

4. Nov. 1960

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

218

Gesetz: BetrVG §§ 20 Abs. 3, 80 Abs. 1, 82 Abs. 1a;
ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 4a

Leitsätze:

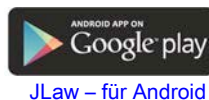
- 1) Das Vorliegen der Voraussetzungen des § 20 Abs. 3 BetrVG unterliegt jedenfalls so lange nicht der Entscheidung der Gerichte für Arbeitssachen, wie ein Tarifvertrag der dort erwähnten Art nicht abgeschlossen ist und nicht die Genehmigung des Ministeriums gefunden hat.
- 2) Ein gleichwohl gestellter Antrag mit der Zielrichtung nach Ziffer 1) ist mangels Rechtsschutzinteresses unzulässig.

Aktenzeichen: 1 ABR 5/60

Beschluß des BAG vom 4. November 1960 LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ABR 5/60

(1) 6 BV Ta 19/59 Düsseldorf

verkündet

am 4. November 1960

gez. Henkelmann,
angestellte als Urkundsbe-
amter der Geschäftsstelle

218

B e s c h l u ß

In Sachen .

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 4. November 1960 durch
die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Hilger
sowie die Bundesarbeitsrichter Beyreis und Kettner be-
schlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin gegen
den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düssel-
dorf vom 7. März 1960 - (1) 6 BV Ta 19/59 -
wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß der
Antrag unzulässig ist.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos v o n (mobile App) h t s
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

G r ü n d e:

I. Die Antragstellerin ist ein Unternehmen, das in ganz Europa Betriebsrationalisierungen durchführt. Sie beschäftigt etwa 350-400 Arbeitskräfte. Von diesen sind ca. 160 freiberufliche Mitarbeiter, ca. 100 Analytiker und ca. 180-200 Rationalisierungsfachleute. Am Sitz des Unternehmens sind ferner ständig ca. 50-60 Arbeitnehmer beschäftigt. Insgesamt etwa 150 von diesen Mitarbeitern sind Deutsche.

Die Antragstellerin hat beim Arbeitsgericht beantragt festzustellen, daß "wegen der Eigenart ihres Betriebes der Errichtung eines Betriebsrats besondere Schwierigkeiten entgegenstehen, die die Errichtung eines Betriebsrats nicht ermöglichen, und daß deshalb nur die Vereinbarung der Errichtung einer anderen Vertretung durch Tarifvertrag gemäß § 1 Abs. 2 TVG möglich ist".

Die Antragsgegnerinnen, zwei im Betrieb der Antragstellerin vertretene Gewerkschaften, haben um Zurückweisung dieses Antrags gebeten. Beide Vorinstanzen haben den Antrag zurückgewiesen. Die Rechtsbeschwerde ist zugelassen.

Mit der Rechtsbeschwerde beantragt die Antragstellerin nunmehr die Feststellung, daß wegen der Eigenart ihres Betriebes der Errichtung eines Betriebsrats besondere Schwierigkeiten entgegenstehen und daß deshalb die Errichtung einer anderen Vertretung bestimmt werden kann. Die Antragsgegnerinnen beantragen Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

II. 1) Gegen die Neufassung des Antrags in dritter Instanz bestehen keine Bedenken. Zwar ist eine Antragsänderung auch im Beschlußverfahren in dritter Instanz nicht zulässig. Um eine solche Änderung handelt es sich hier aber nicht. Vielmehr war der zunächst gestellte Antrag mehrdeutig. Durch die Neufassung ist er lediglich verdeutlicht worden: Die Antragstellerin hat klargestellt, daß sie mit ihrem Antrag die Feststellung begehrt, daß auf ihren Betrieb die Voraussetzungen des § 20 Abs. 3 BetrVG zutreffen und daß deshalb die Bildung einer Sondervertretung der Arbeit-

nehmer durch Tarifvertrag möglich ist.

2) Entgegen der Ansicht der Vorinstanz ist dieser Antrag unzulässig. Er ist gestützt auf die §§ 82 Abs. 1a BetrVG, 2 Abs. 1 Nr. 4a ArbGG. Diese Vorschriften handeln von der Entscheidung über die Notwendigkeit der Errichtung....der tariflichen Sondervertretung. § 80 Abs. 1 ArbGG schreibt vor, daß die vorstehend genannten Streitigkeiten im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren zu entscheiden seien. Irgend welche Sondervorschriften für dieses Beschlußverfahren stellt das Gesetz nicht auf.

Die Antragsgegnerinnen sind der Auffassung, der sich auch der Richter erster Instanz angeschlossen hat, daß über die Sondervertretung des § 20 Abs. 3 BetrVG lediglich die Tarifpartner entscheiden könnten. Nur wenn diese durch Tarifvertrag eine Sondervertretung eingeführt hätten, könnten die Gerichte für Arbeitssachen entscheiden, ob die Voraussetzungen des § 20 Abs. 3 BetrVG für eine tarifliche Regelung gegeben seien, ob ein bestimmter Betrieb unter die Tarifvereinbarung falle und ob die Bestellung der tariflichen Sondervertretung im Einzelfall ordnungsgemäß durchgeführt sei. Das Gericht könne aber nicht im Beschlußverfahren die Tarifpartner dazu zwingen, nun auch im Einzelfall einen Tarifvertrag abzuschließen.

