

Aktenzeichen: 1 ABR 68/91

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 28. April 1992

- 1 ABR 68/91 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Beschluß vom 05. März 1991

- 11 BV 211/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Beschluß vom 19. Juli 1991

- 15 TaBV 7/91 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

N

Entscheidungsstichwort:

Geltung einer Betriebsvereinbarung in den neuen Bundesländern

Gesetz:

BetrVG § 50 Abs. 1, § 87 Abs. 1 Eingangssatz, § 77 Abs. 3,
§ 77 Abs. 6; GG Art. 9 Abs. 3; ArbGG §§ 93, 65 i.d.F. d.
4. VwGOÄndG, § 48; GVG §§ 17, 17 a

Leitsätze:

1. Der bei einer Gewerkschaft gebildete Gesamtbetriebsrat ist nach § 50 Abs. 1 BetrVG für den Abschluß einer Gesamtbetriebsvereinbarung zuständig, in der unternehmenseinheitlich alle die Arbeitsbedingungen geregelt werden sollen, die für andere Arbeitgeber in Manteltarifverträgen geregelt werden können.

2. Die Gesamtbetriebsvereinbarungen über allgemeine Arbeitsbedingungen und über die Vergütung bei der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr galten vom 3. Oktober 1990 an bis zu ihrer Beendigung durch ordentliche Kündigung auch in den neuen Bundesländern.

Weiteres Vorverfahren:

ArbG Stuttgart Beschluß vom 30. April 1991 - 11 BV 58/91 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 68/91

15 TaBV 7/91 Baden-Württemberg

Verkündet am
28. April 1992

Im Namen des Volkes!

Clobes,

Beschluß

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.



hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 28. April 1992 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, den Vorsitzenden Richter Matthes und den Richter Professor Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Janzen und Dr. Münzer beschlossen:

1. Auf die Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 19. Juli 1991 - 15 TaBV 7/91 - aufgehoben.
2. Der Beschluß des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 30. April 1991 - 11 BV 58/91 - wird abgeändert.
3. Über die Anträge des Gesamtbetriebsrats wird insgesamt wie folgt entschieden:
 - a) Es wird festgestellt, daß die
 - Allgemeinen Arbeitsbedingungen für Beschäftigte der Gewerkschaft ÖTV (AAB) vom 30. Oktober 1985 i. d. F. des Änderungsvertrages vom 1. Juni 1988 und
 - die Vergütungsregelung für die Beschäftigten der ÖTV vom 15. April 1983 und 27. Juni 1983 sowie vom 12. Juni 1987 i. d. F. der Änderungsverträge vom 1. Juni 1988 und 28. März 1990seit 3. Oktober 1990 auch für die Beschäftigten der Gewerkschaft ÖTV in den Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie dem ehemaligen Ostteil Berlins gelten.
 - b) Es wird festgestellt, daß die am 29. Oktober 1990 von dem geschäftsführenden Hauptvorstand der Gewerkschaft ÖTV ausgesprochene außerordentliche Kündigung der kollektiven Verträge über die AAB und die Vergütungsregelung unwirksam ist.
 - c) Der Antrag festzustellen, daß die Kollektivverträge über den Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist hinaus nachwirken, wird abgewiesen.



4. Die Anschlußrechtsbeschwerde der Gewerkschaft
ÖTV wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit und den Geltungsbereich der zwischen ihnen für die Beschäftigten der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) vereinbarten Arbeits- und Vergütungsbedingungen.

Eine zwischen geschäftsführendem Hauptvorstand und Gesamtbetriebsrat der ÖTV am 26. September 1973 "über die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes" geschlossene Betriebsvereinbarung Nr. 1 enthält u.a. folgende Regelung:

§ 2 - Betriebe

Die Gewerkschaft ÖTV gilt in ihrer Gesamtheit als Unternehmen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes. Betriebe sind die Hauptverwaltung, jeder Bezirk und jede Schule.

§ 7 - Kollektive Verträge

- (1) Über Arbeitsentgelte und die Allgemeinen Arbeitsbedingungen werden zwischen dem geschäftsführenden Hauptvorstand und dem Gesamtbetriebsrat nach § 32 der Satzung der Gewerkschaft ÖTV kollektive Verträge abgeschlossen.
- (2) Der geschäftsführende Hauptvorstand und der Gesamtbetriebsrat sind sich darüber einig, daß es bei der Gewerkschaft ÖTV keine Tarifverträge im Sinne des § 77 Abs. 3 BetrVG gibt; diese sind auch nicht üblich.



§ 32 Nr. 1 der Satzung der ÖTV lautet:

Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, mit Ausnahme der Wahlangestellten, werden durch kollektive Verträge geregelt, die zwischen dem geschäftsführenden Hauptvorstand einerseits und dem Gesamtbetriebsrat andererseits abgeschlossen werden. Die ausgehandelten Verträge bedürfen der Zustimmung des Beirates.

Einigen sich die Vertragsparteien nicht, so übernimmt der Beirat die Funktion einer Schiedsstelle und entscheidet innerhalb von drei Monaten nach seiner Anrufung.

Der Beirat, nach § 20 Nr. 2 der Satzung ein Organ der ÖTV auf Bundesebene, hat nach § 24 der Satzung das Recht, allgemeine Arbeitsbedingungen sowie Gehaltsregelungen für die Beschäftigten der ÖTV, die nicht von Kollektivverträgen nach § 32 erfaßt werden, zu beschließen. Dahingehende Beschlüsse bedürfen der einfachen Mehrheit der Mitglieder des Beirates, dem neben den Mitgliedern des geschäftsführenden Hauptvorstandes, Bundessekretärinnen bzw. Bundessekretären und Delegierten der Bezirke jeweils ein Mitglied des Gewerkschaftsausschusses und der Revisionskommission angehören.

Auf der Grundlage des § 32 der Satzung schlossen der geschäftsführende Hauptvorstand und der Gesamtbetriebsrat mit Zustimmung des Beirates am 31. Oktober 1985 einen kollektiven Vertrag über "Allgemeine Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der Gewerkschaft ÖTV (AAB)", der durch kollektiven Vertrag vom 1. Juni 1988 mit Wirkung vom selben Tag abgeändert wurde. Daneben regelten die Beteiligten die Vergütung der Beschäftigten der ÖTV in einem "Kollektiven Vertrag über die Vergütungsregelung für die Beschäftigten" vom 15. April 1983 und 27. Juni 1983, der durch



kollektive Verträge vom 1. Juni 1988 und vom 28. März 1990 mit Wirkung ab 1. Mai 1990 abgeändert wurde. Der Beirat stimmte der letzten Änderung am 26. Oktober 1990 zu.

