

Aktenzeichen: 1 ABR 75/86

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 23. Februar 1988
- 1 ABR 75/86 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 29. April 1986
Aachen - 4 BV 2/86 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 19. September 1986
Köln - 4 Ta BV 21/86 -

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



Entscheidungsstichwort:

Antragsbefugnis der Gewerkschaft im Beschlußverfahren

Gesetz: ArbGG § 81 Abs. 1; BetrVG § 77 Abs. 3; GG Art. 9
Abs. 3; ZPO § 256

Leitsatz:

Der Senat hält an seiner Entscheidung vom 18. August 1987 (- 1 ABR 65/86 - zur Veröffentlichung vorgesehen) fest, wonach den Gewerkschaften die Befugnis fehlt, im Beschlußverfahren die Feststellung der Unwirksamkeit einer Betriebsvereinbarung zu beantragen.



1 ABR 75/86

4 Ta BV 21/86 Köln

Verkündet am
23. Februar 1988

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sit-



am 23. Februar 1988 durch den Präsidenten Professor
[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Kissel, die Richter Matthes und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Blanke und Breier beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Gebr. Achilles KG wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Köln vom 19. September 1986 - 4 Ta BV 21/86 - aufgehoben.

Auf die Beschwerde der genannten Firma wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Aachen vom 29. April 1986 - 4 BV 2/86 - abgeändert.

Der Antrag der IG Druck und Papier wird als unzulässig zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Der Arbeitgeber betreibt eine Druckerei. Im Betrieb finden die Tarifverträge für die Druckindustrie Anwendung. Zur Umsetzung der Bestimmungen des § 3 des Manteltarifvertrages für die Druckindustrie vom 6. Juli 1984 schlossen Arbeitgeber und Betriebsrat am 18. März 1985 eine Betriebsvereinbarung (Bl. 4 ff. der VA). Die Gewerkschaft ist der Ansicht, diese Betriebsvereinbarung verstoße gegen Bestimmungen des § 3 MTV und sei daher unwirksam. Da Arbeitgeber und Betriebsrat sich geweigert haben, die Be-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

etriebsvereinbarung den tariflichen Bestimmungen anzupassen, hat die Gewerkschaft im vorliegenden Verfahren beantragt

festzustellen, daß die Betriebsvereinbarung vom 18. März 1985 über die Regelung der Arbeitszeit und der Pausen - gegen die Regelung von § 3 MTV vom 6. Juli 1984 verstößt und somit - unwirksam ist.

Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.
Der Betriebsrat hat keinen Antrag gestellt.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Arbeitgebers zurückgewiesen. Es hat die Antragsbefugnis der Gewerkschaft bejaht und in den Gründen ausgeführt, daß die Betriebsvereinbarung gegen den Tarifvertrag verstößt. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Arbeitgeber seinen Abweisungsantrag weiter, während die Gewerkschaft um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Über den Antrag des Arbeitgebers ist im Beschlußverfahren zu entscheiden (§ 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG). Es handelt sich um eine Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz. Insoweit genügt es, daß der Antragsteller die Entscheidung über Ansprüche oder ein Rechtsverhältnis begehrt, die durch das Betriebsverfassungsgesetz begründet oder ausgestaltet werden. Dazu gehört auch die Betriebsvereinbarung (§ 77 BetrVG).

C. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht die Antragsbefugnis der IG



Druck und Papier bejaht. Deren Feststellungsantrag ist unzulässig.

I. Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 18. August 1987 (- 1 ABR 65/86 - zur Veröffentlichung vorgesehen) in einem gleichgelagerten Verfahren entschieden, daß den Tarifvertragsparteien die Befugnis fehlt, die Unwirksamkeit einer Betriebsvereinbarung durch einen darauf gerichteten Feststellungsantrag im Beschlußverfahren geltend zu machen. Daran ist auch unter Berücksichtigung des Vorbringens der Gewerkschaft in der Rechtsbeschwerdeinstanz und der Kritik an dieser Entscheidung des Senats (vgl. Matthießen, Antragsbefugnisse der Tarifparteien im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren, DB 1988, 285) auch für den vorliegenden Fall festzuhalten.

