitszeit im Zeitpunkt des Betriebsübergangs rechtswirksam waren. Auch insoweit könnte eine antragsgemäße Entscheidung keine Klarheit bringen, weil Fragen der Arbeitszeit nicht uneingeschränkt durch Betriebsvereinbarung zu regeln sind. Gerade die Dauer der regelmäßigen Wochenarbeitszeit, die nach § 77 Abs. 3 BetrVG nur im Ausnahmefall einer Regelung durch Betriebsvereinbarung zugänglich ist, steht im Mittelpunkt des Konflikts zwischen den Beteiligten.

b) Die vom Betriebsrat in der mündlichen Anhörung vor dem Senat vorgenommene "Präzisierung" dahin, daß seine Anträge nur die Betriebsvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit vom 22. Januar 1988 zum Gegenstand haben sollen, hat an der Unzulässigkeit nichts geändert.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Es handelt sich insoweit nicht lediglich um eine Klarstellung, sondern um eine teilweise Rücknahme der Anträge. Wie sich aus dem gesamten Vorbringen des Betriebsrats, insbesondere auch aus den im Antrag zu 2 aufgeführten Tarifbestimmungen ergibt, ging es ihm ursprünglich keineswegs nur um die in der Betriebsvereinbarung Gleitzeit geregelten, sondern auch um eine Reihe weiterer Fragen, insbesondere um die Dauer der regelmäßigen Wochenarbeitszeit. Das Landesarbeitsgericht hat hierin sogar unwidersprochen den Schwerpunkt des Streits erblickt. Wenn der Betriebsrat nun nur noch die weitere Anwendbarkeit der Betriebsvereinbarung Gleitzeit festgestellt haben will, so beschränkt er den Verfahrensgegenstand durch teilweise Antragsrücknahme. Diese ist hier unzulässig. In der Rechtsbeschwerdeinstanz kann ein Sachantrag nach § 92 Abs. 2 Satz 3 ArbGG nur mit Zustimmung der anderen Beteiligten zurückgenommen werden. Die Arbeitgeberin hat ihre Zustimmung nicht erteilt.

c) Die Unzulässigkeit des Sachantrags führt nicht zur Zurückweisung der Rechtsbeschwerde. Insoweit ist dem Betriebsrat noch rechtliches Gehör zu gewähren.

Hätte das Landesarbeitsgericht vor einer Entscheidung in der Sache die Zulässigkeit der Anträge geprüft, wozu es verpflichtet war, dann hätte es den Betriebsrat nach § 139 ZPO auf deren mangelnde Bestimmtheit hinweisen und auf sachdienliche Antragstellung sowie entsprechend ergänzenden Sachvortrag hinwirken müssen. Vor allem hätte es den Betriebsrat fragen müssen, für welche betrieblichen Regelungen er festgestellt haben will, daß sie durch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

bestimmte tarifliche Regelungen nicht abgelöst worden sind. Erst eine genaue Gegenüberstellung der Regelungstexte zu einzelnen Gegenständen, hinsichtlich derer zwischen den Beteiligten Streit besteht, ermöglicht die vom Betriebsrat begehrte Klärung.

Danach ist das Verfahren gemäß § 97 Abs. 5 ArbGG nur auszusetzen, soweit der Betriebsrat nach entsprechendem Hinweis zulässige Anträge stellt und das Landesarbeitsgericht dann zu der Auffassung gelangt, daß seine Entscheidung von der streitigen Tariffähigkeit der DAG abhängt. Das kann nur insoweit in Betracht kommen, als die Beteiligten um die Anwendbarkeit von betrieblichen Regelungen streiten, die bei Inkrafttreten der fraglichen Tarifverträge Bestand hatten.

Dieterich

Rost

Wißmann

Wisskirchen

Lappe



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

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



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)