Da sich die Beteiligten in der Frage der Anwendung der kollektiven Verträge über die AAB und die Vergütungsregelung der Beschäftigten auf dem Gebiet der ehemaligen DDR nicht einigen konnten, kündigte die ÖTV mit Schreiben vom 29. Oktober 1990 - beim Gesamtbetriebsrat am 30. Oktober 1990 eingegangen - vorsorglich die genannten Vereinbarungen außerordentlich, hilfsweise ordentlich zu den in den Verträgen vorgesehenen Zeitpunkten. Dies sind für die AAB der 31. März 1991 bzw. für Teile der Regelung der 30. Juni 1992, für die Vergütungsregelung der 31. März 1991 bzw. der 31. Januar 1991.

Der von beiden Beteiligten gemäß § 32 Nr. 1 der Satzung am 22. Oktober 1990 angerufene Beirat beschloß am 21. Januar 1991 für die Beschäftigten in den neuen Bundesländern gesonderte Bestimmungen über "Allgemeine Arbeitsbedingungen" sowie über eine "Vergütungsregelung", die rückwirkend zum 3. Oktober 1990 in Kraft treten sollten. Danach betrug u.a. die Höhe der Vergütung der Beschäftigten in der ehemaligen DDR 50 % der für die Beschäftigten in den alten Bundesländern maßgebenden Vergütungstabelle.

Mit Schreiben vom 29. November 1990 leitete der Gesamtbetriebsrat beim Arbeitsgericht Stuttgart ein Beschlußverfahren (- 11 BV 211/90 -) ein, in dem er sich gegen die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung wandte und hilfsweise die Feststellung begehrte, daß die gekündigten Verträge über den Ablauf des



31. Oktober 1990 und den Ablauf der ordentlichen Kündigungsfristen hinaus nachwirken. Das Arbeitsgericht hat mit Beschluß vom 5. März 1991 die Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung festgestellt und über den Hilfsantrag nicht entschieden. Gegen diese Entscheidung hat die ÖTV Beschwerde, der Gesamtbetriebsrat Anschlußbeschwerde eingelegt. Dieses Verfahren wurde vor dem Landesarbeitsgericht zunächst unter dem Aktenzeichen - 15 TaBV 5/91 - geführt.

Am 6. Februar 1991 leitete der Gesamtbetriebsrat beim Arbeitsgericht Stuttgart ein weiteres Beschlußverfahren (- 11 BV 58/91 -) ein, mit dem Ziel festzustellen, daß sowohl die "Allgemeinen Arbeitsbedingungen" als auch die "Vergütungsregelung" seit 3. Oktober 1990 auch für die Beschäftigten des Arbeitgebers (ÖTV) im Gebiet der ehemaligen DDR gelten. In demselben Verfahren wandte sich der Gesamtbetriebsrat mit einem weiteren Antrag gegen die Wirksamkeit des vom Beirat am 21. Januar 1991 gefaßten Beschlusses. Das Arbeitsgericht hat den zuletzt genannten Antrag durch Beschluß abgetrennt und zum Gegenstand eines eigenständigen Beschlußverfahrens gemacht. Alsdann hat es dieses unter dem Aktenzeichen - 11 BV 20/91 - geführte Verfahren ausgesetzt bis zur rechtskräftigen Entscheidung über alle anderen Anträge. Durch Beschluß vom 30. April 1991 hat das Arbeitsgericht dann im Verfahren - 11 BV 58/91 - den die Geltung der kollektiven Verträge in den neuen Bundesländern betreffenden Feststellungsantrag zurückgewiesen. Gegen diese Entscheidung hat der Gesamtbetriebsrat Beschwerde eingelegt, die vom Landesarbeitsgericht unter dem Aktenzeichen - 15 TaBV 7/91 - geführt wurde.

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



Mit Beschluß vom 19. Juli 1991 hat das Landesarbeitsgericht die Verfahren - 15 TaBV 7/91 - und - 15 TaBV 5/91 - zur gemeinsamen Entscheidung und Verhandlung verbunden.

Zur Begründung seiner unterschiedlichen Antragsziele hat der Gesamtbetriebsrat vorgetragen, die kollektiven Verträge seien in ihrem räumlichen und persönlichen Geltungsbereich nicht auf das Gebiet der alten Bundesländer beschränkt, diese würden auch auf die Beschäftigten der ÖTV in deren Rotterdamer Büro angewandt. Daneben würden auch andere Betriebsvereinbarungen auf Beschäftigungsverhältnisse in den neuen Bundesländern angewendet. Mit dem Tag des Beitritts der neuen Bundesländer seien die Kollektivverträge automatisch auf die Beschäftigten in der ehemaligen DDR erstreckt worden. Diese Wirkung habe nicht infolge der außerordentlichen Kündigungen geendet. Die außerordentlichen Kündigungen seien unwirksam, da die kollektiven Verträge ins einzelne gehende Kündigungsregelungen vorsähen, neben denen eine außerordentliche Kündigung nur noch bei Vorliegen schwerwiegender Gründe in Betracht komme. Solche Gründe hätten nicht vorgelegen und könnten jedenfalls nicht in der Erweiterung des Organisationsbereiches auf die neuen Bundesländer gesehen werden. Die unterschiedlichen Einkommens- und Vermögensverhältnisse im Westen und im Osten könnten eine außerordentliche Kündigung auch nicht unter dem Gesichtspunkt des Wegfalls der Geschäftsgrundlage rechtfertigen. Da die gekündigten kollektiven Verträge Regelungen enthielten, die zwingenden Mitbestimmungsrechten unterlägen, müßten die Vereinbarungen sowohl bei Annahme der Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung wie auch für die Zeit nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfristen nachwirken.



Der Gesamtbetriebsrat hat zuletzt folgende Anträge gestellt:

1. Es wird festgestellt, daß die

- Allgemeinen Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der Gewerkschaft ÖTV (AAB) vom 30.10.1985 in der Fassung des Änderungsvertrages vom 1.6.1988 und
- die Vergütungsregelung für die Beschäftigten der Gewerkschaft ÖTV vom 15.4.1983 und 27.6.1983 sowie vom 12.6.1987 in der Fassung der Änderungsverträge vom 1.6.1988 und 28.3.1990

seit 3. Oktober 1990 auch für die Beschäftigten der Gewerkschaft ÖTV in den Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen sowie dem ehemaligen Ostteil Berlins gelten.

2. Es wird festgestellt, daß die am 29.10.1990 von dem geschäftsführenden Hauptvorstand der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr ausgesprochene außerordentliche Kündigung der kollektiven Verträge über

- Allgemeine Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der Gewerkschaft ÖTV (AAB) vom 30.10.1985 in der Fassung des Änderungsvertrages vom 1.6.1988 und
- die Vergütungsregelung für die Beschäftigten der Gewerkschaft ÖTV vom 15.4.1983 und 27.6.1983 sowie vom 12.6.1987 in der Fassung der Änderungsverträge vom 1.6.1988 und 28.3.1990

unwirksam ist.

hilfsweise:

Es wird festgestellt, daß die Allgemeinen Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der Gewerkschaft ÖTV (AAB) vom 30.10.1985 in der Fassung des Änderungsvertrages vom 1.6.1988 und die Vergütungsregelung für die Beschäftigten der ÖTV vom 15.4.1983 und 27.6.1983 sowie vom 12.6.1987 in der Fassung der Änderungsverträge vom 1.6.1988 und 28.3.1990

über den Ablauf des 30.10.1990 hinaus nachwirken.