1. Die Antragsbefugnis des Antragstellers ist Voraussetzung für eine Sachentscheidung im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren. Der Senat hat in der genannten Entscheidung dargelegt, daß sich die Antragsbefugnis nach den Regeln über die Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens bestimme. Von Ausnahmen wie der Prozeßstandschaft abgesehen, könne ein gerichtliches Verfahren nur einleiten, wer behaupte, Träger des streitbefangenen Rechts zu sein. Dieser Ausgangspunkt soll über die Entscheidung vom 18. August 1987 hinaus verdeutlicht werden.

Antragsbefugt im Beschlußverfahren ist jede natürliche oder juristische Person oder jede nach § 10 ArbGG beteiligtenfähige Stelle, die ausweislich ihres Antrages ein eigenes Recht geltend



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

macht. Wer eine Leistung an sich verlangt, ist antragsbefugt. Ob er die Leistung beanspruchen kann, ist eine Frage der Begründetheit seines Antrages. Antragsbefugt ist auch der, der die Feststellung eines Rechtsverhältnisses beantragt, an dem er selbst beteiligt ist. Wenn nach § 256 ZPO auch die Feststellung eines Rechtsverhältnisses zwischen Dritten beantragt werden kann, soweit dieses für die Rechtsbeziehungen des Klägers (Antragstellers) zu einem dieser Dritten von Bedeutung ist, gilt dies auch für das Beschlußverfahren.

Das Betriebsverfassungsrecht räumt darüber hinaus Personen und Stellen, auch den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, an vielen Stellen ausdrücklich das Recht ein, eine Entscheidung des Arbeitsgerichts zu beantragen. Das gilt etwa für die Bestellung eines Wahlvorstandes nach den §§ 16 Abs. 2 oder 17 Abs. 3 BetrVG, für die Anträge nach § 23 Abs. 1 und 3 BetrVG, für die Bestellung des Einigungsstellenvorsitzenden nach § 76 Abs. 2 BetrVG, für die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer personellen Maßnahme nach § 99 Abs. 4 oder § 103 Abs. 2 BetrVG oder für die Feststellung nach § 18 Abs. 2 BetrVG, ob ein Betrieb, Nebenbetrieb oder Betriebsteil vorliegt. Von besonderer Bedeutung ist das Recht in § 19 Abs. 2 BetrVG, die Wahl des Betriebsrats anzufechten, d.h. die Feststellung der Unwirksamkeit der Wahl zu beantragen. Allen diesen ausdrücklich normierten Antragsrechten ist gemeinsam, daß hier dem Antragsteller die Befugnis eingeräumt wird, eine Entscheidung des Gerichts zu beantragen, die nicht über das Bestehen oder Nichtbestehen eigener Rechte des Antragstellers ergeht, sondern auf die betriebsver-



fassungsrechtliche Ordnung mehr oder weniger gestaltend oder feststellend einwirkt. Eine solche Befugnis muß das Betriebsverfassungsrecht gewähren. Das kann wie in den genannten Vorschriften ausdrücklich geschehen, sich aber auch mittelbar aus dem materiellen Recht ergeben.

Geht man davon aus, so ist es mißverständlich, wenn im Schrifttum und auch in der Entscheidung des Senats vom 18. August 1987 die Antragsbefugnis danach bestimmt wird, ob der Antragsteller durch die begehrte Entscheidung in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung betroffen werden kann. Entscheidend ist, ob er durch die Entscheidung überhaupt in seiner Rechtsstellung betroffen wird, was immer dann der Fall ist, wenn er eigene Rechte geltend macht. Die Frage, ob es sich um betriebsverfassungsrechtliche Rechte handelt, ist entscheidend für die Frage, ob über den Antrag im Beschlußverfahren oder im Urteilsverfahren zu entscheiden ist.

2. Mißt man daran den Antrag der Gewerkschaft, so ergibt sich aus diesen Überlegungen zusätzlich, daß dieser die Antragsbefugnis fehlt.

