

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

Gesetz: ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 1 und 4, § 8 Abs. 1, § 80 Abs. 1;
TVG § 1; BGB § 133; ZPO § 256

Leitsätze:

- 1) Ein zwischen tariffähigen Parteien abgeschlossener Vertrag, der sich nur auf die Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen beschränkt, kann gleichwohl ein Tarifvertrag sein.
- 2) Auch im Beschlußverfahren ist das Rechtsschutzinteresse Prozeßvoraussetzung.
- 3) Zur Auslegung der Anträge im Beschlußverfahren.
- 4) Bei der Auslegung eines Antrags ist dessen Begründung mit zu berücksichtigen.
- 5) Das Beschlußverfahren ist regelmäßig für die Klärung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen die zulässige Verfahrensart, die das Urteilsverfahren ausschließt.

Aktenzeichen: 1 ABR 9/60

Beschluß des BAG vom 1. Dezember 1961

LAG Düsseldorf
(Köln)



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



1 ABR 9/60

3 BV Ta 1/60 Düsseldorf (Köln)

Verkündet

am 1. Dezember 1961

gez. Henkelmann,
Angestellte als Urkundsbe-
amter der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen



- 2 -

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. November 1961 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Hüsing und Kettner beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragstellerinnen werden der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, Kammer Köln, vom 6. Juli 1960 - 3 BV Ta 1/60 - und der Beschluß des Arbeitsgerichts Köln vom 22. März 1960 - BV 10/59 - aufgehoben.

Der Antrag wird als unzulässig zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

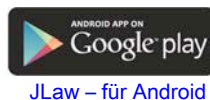
I. Die Antragstellerinnen sind rechtlich selbständige Versicherungsvereine a.G., deren Organe jedoch personengleich besetzt sind. Die Geschäftsführung ist ebenfalls durch Gemeinschaftsverträge zusammengelegt. Die bei beiden Antragstellerinnen tätigen Arbeitnehmer sind entweder von dem einen oder von dem anderen Unternehmen angestellt worden. Sie sind jedoch kraft der abgeschlossenen Arbeitsverträge verpflichtet, auch für das andere Unternehmen, mit dem sie einen Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich abgeschlossen haben, tätig zu werden. Die Hauptleitung und die unterhaltenen Geschäftsstellen sind in der Regel in denselben Räumen untergebracht. Die jeweiligen Geschäftsstellenleiter sind für beide Unternehmen zuständig.

Die Antragsgegnerinnen sind zwei in den Betrieben der Antragstellerinnen vertretene Gewerkschaften. Zwischen den Antragstellerinnen und den Antragsgegnerinnen ist am 13. März 1953 eine schriftliche Vereinbarung abgeschlossen worden, in der es heißt, daß "wegen der Eigenart der Betriebe der DEVK und des VDE - d.h. wegen der gemeinsamen und arbeitstechnisch einheitlichen Betriebs- und Arbeitsstätten, die trotz der im Versicherungsgewerbe notwendigen wirtschaftlichen

- 3 -



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



Trennung der Unternehmen nach Versicherungszweigen bestehen - folgendes vereinbart" wird:

- " 1) Die Arbeitnehmer in den Betrieben der o.g. Unternehmen gelten unbeschadet ihres Arbeitsvertrages zu einem oder beiden Unternehmen und unbeschadet der rechtlichen Selbständigkeit beider Unternehmen in betriebsverfassungsrechtlicher Beziehung als Arbeitnehmer jedes der beiden Unternehmen.
- 2) Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ablauf der Amtszeit der Mehrheit der Betriebsräte und von den auf jeder Vertragsseite Beteiligten nur gemeinsam gekündigt werden."

Diese Vereinbarung war von den Antragsgegnerinnen zugleich für die Betriebsräte abgeschlossen worden; sie war von den Vertretern der Betriebsräte mit unterschrieben worden. Zweck der Vereinbarung war es, die rechtliche Grundlage dafür zu schaffen, daß für die Betriebe der Antragstellerinnen jeweils ein gemeinsamer Betriebsrat zu wählen war. Danach wurde von diesem Zeitpunkt ab auch verfahren.

Im Jahre 1958 bekamen die Antragstellerinnen Bedenken gegen die Wirksamkeit der Vereinbarung vom 19. März 1953, weil diese nach ihrer Auffassung mit zwingenden Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes über die Organisation der Betriebsräte im Widerspruch stünden. Sie erhoben daher Klage im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren, mit der sie die Feststellung beehrten, daß die Vereinbarung vom 19. März 1953 darüber, daß die Arbeitnehmer in den Betrieben der Klägerinnen in betriebsverfassungsrechtlicher Beziehung als Arbeitnehmer jedes der beiden Unternehmen anzusehen seien, d.h. gemeinsame Betriebsräte zu wählen hätten, rechtsunwirksam und nichtig sei. Diese Klage wurde rechtskräftig abgewiesen, weil das Arbeitsgericht die Auffassung vertrat, daß für das Begehren der Antragstellerinnen nicht das Urteils-, sondern das Beschlußverfahren der gegebene Verfahrensweg sei.

