

Aktenzeichen: 4 ABR 40/97
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Beschluß vom 11. November 1998
- 4 ABR 40/97 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 06. Dezember 1996
- 3 BV 114/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 10. April 1997
- 5 TaBV 3/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Gesetzwidrige Zuständigkeitsverteilung - Rationalisierungs-
schutzabkommen

Gesetz:

ArbGG § 83 Abs. 3 i.V.m. § 90 Abs. 2; BetrVG § 50; (Firmen-)Tarifvertrag zur Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen, abgeschlossen am 17. Mai 1971 zwischen der Landesentwicklungsgesellschaft Nordrhein-Westfalen und HVB/DAG

Leitsätze:

1. In einem Tarifvertrag können dem Gesamtbetriebsrat von § 50 BetrVG 1972 abweichende Zuständigkeiten nicht eingeräumt werden.
2. Die Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat im Firmen-Tarifvertrag zur Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen, abgeschlossen am 17. Mai 1971 zwischen der Landesentwicklungsgesellschaft Nordrhein-Westfalen und HVB/DAG, ist mit § 50 BetrVG 1972 unvereinbar.



4 ABR 40/97
5 TaBV 3/97 Düsseldorf

Verkündet am
11. November 1998

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

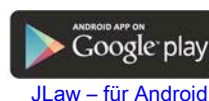
pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 11. November 1998 durch den Vorsitzenden Richter Schliemann, die Richter Schneider und Bott sowie den ehrenamtlichen Richter Valentien und die ehrenamtliche Richterin Kralle beschlossen:

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. April 1997 - 5 TaBV 3/97 - insoweit aufgehoben, als dem Hilfsantrag stattgegeben worden ist.



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



2. Die Beschwerde des Gesamtbetriebsrates gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 6. Dezember 1996 - 3 BV 114/96 - wird vollen Umfangs zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

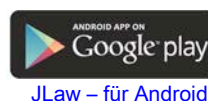
A. Der bei der beteiligten Arbeitgeberin gebildete Gesamtbetriebsrat macht geltend, daß bestimmte betriebsverfassungsrechtliche Normen des gekündigten Firmentarifvertrages zur Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen nachwirken.

Die Arbeitgeberin ist ein in der Rechtsform der GmbH betriebenes Unternehmen, welches städtebauliche und wohnungswirtschaftliche Aufgaben wahrnimmt sowie Maßnahmen der Standortentwicklung, der Strukturpolitik und der Entwicklung des ländlichen Raumes durchführt. Über zwei Drittel der Kapitalanteile des Unternehmens werden von dem Land Nordrhein-Westfalen gehalten.

Unter dem 17. Mai 1971 schlossen die Arbeitgeberin, die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen (HBV) und die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, Landesverband Nordrhein-Westfalen (DAG) einen Tarifvertrag zur Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen (nachfolgend: „RSA“ genannt). Zum RSA wurde am 13. Januar 1972 eine Protokollnotiz mit dem Inhalt geschlossen, daß die Bestimmungen des Tarifvertrages keine Anwendung fänden für den Fall der Auflösung oder Verschmelzung der Gesellschaft, wobei diese Einschränkung nicht für die Fälle einer Fusion gelte, bei der die LEG aufnehmende Gesellschafterin sei.



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



Das RSA hat - auszugsweise - folgenden Wortlaut:

„...“

§ 2 Begriffsbestimmungen

Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieser Vereinbarung sind geplante Betriebsänderungen, die Nachteile für Beschäftigte nach § 1 Abs. 2 zur Folge haben und zu sozialen Härten führen können. Soziale Härten sind Auswirkungen auf Beschäftigte infolge wirtschaftlicher, technischer oder organisatorischer Maßnahmen, die eine materielle Schlechterstellung herbeiführen.

Als Betriebsänderungen gelten insbesondere:

- a) Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen;
- b) Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen;
- c) Zusammenschluß mit anderen Betrieben;
- d) Änderung des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen;
- e) Einführung neuer Arbeitsmethoden.