Nach dem Antrag soll die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung festgestellt werden. Streitgegenstand des Verfahrens ist daher das Bestehen oder Nichtbestehen dieser Betriebsvereinbarung, nicht aber die umstrittene Befugnis der Gewerkschaft, die Unwirksamkeit dieser Betriebsvereinbarung geltend zu machen.



-7-

Die Betriebsvereinbarung bestimmt das Rechtsverhältnis einmal zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, zum anderen aber zwischen Arbeitgeber und den von ihr erfaßten Arbeitnehmern. An diesen Rechtsverhältnissen ist die Gewerkschaft nicht unmittelbar beteiligt. Die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens dieses Rechtsverhältnisses zwischen Dritten kann sie daher nach § 256 ZPO nur beantragen, wenn die Frage, ob die Betriebsvereinbarung wirksam ist oder nicht, auch für Rechtsbeziehungen zwischen ihr, der Gewerkschaft, und dem Betriebsrat, dem Arbeitgeber oder den Arbeitnehmern von Bedeutung ist. Das ist nicht der Fall. Das Recht der Gewerkschaft, materielle Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag mit den Tarifpartnern zu regeln, wird nicht dadurch berührt, daß die Betriebspartner eine Betriebsvereinbarung abschließen, die gegen den Tarifvertrag als höherrangige Rechtsnorm verstößt. Es gilt insoweit nichts anderes als wenn die Arbeitsvertragsparteien einen Arbeitsvertrag schließen, der gegen zwingendes Tarifrecht verstößt. Betriebsvereinbarung wie Arbeitsvertrag mögen nichtig sein, wenn sie gegen höherrangiges Recht verstoßen. Sie hindern die Tarifvertragsparteien weder rechtlich noch tatsächlich, von ihrer Befugnis zum Abschluß von Tarifverträgen Gebrauch zu machen.

§ 256 ZPO begründet daher nicht die Antragsbefugnis der Gewerkschaft.

II. Auch aus materiellem Recht ergibt sich eine solche Befugnis nicht.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Eine ausdrückliche gesetzliche Vorschrift, die den Tarifvertragsparteien das Recht einräumt, die Feststellung der Unwirksamkeit einer Betriebsvereinbarung oder eines Einigungsstellenspruchs allgemein oder nur bei einem Verstoß gegen Tarifrecht zu beantragen, enthält das Betriebsverfassungsgesetz nicht. Aus den ausdrücklich im Betriebsverfassungsgesetz normierten Antragsrechten kann nicht hergeleitet werden, daß das Betriebsverfassungsgesetz den Tarifvertragsparteien ein generelles Aufsichts- und Kontrollrecht gegenüber den Betriebspartnern oder jedenfalls gegenüber Betriebsvereinbarungen oder Sprüchen der Einigungsstelle eingeräumt hat. Das allgemeine Interesse der Tarifvertragsparteien, daß die Betriebspartner die tarifliche Regelung der Arbeitsbedingungen beachten, begründet eine solche Kontroll- und Aufsichtsfunktion nicht. Dieses Interesse kann kein anderes sein als das Interesse auch daran, daß die Arbeitsvertragsparteien tarifliche Normen beachten. Gleichwohl wird nirgends vertreten, daß dieses Interesse die Tarifvertragsparteien berechtige, die Unwirksamkeit von Arbeitsverträgen, die gegen tarifliche Normen verstoßen, gerichtlich feststellen zu lassen.

2. Auch der Regelung in § 77 Abs. 3 BetrVG läßt sich eine Befugnis der Tarifvertragsparteien oder wenigstens der Gewerkschaft, die Unwirksamkeit einer Betriebsvereinbarung gerichtlich geltend zu machen, nicht herleiten.