3. Es wird festgestellt, daß die Allgemeinen Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der Gewerkschaft ÖTV (AAB) vom 30.10.1985 in der Fassung der Änderungsverträge vom 1.6.1988 und die Vergütungsregelung für die Beschäftigten der Gewerkschaft ÖTV vom 15.4.1983 und 27.6.1983 sowie vom 12.6.1987 in der Fassung der Änderungsverträge vom 1.6.1988 und 28.3.1990 über den Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist hinaus nachwirken.

Die ÖTV hat beantragt, die Anträge zurückzuweisen.

Sie ist dem Begehren, die Geltung der kollektiven Verträge in den neuen Bundesländern festzustellen, mit dem Einwand entgegengetreten, die Arbeitsgerichte seien für eine derartige Entscheidung nicht zuständig. Die Vereinbarungen hätten ihre Rechtsgrundlage nicht im Betriebsverfassungsrecht, sondern in der Satzung der ÖTV, weshalb es sich um eine vor ordentlichen Gerichten auszutragende verbandsrechtliche Streitigkeit handele. In der Sache scheide eine Erstreckung des Geltungsbereiches bei einer an Entstehungsgeschichte, Zweck und Interessenlage orientierten Auslegung der Verträge aus. Vorsorglich seien die Verträge jedoch fristlos gekündigt worden. Diese außerordentlichen Kündigungen seien gerechtfertigt, da ihr eine Fortsetzung der Vertragsverhältnisse bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfristen angesichts des gravierenden Unterschiedes des Vergütungsniveaus im Osten und im Westen Deutschlands unzumutbar gewesen sei. Mangels der zwingender Mitbestimmung unterliegender Regelungsgegenstände könne den Vereinbarungen auch keine Nachwirkung zukommen. Eine Nachwirkung scheide aber auch deshalb aus, weil die gekündigten Bestimmungen durch die vom Beirat am 21. Januar 1991 beschlosse-



nen Regelungen für die Beschäftigten in den neuen Bundesländern rückwirkend ab 3. Oktober 1990 ersetzt worden seien.

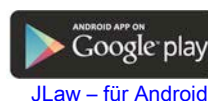
Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Gesamtbetriebsrats gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts zurückgewiesen, indem dieses den Antrag festzustellen, daß die Verträge in den neuen Bundesländern gelten, abgewiesen hat, wie auch seine Anschlußbeschwerde, mit der der Gesamtbetriebsrat sich gegen die Abweisung seines Hilfsantrages, die Nachwirkung der Regelung festzustellen, wandte. Ebenso hat das Landesarbeitsgericht die Beschwerde der ÖTV gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts zurückgewiesen, in dem die Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung festgestellt wurde. Mit der vom Landesarbeitsgericht im Tenor seines Beschlusses zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Gesamtbetriebsrat seine bisherigen Anträge weiter. Die ÖTV hat Anschlußrechtsbeschwerde eingelegt, mit der sie sich weiterhin gegen die Feststellung der Unwirksamkeit der von ihr ausgesprochenen außerordentlichen Kündigung wendet.

B. Die Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrats ist zum Teil begründet, während die Anschlußrechtsbeschwerde der Gewerkschaft ÖTV unbegründet ist.

I. Der Antrag zu 1) des Gesamtbetriebsrats, mit dem er für die Beschäftigten der ÖTV die Feststellung begehrt, daß die Kollektivverträge seit 3. Oktober 1990 auch in den neuen Bundesländern gelten, ist zulässig.

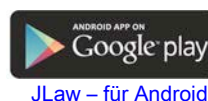


1. Die Rüge der ÖTV, die Gerichte für Arbeitssachen seien unzuständig, da es sich um einen Streit über die Auslegung einer Vereinssatzung handele, ist unbegründet. Der Senat ist an die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Gerichte für Arbeitssachen seien zuständig, nach § 93 Abs. 2, § 65 ArbGG i.d.F. des Vierten Gesetzes zur Neuregelung des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens (4. VwGOÄndG) vom 17. Dezember 1990 (BGBl. I S. 2809), das nach Art. 23 am 1. Januar 1991 in Kraft getreten ist, gebunden. Die gesetzliche Neuregelung ist vorliegend anzuwenden, da es sich nicht um einen sogenannten "Altfall" handelt, bei dem die Entscheidungen der Vorinstanzen vor Inkrafttreten des Gesetzes ergingen (Senatsbeschuß vom 20. August 1991 - 1 ABR 85/90 - DB 1992, 275, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, im Anschluß an BGH Urteil vom 28. Februar 1991 - III ZR 49/90 - NVwZ 1991, 606; ebenso BVerwG Beschuß vom 4. November 1991 - 7 B 53/91 - Buchholz 300 § 17 a GVG Nr. 2 = Bay VBl 1992, 313). Mit der ebenfalls durch das 4. VwGOÄndG erfolgten Änderung der §§ 17, 17 a GVG und § 48 ArbGG hat der Gesetzgeber klargestellt, daß auch das Verhältnis ordentlicher Gerichte zu Arbeitsgerichten eine Frage des Rechtsweges ist (vgl. Zöllner/Gummer, ZPO, 17. Aufl., Vorbem. zu §§ 17 - 17 b GVG Rz 10; Künzler, BB 1991, 757). Auch die amtliche Begründung des Gesetzes (BT-Drucks. 11/7030, S. 36) betont ausdrücklich die Gleichwertigkeit der Rechtswege. Die Frage nach dem richtigen Rechtsweg ist der Überprüfung des Senats damit nach §§ 65, 93 Abs. 2 ArbGG n.F. entzogen. Dies gilt auch dann, wenn - wie hier - trotz Rüge einer Partei eine isoliert anfechtbare Vorabentscheidung über die Zulässigkeit des beschrittenen Rechtsweges in den Vorinstanzen nicht getroffen wurde. Zwar verpflichtet § 17 a Abs. 3 GVG n.F. das Ge-



richt bei Erhebung einer Rüge über die Zulässigkeit des Rechtsweges vorab zu entscheiden. Ein Verstoß gegen diese Pflicht führt jedoch nicht dazu, daß die Prüfung entgegen § 17 a Abs. 5 GVG n.F. vom Rechtsmittelgericht nachgeholt werden muß. Dies widerspräche dem Sinn der gesetzlichen Neuregelung, längere Streitigkeiten über den richtigen Rechtsweg zu verhindern. Darüber hinaus hätte die die fehlende Zuständigkeit rügende Partei die Nichtbeachtung ihres Rügerechts mit der einfachen Beschwerde nach § 78 Abs. 1 ArbGG in Verb. mit § 567 Abs. 1 ZPO angreifen können. Die Rüge nach § 17 a Abs. 3 GVG n.F. muß als ein das Verfahren betreffendes Gesuch im Sinne von § 567 Abs. 1 ZPO angesehen werden. Die Ablehnung des Gerichts, überhaupt eine Entscheidung zu treffen, ist einer Zurückweisung des Gesuchs, wie etwa im Falle einer unterlassenen Streitwertfestsetzung, gleichzusetzen (vgl. auch Zöllner/Schneider, aaO, § 567 Rz 35).