§ 3 Zusammenwirken von Geschäftsführung und Betriebsrat

Die Geschäftsführung hat den Betriebsrat, bei Maßnahmen über den Bereich eines Betriebes hinaus den Gesamtbetriebsrat, rechtzeitig unter Vorlage aller Unterlagen über geplante Rationalisierungsmaßnahmen zu unterrichten.

Vor der Entscheidung über die Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen muß die Stellungnahme des Betriebsrates bzw. Gesamtbetriebsrates der Geschäftsführung vorliegen. Gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. Enthält die Stellungnahme Bedenken gegen die Durchführung, so ist auf Antrag des Betriebsrates ein Planungsausschuß einzusetzen.

§ 4 Planungsausschuß

Der Planungsausschuß ist zu bilden aus:

- 2 Vertretern der Geschäftsführung
- 2 Betriebsratsmitgliedern.



Zu den Sitzungen des Ausschusses können Vertreter der von den Rationalisierungsmaßnahmen betroffenen Abteilungen beratend hinzugezogen werden.

Der Ausschuß wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden.

Aufgabe des Planungsausschusses ist es zu prüfen, ob die geplante Maßnahme wirtschaftlich notwendig ist. Er hat insbesondere die sich aus der Maßnahme ergebenden Veränderungen im personalen Bereich zu ermitteln.

Wird im Ausschuß eine Übereinstimmung erzielt, so ist das Beratungsergebnis der Geschäftsführung und dem Betriebsrat zuzuleiten.

Kommt es im Planungsausschuß nicht zu einer Übereinstimmung, dann ist der Sachstand der Geschäftsführung und dem Betriebsrat mitzuteilen. Diese versuchen eine Übereinstimmung zu erzielen.

Sofern Geschäftsführung und Betriebsrat eine Übereinstimmung in diesem Sinne nicht erzielen, ist die Einigungsstelle nach § 50 BetrVG anzurufen, die verbindlich entscheidet.

Bis zu dieser Entscheidung oder einer Einigung zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat kann die Geschäftsführung keine Personalveränderungen im Hinblick auf die Rationalisierungsmaßnahmen anordnen oder durchführen.

...

§ 10 Inkrafttreten

Dieser Vertrag tritt am 17. Mai 1971 in Kraft.

§ 11 Laufzeit und Kündigung

Dieser Vertrag kann von den Vertragspartnern erstmalig zum 31. Dezember 1975 mit einer Frist von 1 Jahr gekündigt werden; von da an jeweils mit 12-monatiger Frist zum Schluß eines Kalenderjahres.

Nach Wirksamwerden der Kündigung gelten die Bestimmungen dieser Vereinbarung bis zu einer neuen Einigung weiter.

Nach Unterzeichnung des Vertrages bedürfen Änderungen und Ergänzungen der Schriftform.

...“



Der Tarifvertrag wurde von der Arbeitgeberin mit Schreiben vom 16. Dezember 1985 mit Wirkung zum 31. Dezember 1986 gekündigt. Am 22. Oktober 1986 kam es zu einer Tarifverhandlung über eine Neuregelung des RSA, bei der zwischen den Tarifvertragsparteien aber keine Einigung erzielt wurde.

Mit Schreiben vom 10. November 1986 an die beteiligten Gewerkschaften legte die Arbeitgeberin unter Bezugnahme auf die zuvor genannte Tarifverhandlung schriftlich ihre Position über die Ablösung bzw. Modifikation des RSA dar. Sie gab ihre wesentlichen Begründungen für die Forderung auf Neuregelung bekannt und fügte dem Schreiben einen von ihr vorbereiteten Entwurf einer Neuregelung bei. Die Gewerkschaft HBV nahm mit Schreiben vom 19. Januar 1987 zu diesen Vorschlägen im wesentlichen ablehnend Stellung und machte zur Abstimmung des weiteren Verfahrens Terminvorschläge. Anschließende Gespräche zwischen den Tarifvertragsparteien über das RSA fanden nicht mehr statt. Die nicht fortgeführten Verhandlungen wurden nicht förmlich für gescheitert erklärt.