Nunmehr haben die Antragstellerinnen im Beschlußverfahren beantragt festzustellen, daß die Vereinbarung zwischen den Beteiligten vom 19. März 1953 nichtig sei. Die Antragsgegnerinnen haben Zurückweisung dieses Antrags erbeten. Das Arbeits-



- 4 -

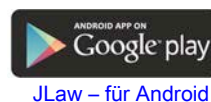
gericht hat den Antrag zurückgewiesen, weil es auf Grund einer Augenscheinseinnahme zu der Auffassung gekommen ist, daß die Betriebe der Antragstellerinnen jeweils eine Einheit bilden. Gegen diesen Beschluß haben die Antragstellerinnen Beschwerde eingelegt, die unter Zulassung der Rechtsbeschwerde vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen ist, und zwar mit der Maßgabe, daß der Antrag der Antragstellerinnen als unzulässig anzusehen sei. Das Landesarbeitsgericht hat die Auffassung vertreten, daß nicht das Beschluß-, sondern das Urteilsverfahren der gesetzlich vorgeschriebene Verfahrensweg sei. Hiergegen richtet sich die Rechtsbeschwerde der Antragstellerinnen, um deren Zurückweisung die Antragsgegnerinnen bitten.

II. Das Landesarbeitsgericht begründet seine Ansicht, es handele sich um einen Streit, der nicht im Beschluß-, sondern im Urteilsverfahren auszutragen sei, damit, daß in der Vereinbarung vom 19. März 1953 ein Tarifvertrag zu sehen und deshalb ein Fall des § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG gegeben sei. Dem Landesarbeitsgericht ist darin zuzustimmen, daß die Vereinbarung vom 19. März 1953 die Voraussetzungen eines Tarifvertrages erfüllt. Abgeschlossen ist der Vertrag zwischen tariffähigen Parteien. Zwar sind die Antragsgegnerinnen dabei auch als Vertreter der Betriebsräte tätig gewesen. Das zwingt aber nicht zu der Annahme, daß es sich um eine Betriebsvereinbarung und nicht um einen Tarifvertrag handele. Denn die eigentlichen Vertragskontrahenten waren nicht die Betriebsräte, sondern Gewerkschaften, also tariffähige Koalitionen. Ihnen gegenüber mußte auch eine Kündigung erfolgen, nicht den Betriebsräten gegenüber; auch das spricht dafür, daß nicht eine Betriebsvereinbarung in Frage steht, sondern ein Tarifvertrag. Dieser Annahme steht nicht entgegen, daß die Vereinbarung lediglich betriebsverfassungsrechtliche Fragen regelt. § 1 Abs. 1 TVG sieht ausdrücklich vor, daß der Tarifvertrag u.a. betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen kann. Es ist daher, um einen Vertrag als Tarifvertrag ansehen zu können, nicht erforderlich, daß er außer betriebsverfassungsrechtlichen Fragen auch noch Fragen anderer Art

- 5 -



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



- 5 -

regelt, insbesondere also Fragen, die die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien betreffen, oder Rechtsnormen über den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufstellt. Vielmehr reicht es zur Annahme eines Tarifvertrages aus, daß dieser lediglich eine Regelung in betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht bringt.

Zuzugeben ist dem Landesarbeitsgericht weiter, daß nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 in Verbindung mit § 8 Abs. 1 ArbGG grundsätzlich das Urteilsverfahren stattfindet, wenn es sich um bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien oder zwischen diesen und Dritten aus Tarifverträgen oder über das Bestehen oder Nichtbestehen von Tarifverträgen handelt. Weiter hat das Landesarbeitsgericht richtig erkannt, daß Urteils- und Beschlußverfahren einander ausschließen (AP Nr. 46 zu § 2 ArbGG). Dem Wortlaut des von den Antragstellerinnen gestellten Antrages wird somit die vom Landesarbeitsgericht vertretene Rechtsauffassung gerecht.