2. Mit seinem Antrag zu 1) möchte der Gesamtbetriebsrat festgestellt wissen, daß die "Allgemeinen Arbeitsbedingungen" und die "Vergütungsregelungen" seit dem 3. Oktober 1990 auch für die Beschäftigten in den neuen Bundesländern gelten. Der Inhalt des Antrages bezieht sich auf Geltung und Reichweite von Verträgen, die zwischen den Beteiligten abgeschlossen wurden. Der Gesamtbetriebsrat hat ein rechtliches Interesse (§ 256 ZPO) an der alsbaldigen Feststellung, ob und wieweit diese Kollektivverträge auch für die Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern rechtliche Wirkung entfalten. Das Rechtsschutzinteresse ist nicht durch die Entscheidung des Beirats vom 21. Januar 1991, mit der eine rückwirkende Neuregelung getroffen wurde, entfallen, da die Wirksamkeit dieser Neuregelung zwischen den Beteiligten ebenfalls strei-



tig und darüber hinaus Gegenstand eines noch anhängigen Beschlußverfahrens ist.

II. Der Antrag ist begründet.

Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat waren für den Abschluß der Kollektivverträge zuständig. Diese verstoßen auch nicht gegen die Binnenschranken des § 77 Abs. 3 und § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG.

1. Sowohl der Kollektivvertrag über die Arbeitsbedingungen als auch die Vergütungsregelung in ihren jeweiligen Fassungen wurden vom Gesamtbetriebsrat und dem geschäftsführenden Hauptvorstand ausgehandelt. Der Beirat der ÖTV hat den Vereinbarungen zugestimmt, also keine eigene, die Einigung nach § 32 Nr. 1 Abs. 2 der Satzung ersetzende Entscheidung getroffen. Bei den Kollektivverträgen handelt es sich um Betriebsvereinbarungen: In ihnen werden Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten des Arbeitgebers geregelt; Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat haben diese Arbeitsbedingungen gemeinsam beschlossen und die Urkunde unterschrieben.

a) Der Abschluß dieser Betriebsvereinbarungen verstößt weder gegen den Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 noch gegen den Tarifvorrang des § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG.

aa) Die Verträge tragen dem besonderen Umstand Rechnung, daß die ÖTV wie andere tariffähige Gewerkschaften in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber einheitliche Rahmenbedingungen für die bei ihr Beschäftigten schaffen will, wegen ihrer Doppelstellung als Ar-



beitgeber und Gewerkschaft aber keine Tarifverträge schließen kann. Deshalb haben sich die Beteiligten dieses Verfahrens in § 7 der Betriebsvereinbarung Nr. 1 darüber verständigt, kollektive Verträge über Arbeitsbedingungen und Vergütungen abzuschließen, deren Inhalt einem Mantel- und Entgelttarifvertrag entspricht. Neben der Betriebsvereinbarung Nr. 1 ist Rechtsgrundlage für die Gesamtbetriebsvereinbarungen § 32 der Satzung der ÖTV. Die Vergütungsregelungen enthalten die Vergütungsgruppen für die Beschäftigten und legen die Höhe der Vergütungen fest. Die Vergütungsgruppenregelung schafft einen Strukturrahmen für die Entgeltbemessung und begründet damit zugleich die innerbetriebliche Lohnordnung für alle Betriebe der ÖTV. Eine solche Regelung unterliegt der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrats des einzelnen Betriebes nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Da sich das Mitbestimmungsrecht nach ständiger Rechtsprechung des Senats nicht auf die Höhe der den einzelnen Vergütungsgruppen zugewiesenen Entgelte erstreckt (vgl. statt vieler Beschluß des Großen Senats vom 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Hinweisen), enthalten die Vergütungsregelungen sowohl mitbestimmungspflichtige Regelungen, wie auch solche, die nicht der erzwingbaren Mitbestimmung unterliegen. Das Gleiche gilt für die Gesamtbetriebsvereinbarung über Arbeitsbedingungen, die im wesentlichen Angelegenheiten regelt, die nicht der Mitbestimmung unterliegen, daneben aber auch Bestimmungen über mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten enthält, zum Beispiel in § 10 Abs. 1 Satz 2 über die Lage der Arbeitszeit und deren Verteilung auf die Wochentage (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG).



Soweit die Gesamtbetriebsvereinbarungen Gegenstände regeln, die der zwingenden Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG unterliegen, ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Beschluß des Großen Senats vom 3. Dezember 1991, aaO; BAGE 54, 191 = AP Nr. 21 zu § 77 BetrVG 1972; BAGE 57, 309 = AP Nr. 33 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung) der wirksame Abschluß einer Betriebsvereinbarung über die betreffenden Vertragsinhalte nicht dadurch ausgeschlossen, daß entsprechende mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten "üblicherweise" durch Tarifvertrag im Sinne von § 77 Abs. 3 BetrVG geregelt werden. Nur dann, wenn die Angelegenheit durch Tarifvertrag inhaltlich und abschließend geregelt ist, wird das Mitbestimmungsrecht und damit der Abschluß einer Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG ausgeschlossen (ständige Rechtsprechung seit BAGE 50, 313 = AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang). Vorliegend kommt dieser Schranke keine Bedeutung zu, weil für die von den Gewerkschaften beschäftigten Arbeitnehmer keine Tarifverträge bestehen.

bb) Auch soweit die Gesamtbetriebsvereinbarungen Gegenstände regeln, die nicht der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen, verstoßen sie nicht gegen die betriebsverfassungsrechtliche Schranke des § 77 Abs. 3 BetrVG, wonach Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein können. Es gibt keine Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen der bei Gewerkschaften beschäftigten Arbeitnehmer, diese sind auch nicht üblich. Die Sperrwirkung tritt aber nur ein, wo räumlich, fachlich und persönlich der

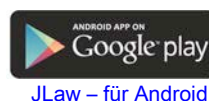


Abschluß von Tarifverträgen üblich ist (Senatsbeschluß vom 21. Dezember 1982 - 1 ABR 20/81 - DB 1983, 996, m.w.N.).

b) Der Gesamtbetriebsrat war für den Abschluß der Betriebsvereinbarungen zuständig. Dies ergibt sich nicht aus der Vereinbarung der Beteiligten, die sich unter Bezugnahme auf § 32 der Satzung in § 7 der Betriebsvereinbarung Nr. 1 darauf geeinigt haben, nicht die örtlichen Betriebsräte, sondern der Gesamtbetriebsrat solle Vertragspartner abzuschließender Gesamtbetriebsvereinbarungen sein; denn die gesetzliche Verteilung der Zuständigkeiten zwischen Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat ist zwingend und kann weder durch Tarifvertrag noch durch Betriebsvereinbarung abbedungen werden (vgl. Fitting/Auffarth/Kaiser/Heithner, BetrVG, 17. Aufl., § 50 Rz 3).