Am 29. März 1996 unterrichtete die Arbeitgeberin den zuständigen Konzernbetriebsrat über den beabsichtigten Übergang ihrer Tochterunternehmen LEG Wohnen GmbH und LEG Wohnungsbau Rheinland GmbH auf sie als Konzernmutter. Im Rahmen des Zusammenschlusses der Betriebe zum 1. Januar 1997 sollten grundlegende Änderungen der Betriebsorganisationen in den betroffenen Betrieben und Betriebsteilen vorgenommen werden.

Der Aufsichtsrat der Arbeitgeberin faßte am 30. April 1996 den Beschluß über die entsprechende Neuorganisation. Die Mitarbeiter der betroffenen Unternehmen wurden über die Zusammenlegungspläne am 6. Mai 1996 unterrichtet.



Der Gesamtbetriebsrat bevollmächtigte den Konzernbetriebsrat, mit der Arbeitgeberin über den Abschluß eines Interessenausgleichs zu verhandeln. Der Konzernbetriebsrat legte der Arbeitgeberin den Entwurf einer Betriebsvereinbarung vor, der für die Durchführung der bevorstehenden Betriebsänderungen die Anwendung des RSA vorsah. Die Arbeitgeberin bestritt die Geltung des RSA sowie dessen Nachwirkung. Nachfolgende Verhandlungen zwischen den Beteiligten über diese Frage führten zu keiner Einigung. Die geplante Neuorganisation durch Zusammenlegung der Unternehmen wurde schließlich ab dem 1. Januar 1997 durchgeführt. Diesbezüglich vereinbarten die Arbeitgeberin und der Konzernbetriebsrat u.a. einen Interessenausgleich und Sozialplan.

Der Gesamtbetriebsrat hatte mit seinem Antrag vom 28. September 1996 in- zwischen das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet. Er meint, die betriebsver- fassungsrechtlichen Normen in §§ 3 und 4 des RSA wirkten sowohl laut § 11 Abs. 2 RSA, der eine gegenüber der gesetzlichen Regelung verstärkte Nachwirkung dar- stelle, als auch gemäß § 4 Abs. 5 TVG nach. Die Nachwirkung sei auch nicht entfal- len, da das RSA weder durch einen neuen Tarifvertrag abgelöst noch durch eine andere Abmachung ersetzt worden sei. Die Geltung und Anwendbarkeit des RSA seien von der Arbeitgeberin nach der Kündigung selbst noch bestätigt worden. Der im Jahre 1989/1990 vereinbarte Manteltarifvertrag habe in seinem § 31 unter der Ziff. 3 auf das RSA Bezug genommen. Dies gelte ebenfalls für den § 9 Ziff. 2 (gemeint: 3) m des Gesellschaftsvertrages der Arbeitgeberin vom 10. August 1993.

Er habe die Rechte aus §§ 3 und 4 des RSA in den letzten Jahren nicht in Anspruch genommen, weil das RSA bei den betrieblichen Maßnahmen entweder nicht anwendbar gewesen sei oder weil individuelle Vereinbarungen zur Absicherung



der betroffenen Arbeitnehmer unter Beteiligung der Einzelbetriebsräte hätten erzielt werden können und somit die Beteiligungsrechte aus dem RSA überflüssig gewesen seien.

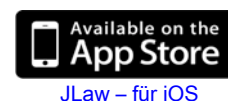
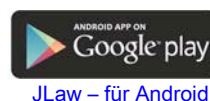
Der Gesamtbetriebsrat hat vor dem Landesarbeitsgericht zuletzt beantragt

festzustellen, daß die betriebsverfassungsrechtlichen Normen in §§ 3 und 4 des Tarifvertrages zur Anwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen vom 17. Mai 1971 über das Zusammenwirken von Geschäftsführung und Betriebsrat bei Rationalisierungsmaßnahmen sowie über die Einrichtung und die Rechte des Planungsausschusses weiter gelten,