Es reicht jedoch nicht aus, bei der Beurteilung der Tragweite eines Prozeßantrags lediglich dessen Wortlaut zu berücksichtigen. Vielmehr sind auch hier die Maßstäbe des § 133 BGB anzulegen, nach denen bei der Auslegung der wirkliche Wille zu erforschen und nicht an dem buchstäblichen Sinne des Ausdrucks zu haften ist. In dieser Hinsicht ist es von besonderer Bedeutung, daß die Vereinbarung vom 19. März 1953 sich lediglich auf die Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen beschränkt. Wenn das sie ihres Charakters als Tarifvertrag auch nicht entkleidet, so ist dies doch für die Frage, welche Verfahrensart zulässig ist, von entscheidender Bedeutung. Daraus ergibt sich nämlich, daß das, was die Antragsteller ^{innen} im Verfahren erreichen wollen, lediglich auf betriebsverfassungsrechtlichem Gebiet liegt. Für betriebsverfassungsrechtliche Fragen ist aber im allgemeinen das Beschlußverfahren die vom Gesetz vorgeschriebene Verfahrensart. Das ergibt sich aus § 80 Abs. 1 ArbGG, wonach das Beschlußverfahren in den in § 2 Abs. 1 Nr. 4 bezeichneten Fällen Anwendung findet. § 2 Abs. 1 Nr. 4 aber nennt eine Reihe von Fällen des Betriebsverfassungsgesetzes, darunter

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



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



- 6 -

- 6 -

unter a) gerade auch die Entscheidung über die Zusammensetzung des Betriebsrats.

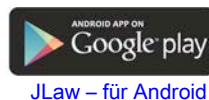
Das Beschlußverfahren ist nicht in dem Maße wie das Urteilsverfahren der Parteimaxime unterworfen, sondern gestattet dem Gericht eine freiere Beurteilung der Rechtslage nach dem tatsächlichen Streitgegenstand auch über den strengen Wortlaut der Anträge hinaus. Jeder Antrag aber ist, wie der Senat schon in AP Nr. 26 zu § 2 ArbGG ausgesprochen hat, auszulegen nur in Verbindung mit seiner Begründung. Geschieht das im Streitfall, so ist festzustellen, daß die Antragstellerinnen in Wahrheit nicht so sehr oder jedenfalls nicht allein die Unwirksamkeit oder Nichtigkeit der Vereinbarung vom 19. März 1953 festgestellt haben wollen. Endziel des von ihnen eingeleiteten Beschlußverfahrens ist vielmehr die gerichtliche Klärung der Frage, ob in den Betrieben der Antragstellerinnen ein Betriebsrat oder zwei Betriebsräte gewählt werden müssen. Das ergibt sich nicht nur daraus, daß Zweck der Vereinbarung vom 19. März 1953 war, die rechtliche Grundlage dafür zu schaffen, daß für die Betriebe der Antragstellerinnen jeweils ein gemeinsamer Betriebsrat zu wählen war, und daß die Antragstellerinnen das Verfahren gerade in Gang gebracht haben, um die Feststellung zu erreichen, dieser mit der Vereinbarung vom 19. März 1953 verfolgte Zweck sei gesetzwidrig. Denn sie begründen ihren Antrag gerade damit, daß die Vereinbarung gegen zwingendes Gesetzesrecht verstoße und deshalb nichtig sei. Es folgt hieraus, daß der eigentliche Gegenstand des Streites eine rein betriebsverfassungsrechtliche Frage ist, nämlich die, ob in den Betrieben der Antragstellerinnen jeweils ein Betriebsrat oder zwei Betriebsräte gebildet werden müssen. Für einen solchen Streit aber ist in der Tat, wie das Arbeitsgericht im rechtskräftig abgeschlossenen Vorprozeß richtig erkannt hat, das Beschlußverfahren der gesetzlich vorgeschriebene Verfahrensweg.

Da das Landesarbeitsgericht das verkannt hat, mußte sein Beschluß aufgehoben werden. Der Beschluß des Arbeitsgerichts geht zwar, ebenso wie der Senat, davon aus, daß das Beschlußverfahren an sich zulässig ist. Gleichwohl mußte auch er

- 7 -



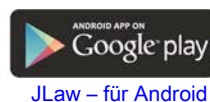
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



aufgehoben werden, da er den Antrag der Antragstellerinnen als unbegründet zurückgewiesen hat. In Wahrheit ist der Antrag jedoch unzulässig, so daß eine Zurückweisung aus sachlichen Gründen nicht in Frage kommt.