Da der Gesamtbetriebsrat von den einzelnen Betriebsräten nicht zum Abschluß der kollektiven Verträge ermächtigt wurde, scheidet eine Auftragszuständigkeit nach § 50 Abs. 2 BetrVG aus.

Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats ergibt sich aber aus § 50 Abs. 1 BetrVG. In den Gesamtbetriebsvereinbarungen sind Angelegenheiten geregelt, die das Gesamtunternehmen betreffen, denn sie gestalten die Beschäftigungsverhältnisse aller bei der ÖTV in den unterschiedlichen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer. Es soll also eine unternehmenseinheitliche Regelung geschaffen werden. Die mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten, die Gegenstand der Gesamtbetriebsvereinbarungen sind, können auch nicht durch die Einzelbetriebsräte geregelt werden. Dies ist nicht erst der Fall, wenn der einzelne Betriebsrat objektiv oder



subjektiv außerstande ist, das Mitbestimmungsrecht auszuüben, sondern schon dann, wenn ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder jedenfalls betriebsübergreifende Regelung besteht, wobei auf die Verhältnisse des einzelnen konkreten Unternehmens abzustellen ist. Andererseits reicht die Zweckmäßigkeit einer einheitlichen Regelung ebensowenig aus, wie allein das Koordinationsinteresse des Arbeitgebers (Senatsbeschuß vom 23. September 1975 - 1 ABR 122/73 - AP Nr. 1 zu § 50 BetrVG 1972).

Bei Anwendung dieser Grundsätze (vgl. dazu bereits Senatsbeschuß vom 6. Dezember 1988, BAGE 60, 244 = AP Nr. 37 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung) ist der Gesamtbetriebsrat zuständig, wenn die Regelungsmaterie unter Berücksichtigung der Verhältnisse der betroffenen Gewerkschaft eine einheitliche Regelung gebietet. In den Gesamtbetriebsvereinbarungen sind alle Gegenstände enthalten, die die maßgeblichen Inhalte der arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgestalten. Derartig weitreichende Regelungen sind zwar theoretisch auch auf betrieblicher Ebene möglich, doch führt vorliegend die Besonderheit, daß der Arbeitgeber zugleich Gewerkschaft ist und damit dem Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG untersteht, er andererseits für seine Arbeitnehmer Tarifverträge nicht abschließen kann, dazu, daß er nicht nur das gleiche Interesse wie andere Arbeitgeber an der einheitlichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen hat, sondern er wie die anderen Arbeitgeber - diese mit Hilfe von Tarifverträgen - eine Möglichkeit zur Schaffung einheitlicher Arbeitsbedingungen haben muß. Bei der Regelung von nicht der Mitbestimmung unterliegenden Angelegenheiten ist der Gesamtbetriebsrat ohnehin

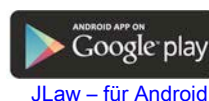


zuständig, wenn der Arbeitgeber - wie hier - nur bereit ist, mit dem Gesamtbetriebsrat auf überbetrieblicher Ebene eine Vereinbarung zu treffen (BAG Beschluß vom 11. Februar 1992 - 1 ABR 51/91 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Bei den wenigen in der Gesamtbetriebsvereinbarung über allgemeine Arbeitsbedingungen geregelten mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten ergibt sich die Zuständigkeit aus der Sondersituation bei der ÖTV, die zugleich Arbeitgeber und Gewerkschaft ist.

2. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts hat sich der Geltungsbereich der Gesamtbetriebsvereinbarungen mit dem Beitritt der ehemaligen DDR am 3. Oktober 1990 automatisch auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter der ÖTV erstreckt, die für neugegründete Betriebe in den neuen Bundesländern eingestellt wurden.

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 60, 94 = AP Nr. 48 zu § 112 BetrVG 1972, m.w.N.) sind Betriebsvereinbarungen wie Tarifverträge und diese wiederum wie Gesetze auszulegen. Danach ist maßgeblich auf den im Wortlaut der Betriebsvereinbarung zum Ausdruck gekommenen Willen der Parteien abzustellen und den von diesen beabsichtigten Sinn und Zweck der Regelung, soweit diese in den Regelungen noch ihren Niederschlag gefunden haben. Hierzu ist auch auf den Gesamtzusammenhang der Regelungen in den Betriebsvereinbarungen abzustellen. Verbleiben im Einzelfall noch Zweifel, kann auch auf die Entstehungsgeschichte der Betriebsvereinbarung zurückgegriffen werden (vgl. hierzu BAGE 46, 308, 313 f. = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung, m.w.N.). Die Auslegung einer Betriebsvereinbarung durch das Lan-

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



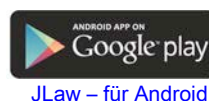
des Arbeitsgericht unterliegt der vollen Überprüfung durch das
Rechtsbeschwerdegericht.

b) Die Erstreckung der Allgemeinen Arbeitsbedingungen und der
Vergütungsregelung auf die Beschäftigungsverhältnisse in den
neuen Bundesländern seit 3. Oktober 1990 kann entgegen der Auf-
fassung des Gesamtbetriebsrats nicht den Rechtssätzen entnommen
werden, die das Bundesverfassungsgericht in der Entscheidung vom
24. April 1991 (- 1 BvR 1341/90 - AP Nr. 70 zu Art. 12 GG = DB
1991, 1021 ff.) aufgestellt hat. In diesem Urteil hat das Bundes-
verfassungsgericht lediglich ausgeführt (zu C III 2 der Gründe),
daß die Arbeitsverhältnisse (im öffentlichen Dienst) nicht durch
den Wegfall des Vertragspartners (DDR) untergegangen sind. Der
Einigungsvertrag - so das Bundesverfassungsgericht - lasse erken-
nen, daß Bund und Länder in die bestehenden Arbeitsverhältnisse
eintreten sollten. Vorliegend streiten die Beteiligten nicht dar-
über, ob Arbeitsverhältnisse beendet worden sind, sondern dar-
über, welche Arbeitsbedingungen für neu begründete Arbeitsver-
hältnisse gelten. Abgesehen davon lassen sich die Grundsätze des
Bundesverfassungsgerichts nicht auf eine Gewerkschaft übertragen,
die sich nur in ihrem Namen auf den öffentlichen Dienst bezieht,
weil für diese im Einigungsvertrag nichts geregelt ist. Ebensowe-
nig kann der in Art. 8 Einigungsvertrag angesprochene Gedanke des
Inkrafttretens bundesdeutschen Rechts in der ehemaligen DDR auf
die Betriebsvereinbarungen übertragen werden, da die Regelungen
des Einigungsvertrages sich ausschließlich auf solche Rechtsvor-
schriften beziehen, die kraft staatlicher Hoheitsbefugnis erlas-
sen wurden.



c) Die Erstreckung der beiden Gesamtbetriebsvereinbarungen auf die Beschäftigungsverhältnisse in den neuen Bundesländern seit 3. Oktober 1990 ergibt sich aber unmittelbar aus dem Wortlaut dieser beiden Betriebsvereinbarungen in Verbindung mit der Betriebsvereinbarung Nr. 1 und § 1 Nr. 2 sowie § 2 Nr. 2 der Satzung der ÖTV.