hilfsweise

festzustellen, daß der Beteiligte zu 1) im Hinblick auf künftige Rationalisierungsmaßnahmen gemäß §§ 3 und 4 des Tarifvertrages vom 17. Mai 1971 mitwirkungsberechtigt ist, insbesondere berechtigt ist, die Bildung eines Planungsausschusses zu verlangen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge zurückzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, die Anträge seien unzulässig, da sie auf die allgemeine Klärung einer Rechtsfrage abzielten. Die vereinbarte Nachwirkung in § 11 Abs. 2 RSA habe nur den Zweck gehabt - wenn sie nicht bloß als Wiederholung der gesetzlichen Regelung in § 4 Abs. 5 TVG gemeint sei -, die schuldrechtlichen Normen im RSA nachwirken zu lassen. Die streitbefangenen Normen könnten mehr als zehn Jahre nach Kündigung des RSA nicht mehr nachwirken. Zweck der Nachwirkung sei es, eine Überbrückungshilfe zu schaffen, bis eine neue Regelung gefunden sei. Davon könne mehr als zehn Jahre nach Auslaufen des RSA nicht mehr gesprochen werden. Selbst im Falle einer Nachwirkung seien knapp 60 % der derzeit beschäftigten Arbeitnehmer nicht mehr von einer solchen Nachwirkung erfaßt, da diese erst nach der Kündigung des RSA zum 31. Dezember 1986 eingestellt worden seien.



Sie habe keine das RSA ablösende Vereinbarung treffen können, da die Tarifgewerkschaften nicht bereit gewesen seien, etwas an den Bestimmungen des gekündigten RSA zu ändern. Deshalb habe sie es als aussichtslos angesehen, die Verhandlungen fortzuführen. Die Durchsetzung einer Änderung mittels einer Abwehraussperrung sei für ein überwiegend in Landeseigentum stehendes Unternehmen nicht denkbar. Eine eventuelle Nachwirkung führe somit dazu, daß das RSA „auf Ewigkeit“ weiterwirke.

Im übrigen liege Verwirkung vor. Sowohl sie selbst als auch der Gesamtbetriebsrat und die Einzelbetriebsräte seien in der Vergangenheit übereinstimmend davon ausgegangen, daß die betriebsverfassungsrechtlichen Normen des RSA nach seinem Ablauf keine Anwendung mehr fänden. Dies werde aus einer Reihe von Rationalisierungsmaßnahmen und Betriebsänderungen deutlich, welche sie seit 1987 durchgeführt habe. In den Verhandlungen hierüber hätten der Gesamtbetriebsrat oder die Einzelbetriebsräte weder auf das gekündigte RSA verwiesen noch daraus Ansprüche geltend gemacht und damit bei ihr das Vertrauen darauf erweckt, sie würden sich nicht mehr auf die Rechte aus §§ 3 und 4 des beendeten RSA berufen.

Das Arbeitsgericht hat den Hauptantrag und den bei ihm gestellten Hilfsantrag als unzulässig zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat unter Zurückweisung der Beschwerde des Gesamtbetriebsrats im übrigen auf dessen dort neu formulierten Hilfsantrag festgestellt, daß dem Gesamtbetriebsrat im Hinblick auf künftige Rationalisierungsmaßnahmen die in den §§ 3 und 4 des Tarifvertrages vom 17. Mai 1971 aufgeführten Mitwirkungsrechte zustehen; es hat die Rechtsbeschwerde zugelassen. Rechtsbeschwerde hat nur die Arbeitgeberin eingelegt; sie beantragt die Zurückweisung auch des Hilfsantrags des Gesamtbetriebsrats. Der Gesamtbe-



etriebsrat beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen. In der Rechtsbeschwerde sind die bei der Arbeitgeberin bestehenden Betriebsräte beteiligt worden. Sie haben eine rechtliche Stellungnahme abgegeben und sich dem Antrag des Gesamtbetriebsrats angeschlossen.

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat dem zweitinstanzlichen Hilfsantrag zu Unrecht stattgegeben. Dieser Antrag ist als Globalantrag zwar zulässig, aber nicht begründet.