Diese Ansicht trifft zu; denn ein solcher Zwang kann vom Gericht nicht ausgeübt werden, er würde einen unzulässigen Eingriff in die Tarifautonomie der Tarifpartner bedeuten. Zudem trägt die Antragstellerin selbst vor, daß die Antragsgegnerinnen den Abschluß eines solchen Tarifvertrages verweigern.

Daraus folgt, daß für den Antrag, der Gegenstand dieses Verfahrens ist, von vornherein ein Rechtsschutzinteresse nicht gegeben war. Eines solchen bedarf es aber auch im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren, wie der Senat stets in gleichbleibender Rechtsprechung entschieden hat.

Eine Entscheidung im Beschlußverfahren muß auf die Rechtsposition des Antragstellers von Einfluß sein, damit das Rechtsschutzinteresse an der Erlangung dieser Entscheidung bejaht werden kann. Die Gerichte für Arbeits-



- 4 -

sachen sind aber nicht befugt, Rechtsgutachten über rein theoretische Rechtsfragen zu erstatten. Selbst wenn sich das Begehren der Antragstellerin nach dem von ihr gestellten Antrag auf eine solche Rechtsfrage – und nicht nur auf eine Frage rein tatsächlicher Art – beziehen würde, was unentschieden bleiben kann, besteht ein solches Rechtsschutzinteresse an der Erreichung der erstrebten Entscheidung nicht. Denn auch wenn dem Antrag der Antragstellerin in vollem Umfang entsprochen würde, hätte sie damit nichts gewonnen. Sie räumt selbst ein, daß durch eine solche Entscheidung die Tarifpartner nicht gezwungen werden könnten, einen Tarifvertrag gemäß § 20 Abs. 3 BetrVG abzuschließen und so eine andere Vertretung der Arbeitnehmer als einen Betriebsrat nach den Vorschriften des BetrVG einzuführen; andererseits stünde den Tarifpartnern trotz Zurückweisung des Antrags der Abschluß eines solchen Tarifvertrages, wenn sie sich dazu bereitfinden würden, frei, sofern tatsächlich die Voraussetzungen des § 20 Abs. 3 BetrVG gegeben sind. Die Entscheidung des Gerichts würde aber auch das Ministerium bei seiner Entscheidung nach § 20 Abs. 3 BetrVG, ob es einem solchen Tarifvertrag – seinen Abschluß einmal unterstellt – genehmigen wollte, nicht binden.

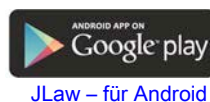
Hiernach würde also die Rechtsposition der Antragstellerin selbst durch eine zu ihren Gunsten ergehende Entscheidung nicht geändert werden. Die mit dem Antrag dem Gericht vorgelegte Rechtsfrage hat somit rein theoretische Bedeutung. Ein Rechtsschutzinteresse kann deshalb nicht bejaht werden. Die von der Antragstellerin gewünschte Entscheidung kann nur durch die Tarifpartner getroffen werden, in deren Tarifautonomie das Gericht nicht eingreifen kann.

Es bedarf keiner Entscheidung, ob die Gerichte für Arbeitssachen, wenn ein Tarifvertrag und die Zustimmung des Ministeriums dazu vorliegen, das Vorliegen der Voraussetzungen des § 20 Abs. 3 BetrVG nachprüfen können; denn hier fehlt es an beiden.

Die von ihr früher vertretene Auffassung, ihr Antrag sei schon deshalb zulässig und begründet, weil in ihrem



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Betrieb die Bildung eines Betriebsrats nach den Regelvorschriften des BetrVG unmöglich sei, hat die Antragstellerin, wie sich auch aus der Neufassung des Antrags ergibt, nicht aufrechterhalten. Dieser Auffassung könnte auch nicht gefolgt werden; denn das Vorliegen der Voraussetzungen des § 20 Abs. 3 BetrVG, um die es jetzt allein noch geht, hindert nicht das Bestehen von unter Anwendung der "Regelvorschriften" des BetrVG gebildeten Betriebsräten. Das ergibt sich schon aus dem Gesetz, das bestimmt, im Falle der wirksamen tariflichen Regelung ende die Amtszeit der "bestehenden" Betriebsräte. Es ist das die Folge aus der gesetzlichen Regelung, wonach jeder Betrieb einen Betriebsrat haben muß (§ 8 Abs. 1 BetrVG). Das gilt auch für die Betriebe, bei denen besondere Schwierigkeiten der Errichtung von Betriebsräten entgegenstehen. Das BetrVG sieht auch bei diesen Betrieben grundsätzlich die Bildung von Betriebsräten vor. Die Bildung solcher Betriebsräte kann nur dann unterbleiben, wenn eine tarifliche Regelung nach § 20 Abs. 3 BetrVG vorliegt; sie unterbleibt nicht schon dann, wenn solche Schwierigkeiten tatsächlich bestehen.

Fehlt es nach alledem an einem Rechtsschutzinteresse an dem gestellten Antrag, so mußte er als unzulässig abgewiesen werden.

gez. Dr. Schröder

Dr. Hilger

Wichmann

Beyreis

Kettner



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

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