Sowohl die Allgemeinen Arbeitsbedingungen wie die Vergütungsregelung gelten nach ihrem Wortlaut für die Beschäftigten der Gewerkschaft ÖTV. Dieser Wortlaut ist eindeutig. Nach ihm richten sich die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten, unabhängig davon, wann und in welchem Teil der Bundesrepublik Deutschland das Arbeitsverhältnis begründet worden ist, nach den Allgemeinen Arbeitsbedingungen und der Vergütungsregelung. Soweit zum Teil andere Arbeitsbedingungen gelten sollen, ist dies in den Allgemeinen Arbeitsbedingungen wiederum geregelt, so für die Beschäftigten auf Zeit, die Beschäftigten in den zentralen Bildungsstätten und die Kraftfahrer in der Hauptverwaltung und in den Bezirksverwaltungen (§ 1 Abs. 2 AAB). Dafür, daß für weitere Arbeitsverhältnisse die Gesamtbetriebsvereinbarungen keine Geltung haben sollen, findet sich nicht der geringste Anhaltspunkt. Vielmehr ergibt sich eine Bestätigung des Ergebnisses, daß die Allgemeinen Arbeitsbedingungen und Vergütungsregelung für alle Arbeitsverhältnisse gelten sollen, aus § 32 der Satzung der ÖTV, wonach "die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, mit Ausnahme der Wahlangestellten, durch kollektive Verträge" zwischen geschäftsführendem Hauptvorstand und Gesamtbetriebsrat geregelt werden. Dementsprechend bestimmt § 7 Abs. 1 der Betriebsvereinbarung Nr. 1, daß "über Arbeitsentgelte und die Allgemeinen Ar-



beitsbedingungen ... zwischen dem geschäftsführenden Hauptvorstand und dem Gesamtbetriebsrat kollektive Verträge abgeschlossen" werden.

Gelten die Allgemeinen Arbeitsbedingungen und die Vergütungsregelung aber für alle Beschäftigungsverhältnisse von Arbeitnehmern der ÖTV, dann erstreckt sich ihre Wirkung grundsätzlich auch auf die Arbeitsverhältnisse, die nach dem Beitritt am 3. Oktober 1990 in den neuen Bundesländern erstmals begründet wurden.

d) Unabhängig von der Beantwortung der Streitfrage, ob die Normen einer Gesamtbetriebsvereinbarung auch normative Wirkung für die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer haben, die in einem betriebsratslosen Betrieb beschäftigt werden, ist vorliegend der Arbeitgeber an die in den beiden Gesamtbetriebsvereinbarungen vereinbarten Arbeitsbedingungen auch gegenüber den Arbeitnehmern gebunden, die in betriebsratslosen Betrieben arbeiten. Mit Rücksicht darauf, daß der Arbeitgeber wegen seiner Doppelstellung als Arbeitgeber und Gewerkschaft einheitliche Arbeitsbedingungen für seine Arbeitnehmer nicht durch Firmentarifvertrag erreichen kann, hat er in § 32 seiner Satzung festgelegt, daß die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Gesamtbetriebsvereinbarungen geregelt werden, die zwischen geschäftsführendem Hauptvorstand und Gesamtbetriebsrat abzuschließen sind. Aus § 32 der Satzung ergibt sich damit ein weitergehenderer Bindungswille des Arbeitgebers als bei sonstigen Gesamtbetriebsvereinbarungen. Wegen seiner Doppelstellung als Arbeitgeber und Gewerkschaft sollen in Gesamtbetriebsvereinbarungen wie in Tarifverträgen die Arbeitsbedingungen für



alle Arbeitnehmer unabhängig davon geregelt werden, ob die jeweiligen Arbeitnehmer in einem betriebsratsfähigen Betrieb beschäftigt werden und ggf. auch tatsächlich ein Betriebsrat gewählt ist. Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat können zwar die normative Wirkung einer Betriebsvereinbarung nicht beliebig ausdehnen. Der Arbeitgeber kann aber eine Selbstbindung eingehen, die über die Wirkung einer normativen Betriebsvereinbarung hinausgeht. Dies hat er mit Abschluß dieser beiden Gesamtbetriebsvereinbarungen über Allgemeine Arbeitsbedingungen und eine Vergütungsregelung getan. Wenn in diesen Gesamtbetriebsvereinbarungen die Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten geregelt werden sollen, muß der Arbeitgeber sich auch daran festhalten lassen, daß tatsächlich die Arbeitsbedingungen aller Arbeitnehmer sich aus diesen Gesamtbetriebsvereinbarungen ergeben. Daher gelten auch für die in den neuen Bundesländern seit dem 3. Oktober 1990 neubegründeten Arbeitsverhältnisse die Arbeitsbedingungen aus den beiden Gesamtbetriebsvereinbarungen. Dementsprechend ist der Antrag zu 1) festzustellen, daß die Allgemeinen Arbeitsbedingungen und die Vergütungsregelung seit dem 3. Oktober 1990 auch für die Beschäftigten der Gewerkschaft ÖTV in den neuen Bundesländern gelten, begründet.

III. Einer Weitergeltung der kollektiven Verträge über den 3. Oktober 1990 hinaus steht der Beschluß des Beirates vom 21. Januar 1991 nicht entgegen, mit dem rückwirkend zum 3. Oktober 1990 Sonderregelungen für die neuen Bundesländer beschlossen wurden.



1. Nach § 7 Abs. 1 der Betriebsvereinbarung Nr. 1 werden über Allgemeine Arbeitsbedingungen zwischen dem geschäftsführenden Hauptvorstand und dem Gesamtbetriebsrat kollektive Verträge abgeschlossen nach Maßgabe des § 32 der Satzung der ÖTV. In Abs. 1 Satz 1 von § 32 Nr. 1 der Satzung ist festgelegt, daß die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten - mit Ausnahme der Wahlangeestellten - in kollektiven Verträgen geregelt werden, die der Zustimmung des Beirates bedürfen. Im Falle einer Nichteinigung der Vertragspartner übernimmt der Beirat die Funktion einer Schiedsstelle und entscheidet innerhalb von drei Monaten nach seiner Anrufung.

2. Der Spruch des Beirats vom 21. Januar 1991 ist wegen Verstoßes gegen § 87 BetrVG unwirksam (§ 134 BGB), soweit der Beirat über Gegenstände entschieden hat, die der zwingenden Mitbestimmung unterliegen.