Bereits das Landesarbeitsgericht hat zutreffend darauf hingewiesen, daß selbst dann, wenn die Vereinbarung vom 19. März 1953 etwa aus formellen Gründen als rechtsunwirksam hätte erkannt werden müssen, die betriebsverfassungsgrechtliche Frage, ob es sich bei den Betrieben der Antragstellerinnen um einheitliche handelt oder nicht, noch nicht entschieden ist; denn die Entscheidung dieser Frage hängt allein von den tatsächlichen Umständen und Gegebenheiten und nicht entscheidend von der Rechtswirksamkeit der Vereinbarung vom 19. März 1953 ab. Es besteht die Möglichkeit, daß die beiden Unternehmen der Antragstellerinnen, wie es die Antragsgegnerinnen stets vorgetragen haben und wie es auch das Arbeitsgericht angenommen hat, nur einen einzigen gemeinsamen Betrieb haben. Dann wäre über die Art der Betriebsratswahl, wie sie seit Jahren in den Betrieben der Antragstellerinnen geübt worden ist, mit dem Gesetz übereinstimmend. Der Vortrag vom 19. März 1953 würde dann nur etwas wiederholen, was sich ohnehin aus dem BetrVG ergibt. Die Bildung nur eines Betriebsrats ergäbe sich dann nicht aus der Vereinbarung vom 19. März 1953, sondern ganz unabhängig von dieser Vereinbarung aus den tatsächlichen Gegebenheiten in den Betrieben der Antragstellerinnen. Würde es sich andererseits um zwei Betriebe handeln, so müßten trotz der Vereinbarung vom 19. März 1953 auch zwei Betriebsräte gewählt werden, denn die Tarifpartner können - abgesehen von dem hier nicht vorliegenden Fall des § 20 Abs. 3 BetrVG - die organisatorischen Bestimmungen des BetrVG über die Bildung des Betriebsrates nicht abdingen.

Daraus folgt, daß der im Streitfall gestellte Antrag aus prozeßökonomischen Gründen beanstandet werden muß; denn die Entscheidung über ihn klärt die Meinungsverschiedenheiten der Beteiligten nicht endgültig. Für ihn kann den Antragstellerinnen daher ein Rechtsschutzinteresse nicht zugbilligt



- 8 -

werden. Ein solches ist aber auch im Beschlußverfahren erforderlich, wie der Senat in gleichbleibender Rechtsprechung ausgesprochen hat.

Um ihr Ziel zu erreichen, wäre es den Antragstellerinnen ohne weiteres möglich gewesen, einen den Streitfall beendenden und restlose Klarheit schaffenden Antrag zu stellen. Nach den in der Rechtsbeschwerdebegründung angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat dieses vergeblich versucht, die Antragstellerinnen zur Stellung eines solchen Antrags zu veranlassen. Die Antragstellerinnen haben erklärt, bei ihrem bisherigen Antrag verbleiben zu wollen, der nicht so umfassend ist, um eine endgültige Klarheit bringen zu können. Ebenso wie der, der eine Leistungsklage erheben kann, grundsätzlich keine Feststellungsklage erheben darf, muß auch im Beschlußverfahren von dem Antragsteller verlangt werden, daß er den Antrag stellt, der das äußerste Maß von Sachdienlichkeit darstellt und den Interessen der Prozeßökonomie in vollem Umfang Rechnung trägt. Wird die Stellung eines solchen Antrages, dazu noch trotz ausdrücklicher gerichtlicher Aufforderung, unterlassen, so kann ein Rechtsschutzinteresse für den in Wirklichkeit gestellten Antrag nicht zugebilligt werden, wenn dieser nicht so weitgehend gefaßt ist, daß er eine endgültige Klärung bringen kann.

Es kommt aber hier noch hinzu, daß die Antragsgegnerinnen bei der Anhörung vor dem Senat erklärt haben, daß der Tarifvertrag nur deklaratorische Bedeutung habe und daß sie ihre Rechtsansicht, es müsse ein Betriebsrat gewählt werden, nur auf die tatsächlichen Umstände im Betrieb gründen. Der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats schloß sich dieser Erklärung an. Spätestens in diesem Zeitpunkt haben die Antragstellerinnen jegliches Rechtsschutzinteresse an der Klärung der Frage, ob die Vereinbarung vom 19. März 1953 rechtswirksam ist, verloren. Denn diese Erklärung der Antragsgegnerinnen beweist, daß die Antragstellerinnen, selbst wenn sie mit ihrem gestellten Antrag durchdringen würden, in der Sache selbst doch nichts gewonnen hätten. Der Streit darüber, ob ein Betriebsrat oder zwei Betriebsräte gebildet werden müssen, wäre nach wie vor

- 9 -



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



in der Welt. Über ihn könnte so lange nicht für die Beteiligten bindend durch das Gericht entschieden werden, als nicht ein auf diese Frage präzisierter Antrag gestellt ist. Es würde also insoweit auch keine Entscheidung in Rechtskraft erwachsen können. Da die Antragstellerinnen trotz der vorerwähnten Erklärung der Antragsgegnerinnen bei ihrem Antrag verblieben sind, war dieser, wie geschehen, wegen mangelnden Rechtsschutzinteresses als unzulässig zurückzuweisen.

gez. Dr. Schröder

Dr. Gröninger

Wichmann

Kettner

Hüsing