I. Das Verfahren ist nur insoweit in die Rechtsbeschwerde gelangt, als das Landesarbeitsgericht dem Begehren des Gesamtbetriebsrats entsprochen hat. Der Gesamtbetriebsrat hat gegen die Verwerfung seines Hauptantrags, der auf die Feststellung der Weitergeltung der betriebsverfassungsrechtlichen Normen in den §§ 3 und 4 des Tarifvertrags vom 17. Mai 1971 gerichtet war, keine Rechtsbeschwerde eingelegt. Dem Hilfsantrag hat das Landesarbeitsgericht der Sache nach voll entsprochen, auch wenn seine Entscheidungsformel im Wortlaut abweicht.

II. Die Vorinstanzen haben an dem Beschlußverfahren nur den Gesamtbetriebsrat als Antragsteller und die Arbeitgeberin beteiligt. Dies war zumindest hinsichtlich des in die Rechtsbeschwerde gelangten Hilfsantrags verfahrensfehlerhaft, und zwar insoweit, als die einzelnen bei der Arbeitgeberin bestehenden Betriebsräte nicht gemäß § 83 Abs. 3, § 90 Abs. 2 ArbGG beteiligt worden sind.

1. Nach § 83 Abs. 3 ArbGG ist Beteiligter an einem Beschlußverfahren, wer von der in dem Verfahren ergehenden Entscheidung materiell-rechtlich in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung unmittelbar betroffen sein kann. Die materiell-rechtliche unmittelbare Betroffenheit und damit die Beteiligtenstellung im



Sinne des § 83 Abs. 3 ArbGG können sich bei einer Änderung des Sachantrags im Laufe des Verfahrens ändern. Das Gericht hat in jeder Lage des Verfahrens zu prüfen, wer Beteiligter im Sinne des § 83 Abs. 3 ArbGG ist (BAG in ständiger Rechtsprechung, statt vieler: Beschluß vom 15. Januar 1992 - 7 ABR 23/90 - BAGE 69, 214, 219 f. = AP Nr. 41 zu § 40 BetrVG 1972). Werden - wie hier in den Vorinstanzen - im Wege objektiver Antragshäufung mehrere Anträge gestellt, so ist hinsichtlich jedes einzelnen Antrags zu prüfen, wer am Verfahren über diesen Antrag Beteiligter ist (BAG Beschluß vom 31. Januar 1989 - 1 ABR 60/87 - AP Nr. 12 zu § 81 ArbGG 1979). Maßgeblich ist insoweit der Gegenstand des jeweiligen Sachantrags.

2. Hieran gemessen sind die Gewerkschaften HBV und DAG am Verfahren über den jetzt allein noch rechtshängigen Hilfsantrag nicht nach § 83 Abs. 3 ArbGG zu beteiligen. In der Sache selbst könnte dem Hilfsantrag zwar nur stattgegeben werden, wenn festgestellt würde, daß die in Rede stehenden Bestimmungen des RSA nach Ablauf dieses Tarifvertrags weiter gelten, sei es nach § 11 Abs. 2 RSA, sei es nach § 4 Abs. 5 TVG. Auf die Feststellung der Weitergeltung des RSA war der Hauptantrag gerichtet. Insoweit hätte eine Beteiligung der Gewerkschaften HBV und DAG als Tarifvertragsparteien des RSA nahegelegen. Dies kann jedoch dahinstehen wie die Frage der von den Vorinstanzen verneinten Zulässigkeit des Hauptantrags. Denn der Hauptantrag ist formell rechtskräftig als unzulässig abgewiesen worden und damit nicht in die Rechtsbeschwerde gelangt. Am Verfahren über den Hilfsantrag waren und sind die genannten Gewerkschaften indessen nicht zu beteiligen, weil die Frage der Nachwirkung oder Weitergeltung des RSA insoweit lediglich eine Vorfrage darstellt. Die Entscheidung über diese Vorfrage erwächst nicht in Rechts-



kraft und berührt von daher die rechtliche Stellung der Gewerkschaften als Tarifvertragsparteien des RSA rechtlich nicht unmittelbar.