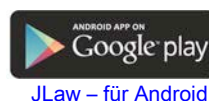
a) In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist seit der Entscheidung vom 7. September 1956 (BAGE 3, 207 = AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG) anerkannt, daß eine Betriebsvereinbarung, die dem Arbeitgeber die Befugnis zur einseitigen Gestaltung eröffnet, nur zulässig ist, solange sie die Substanz der Mitbestimmungsrechte unberührt läßt.

Diese Rechtsprechung hat der Senat in seinen Entscheidungen vom 2. März 1982 (BAGE 38, 96 = AP Nr. 6 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit), vom 28. Oktober 1986 (- 1 ABR 11/85 - AP Nr. 20 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit), vom 26. Juli 1988 (- 1 AZR 54/87 - AP Nr. 6 zu § 87 BetrVG 1972 Provision) und zuletzt in dem zur



Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehenen Beschluß vom 11. Februar 1992 (- 1 ABR 51/91 -) bestätigt. Insbesondere im Urteil vom 26. Juli 1988 (aaO) hat der Senat im Anschluß an die Entscheidung vom 7. September 1956 ausgesprochen, daß das Mitbestimmungsrecht nicht in seiner Substanz beeinträchtigt werden dürfe. Vorbehaltlich dieser Grenze könne eine Betriebsvereinbarung allerdings vorsehen, daß der Arbeitgeber allein unter bestimmten - in der Betriebsvereinbarung geregelten - Voraussetzungen eine Maßnahme treffen kann, oder daß die Gestaltung einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit im Einzelfall einer Kommission übertragen wird, in der Arbeitgeber und Betriebsrat paritätisch vertreten sind.

b) Vorliegend wird durch die Übertragung der abschließenden Entscheidungsbefugnis auf den Beirat in die Substanz der Mitbestimmungsrechte eingegriffen. § 32 der Satzung nimmt dem Gesamtbetriebsrat die Möglichkeit einer umfassenden, paritätischen Mitwirkung bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen. Für den Fall, daß sich Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat nicht einigen können, wird die im BetrVG zwingend vorgesehene Entscheidung der Einigungsstelle durch eine Entscheidung des Beirats ersetzt. Dieser ist ein Organ der ÖTV auf Bundesebene, das keinen unparteiischen Vorsitzenden hat und das nicht paritätisch besetzt ist, in dem der Gesamtbetriebsrat nicht einmal vertreten ist. Steht dem Beirat nicht die Rechtsstellung einer Einigungsstelle zu, kann er auch nicht in einem Regelungskonflikt entscheiden, soweit dieser mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten betrifft. Gerade dies hat der Beirat aber getan:



aa) Für die Allgemeinen Arbeitsbedingungen enthält Ziffer 3 a § 2 des Beschlusses des Beirats eine grundsätzliche Übernahmeentscheidung für die neuen Bundesländer. Damit werden - vorbehaltlich der in § 3 abweichenden Regelungen - all diejenigen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten Inhalt des Beschlusses, die schon zuvor in den Arbeitsbedingungen enthalten waren.

Diese Übernahmeentscheidung verstößt also gegen Mitbestimmungsrechte und ist deshalb insoweit unwirksam.

bb) Auch die Entscheidung des Beirats über eine besondere Vergütungsregelung für die Beschäftigten in den neuen Bundesländern ist unwirksam. Mit ihr sollte geregelt werden, daß die Beschäftigten in den neuen Bundesländern nur 50 % der Vergütung erhalten, die den Arbeitnehmern in den alten Bundesländern zusteht. Auch diese Regelung unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats. Zwar wird in erster Linie die Höhe des Entgelts geregelt, also eine Angelegenheit, die nicht vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG erfaßt wird. Es wird aber für alle in der ehemaligen DDR begründeten Arbeitsverhältnisse eine um den gleichen Prozentsatz geringere Vergütung festgesetzt im Vergleich zu derjenigen, die die Arbeitnehmer in den alten Bundesländern erhalten. Es wird eine Vergütungsgruppe Ost geschaffen, in die alle Arbeitnehmer einzugruppieren sind, mit denen nach dem 3. Oktober 1990 in den neuen Bundesländern ein Arbeitsverhältnis begründet worden ist. Damit wird die bisherige Vergütungsgruppenordnung geändert, so daß unter diesem Gesichtspunkt auch die Festlegung der geringeren Gehaltshöhe für die Ar-



beitnehmer in den neuen Bundesländern der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegt. Aus diesem Grunde ist auch der Beschluß des Beirats über die Vergütung unzulässig.

IV. Auch der Antrag zu 2) festzustellen, daß die außerordentliche Kündigung der Gesamtbetriebsvereinbarungen durch den geschäftsführenden Hauptvorstand vom 29. Oktober 1990 rechtsunwirksam ist, ist begründet. Die Gesamtbetriebsvereinbarungen enthalten nur Normen zu ordentlichen Kündigungen, doch steht dies der Zulässigkeit außerordentlicher Kündigungen nicht entgegen. Jedes Dauerrechtsverhältnis kann durch außerordentliche fristlose Kündigung beendet werden, wenn seine Fortsetzung bis zum vereinbarten Ende oder bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist einer Seite nicht zugemutet werden kann. Zu diesen Dauerrechtsverhältnissen gehören auch Betriebsvereinbarungen (BAG Urteil vom 19. Juli 1957 - 1 AZR 420/54 - und Urteil vom 22. Juni 1962 - 1 AZR 344/60 - AP Nr. 1 und 2 zu § 52 BetrVG; Kreutz, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 77 Rz 314, m.w.N.).

Die außerordentlichen Kündigungen sind im vorliegenden Falle jedoch rechtsunwirksam, weil die ÖTV sich zur Begründung dieser Kündigungen mit dem Hinweis begnügt hat, die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist sei ihr angesichts des gravierenden Unterschiedes zwischen dem Vergütungsniveau in den alten und in den neuen Bundesländern nicht zuzumuten.

Diese pauschale Begründung kann die Kündigungen nicht rechtfertigen.



1. Nach allgemeinen Grundsätzen muß derjenige, der nicht länger an einem Vertragsverhältnis festhalten will und eine außerordentliche Kündigung erklärt, im einzelnen Tatsachen vortragen, denen zu entnehmen ist, daß wichtige Gründe für eine vorzeitige Beendigung vorliegen und warum ein Festhalten am Vereinbarten auch nur bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht von ihm verlangt werden kann.

2. Diesen Anforderungen genügt der Vortrag der ÖTV nicht. Sie hat keinerlei nachprüfbare Tatsachen vorgetragen, welche Belastungen ihr durch eine Ausdehnung des Anwendungsbereichs der Betriebsvereinbarung entstanden wären. Es wäre hierzu notwendig gewesen darzulegen, wann wieviele Mitarbeiter in den neuen Bundesländern eingestellt und wie diese eingruppiert wurden. Daran anschließend hätte sie erläutern müssen, welche wirtschaftlichen Belastungen sich insgesamt ergeben hätten und weshalb diese Belastungen ihr ein Festhalten an den Verträgen, insbesondere den Vergütungsregelungen, bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfristen unzumutbar gemacht hätten.