§ 77 Abs. 3 BetrVG regelt das Verhältnis der Tarifvertragsparteien und der Betriebspartner in ihrer Befugnis, materielle Arbeitsbedingungen mit normativer Wirkung zu regeln. Der



Gesetzgeber hat dabei den Vorrang der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien für materielle Arbeitsbedingungen im Interesse des Funktionierens der Tarifautonomie gewährleistet. Der Gesetzgeber hat damit von seiner Aufgabe und Befugnis Gebrauch gemacht, die Tarifautonomie und damit auch die Befugnisse der Tarifpartner näher auszugestalten (BVerfGE 20, 312, 317; 50, 290, 368). Eine Befugnis der Tarifvertragsparteien, ihre Vorrangkompetenz zur Regelung materieller Arbeitsbedingungen jederzeit und gegenüber jedermann aus eigenem Recht geltend zu machen, hat er damit jedoch nicht begründet. Aus der verfassungsrechtlichen Gewährleistung der Tarifautonomie unmittelbar folgt eine solche Befugnis nicht. Sie ist lediglich in ihrem Kern, nicht aber in allen möglichen Formen der Ausgestaltung verfassungsrechtlich gewährleistet. Durch Betriebsvereinbarungen, die gegen einen Tarifvertrag verstoßen, wird die Tarifautonomie in ihrem verfassungsrechtlich geschützten Bereich ebensowenig gefährdet wie durch tarifwidrige arbeitsvertragliche Vereinbarungen. Art. 19 Abs. 4 GG garantiert den gerichtlichen Rechtsschutz für denjenigen, der durch die öffentliche Gewalt in seinen Rechten verletzt wird. Diese Vorschrift begründet aber kein Recht, auch nicht für Grundrechtsträger wie die Tarifvertragsparteien, gerichtliche Entscheidungen herbeizuführen, an denen sie zwar ein berechtigtes Interesse haben, durch die aber nicht über eigene Rechte entschieden werden soll.

Folgt daher aus § 77 Abs. 3 BetrVG und der dieser Regelung zugrunde liegenden Entscheidung des Gesetzgebers über den Vorrang tarifvertraglicher Regelungen gegenüber Betriebsvereinbarungen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

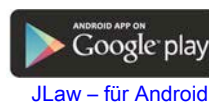
nicht, daß die Tarifvertragsparteien befugt sind, die Tarifwidrigkeit von Betriebsvereinbarungen und damit deren Unwirksamkeit geltend zu machen, so kann dahingestellt bleiben, ob eine solche Befugnis, wenn sie begründet wäre, nur den Tarifvertragsparteien gemeinsam zustehen könnte. Eine Befugnis, die Unwirksamkeit von Betriebsvereinbarungen feststellen zu lassen, weil diese gegen den Vorrang tariflicher Regelungen verstoßen, könnte und müßte nur dem Schutz der durch einen bestimmten Tarifvertrag ausgeübten und aktualisierten Tarifautonomie dienen. Sie könnte nicht allein Ausfluß des Rechts auf koalitionsmäßige Betätigung nur einer Tarifvertragspartei sein.

3. Soweit der Senat zum Betriebsverfassungsgesetz 1952 zur Antragsbefugnis der Gewerkschaften eine andere Rechtsansicht vertreten hat, gibt er diese auf. Das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren ist durch die Arbeitsgerichtsnovelle 1979 den durch die Zivilprozeßordnung geregelten Urteilsverfahren noch weitergehend als früher angenähert worden. Eine § 42 Abs. 2 VwGO ähnliche Bestimmung, wonach es für die Klage- bzw. Antragsbefugnis ausreicht, daß der Kläger bzw. Antragsteller sich in seinem Begehren auf eine Norm stützt, die zumindest auch dem Schutz seiner Interessen zu dienen bestimmt ist, enthält das Arbeitsgerichtsgesetz nicht. Voraussetzung für die Antragsbefugnis im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren ist daher, daß dem Antragsteller zum Schutz von Rechtspositionen und Interessen gerade diese Befugnis zugebilligt wird (Leipold, SAE 1988, 3, 4).

Damit verbleibt es dabei, daß der Gewerkschaft für den vor-



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



- 11 -

liegenden Antrag die Antragsbefugnis fehlt. Der Antrag ist damit unzulässig.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Etzel

Blanke

Breier



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](#)