Da die ÖTV hierzu keine Angaben gemacht hat, sind die von ihr ausgesprochenen Kündigungen nicht schlüssig begründet. Sie haben daher nicht zur vorzeitigen Beendigung der kollektiven Vertragsverhältnisse zum 30. Oktober 1990 geführt. Die Gesamtbetriebsvereinbarungen haben vielmehr bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfristen auch in der ehemaligen DDR gegolten.



Ist der Antrag zu 2) begründet, war die Anschlußrechtsbeschwerde des Arbeitgebers zurückzuweisen.

V. Entgegen der Auffassung des Gesamtbetriebsrats haben die kollektiven Verträge nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfristen nicht im Wege der Nachwirkung weitergegolten.

1. Die Gesamtbetriebsvereinbarung über die Allgemeinen Arbeitsbedingungen vom 31. Oktober 1985, zuletzt geändert mit Wirkung vom 1. Juni 1988, enthält ordentliche Kündigungsfristen von drei Monaten zum Quartalsende, frühestens zum 31. Dezember 1988. Hier-von ausgenommen sind die Regelungen über Arbeitszeit und Überstunden, die mit gleicher Frist erstmals zum 30. Juni 1992 gekündigt werden können.

2. Nach § 77 Abs. 6 BetrVG gelten die Regelungen einer Betriebsvereinbarung in Angelegenheiten, in denen der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, nach Ablauf der Betriebsvereinbarung, also nach deren Kündigung, weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Eine Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung kommt nur dann in Betracht, wenn die in der Betriebsvereinbarung enthaltene Abrede eine Angelegenheit der sog. erzwingbaren Mitbestimmung betrifft. Ist die Angelegenheit nur der freiwilligen Mitbestimmung zugänglich, wirkt die in ihr getroffene Regelung nach Ablauf der Betriebsvereinbarung nicht nach.

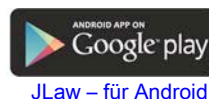
Daneben gibt es Betriebsvereinbarungen, die eine Angelegenheit regeln, die zum Teil der freiwilligen Mitbestimmung, zum



Teil der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt. Um solche Betriebsvereinbarungen handelt es sich regelmäßig dann, wenn in ihnen die Zahlung einer freiwilligen Leistung des Arbeitgebers geregelt ist. Bei deren Gewährung hat der Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nur, soweit es um die Verteilung der vom Arbeitgeber freiwillig zur Verfügung gestellten Leistung geht. Mitbestimmungsfrei ist hingegen die Entscheidung des Arbeitgebers, ob er überhaupt eine freiwillige Leistung erbringen und welche Mittel er hierfür einsetzen will (vgl. Senatsbeschuß vom 21. August 1990 - 1 ABR 73/89 - AP Nr. 5 zu § 77 BetrVG 1972 Nachwirkung, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). In diesem Beschuß hat der Senat im Anschluß an die Rechtsprechung des Dritten, Sechsten und des Achten Senats des Bundesarbeitsgerichts (vgl. die Nachweise im Senatsbeschuß vom 21. August 1990, aaO) entschieden, daß den Betriebsvereinbarungen, die eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers regeln, keine Nachwirkung zukommt.

3. Vorliegend besteht die Besonderheit, daß die gleichsam einen Tarifvertrag ersetzende Gesamtbetriebsvereinbarung überwiegend Angelegenheiten der freiwilligen Mitbestimmung, aber in geringem Umfang auch Angelegenheiten regelt, die ganz oder zum Teil der zwingenden Mitbestimmung unterliegen.

a) Während § 10 Abs. 1 Satz 1 der Arbeitsbedingungen den Umfang der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit festlegt, ist in § 10 Abs. 1 Satz 2 festgeschrieben, daß als Arbeitswoche grundsätzlich die Tage von Montag bis einschließlich Freitag gelten. Damit wird die Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage verteilt (§ 87



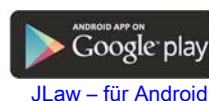
Abs. 1 Nr. 2 BetrVG). Der zwingenden Mitbestimmung (§ 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG) unterliegt auch die Festlegung in § 5 Abs. 2 der Arbeitsbedingungen. Darin ist geregelt, wann - nämlich am 1. des Monats im voraus - die Vergütung zu zahlen ist.

b) In § 22 (Urlaubsgeld), § 23 (Jahressonderzahlung) und in § 24 (Jubiläumswendigung und Abschiedsgeld) sind freiwillige Leistungen geregelt, die als teilmitbestimmte Regelungen anzusehen sind.

c) Die Frage, ob angesichts der unterschiedlichen Regelungsinhalte und den sich hieraus ergebenden unterschiedlichen Rechtsfolgen hinsichtlich der Nachwirkung die Allgemeinen Arbeitsbedingungen teilweise oder gar nicht nachwirken, kann offenbleiben. Das Begehren des Gesamtbetriebsrats geht dahin festzustellen, daß die Allgemeinen Arbeitsbedingungen ohne Einschränkung nach Ablauf der Kündigungsfristen weitergelten. Dieser Antrag ist unbegründet, weil eine Nachwirkung hinsichtlich der freiwilligen und teilmitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten nicht eintritt.

4. Auch die Vergütungsregelung wirkt nicht insgesamt nach.

a) Der kollektive Vertrag über die Vergütungsregelung für die Beschäftigten der ÖTV vom 15. April 1983/27. Juni 1983, zuletzt geändert mit Wirkung vom 1. Mai 1990, enthält neben allgemeinen Bestimmungen zum einen eine Vergütungsgruppeneinteilung (§ 2) und eine Vergütungstabelle (§ 3).



b) Der Gesamtbetriebsrat hat zwar nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der Aufstellung der Vergütungsgruppenordnung ein Mitbestimmungsrecht, weil es sich hierbei um die Festlegung allgemeiner kollektiver und genereller Regelungen handelt, die der betrieblichen Lohngestaltung und Lohngerechtigkeit dienen (BAGE 45, 91 = AP Nr. 15 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung). Dagegen scheidet ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Festschreibung der Vergütungstabellen aus, weil in ihnen mitbestimmungsfreie Regelungen zur Lohnhöhe enthalten sind.

Dementsprechend wirkt die Vergütungsgruppenregelung, die für sich eine sinnvolle und daher eine aus sich heraus handhabbare Regelung enthält, gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG nach, nicht dagegen die Vergütungstabellen. Der Antrag des Gesamtbetriebsrats geht aber auch hier dahin festzustellen, daß die Vergütungsregelung insgesamt nachwirkt. Deshalb ist auch dieser Antrag unbegründet.

Dementsprechend sind die Anträge des Gesamtbetriebsrats zu 1) und 2) begründet, der Antrag zu 3) jedoch unbegründet. Ebenso ist die Anschlußrechtsbeschwerde der ÖTV unbegründet.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Janzen

Dr. Münzer



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)