3. Indessen waren an dem Verfahren über den im zweiten Rechtszug zuletzt gestellten Hilfsantrag die bei der Arbeitgeberin bestehenden Betriebsräte zu beteiligen. Dies hat das Landesarbeitsgericht zu Unrecht unterlassen.

a) Die Beteiligungsbefugnis der einzelnen Betriebsräte richtet sich nach den allgemeinen Grundsätzen, die das Bundesarbeitsgericht zu § 83 Abs. 3 ArbGG entwickelt hat. Das Arbeitsgerichtsgesetz enthält keine Sonderregelung, wonach ein Betriebsrat in allen Beschlußverfahren über betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheiten unabhängig von seiner materiell-rechtlichen Betroffenheit nach § 83 Abs. 3 ArbGG zu beteiligen wäre (BAG Beschluß vom 15. Januar 1992 - 7 ABR 23/90 - BAGE 69, 214, 219 = AP, aaO).

b) Gegenstand des Hilfsantrags ist die Feststellung, daß dem antragstellenden Gesamtbetriebsrat die Mitwirkungsrechte, wie sie in den §§ 3 und 4 RSA bezeichnet sind, für alle künftigen Rationalisierungsfälle zustehen. Damit erfaßt der Antrag auch Rechte, die nach dem Wortlaut dieser Bestimmungen ausdrücklich dem jeweiligen Einzelbetriebsrat zuerkannt sind. So hat der Einzelbetriebsrat das Recht, die Bildung eines Planungsausschusses zu beantragen (§ 3 Abs. 2 Satz 3 RSA), der nach § 4 Abs. 1 RSA aus zwei Vertretern der Geschäftsführung und zwei Betriebsratsmitgliedern besteht. Die betriebsverfassungsrechtliche Stellung der Einzelbetriebsräte ist auch insoweit durch eine Entscheidung über den Hilfsantrag in der Sache berührt, als die §§ 3 und 4 RSA eine von § 50 BetrVG abweichende Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Einzelbetriebsräten und dem Gesamtbetriebsrat vorsehen. Ob die



Einzelbetriebsräte dann nicht nach § 83 Abs. 3 ArbGG anzuhören wären, wenn sie ihrerseits den Gesamtbetriebsrat nach § 50 Abs. 2 BetrVG damit beauftragt hätten, ihre Rechte für sie wahrzunehmen (vgl. dazu: Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 2. Aufl., § 83 Rz 53, m.w.N.) kann dahinstehen. Eine solche Beauftragung liegt ersichtlich nicht vor.

4. Andererseits war der Konzernbetriebsrat nicht nach § 83 Abs. 3 ArbGG zu beteiligen. Er war zwar angesichts der zum 1. Januar 1997 geplanten und durchgeführten Organisationsmaßnahme im Auftrag des Gesamtbetriebsrats tätig. Inwieweit seine Rechtsstellung durch die Entscheidung über den Hilfsantrag im Hinblick auf künftige Rationalisierungsmaßnahmen indessen berührt sein könnte, ist nicht erkennbar, zumal der Konzernbetriebsrat auch keine Erwähnung im RSA gefunden hat.

5. Der Verfahrensfehler, nämlich die Nichtbeteiligung der einzelnen Betriebsräte in den Vorinstanzen, hat vorliegend jedoch nicht die Zurückverweisung des Beschlußverfahrens an das Landesarbeitsgericht zur Folge. Die Betriebsräte haben in der Rechtsbeschwerde Gelegenheit erhalten, sich am Verfahren zu beteiligen. Sie haben hiervon Gebrauch gemacht, rechtlich Stellung genommen und sich dem Sachbegehren des Gesamtbetriebsrats angeschlossen, ohne ihrerseits neuen Tatsachenvortrag anzukündigen oder eine zur Zurückverweisung führende Verfahrensrüge zu erheben.

III. Der Hilfsantrag ist zulässig.

1. Der Hilfsantrag ist hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Grundsätzlich muß bei Anträgen auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens ei-



nes Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats diejenige Maßnahme des Arbeitgebers oder derjenige betriebliche Vorgang, für die bzw. für den ein Mitbestimmungsrecht vom Betriebsrat in Anspruch genommen oder vom Arbeitgeber geleugnet wird, genau bezeichnet werden. Mit der Entscheidung über den Sachantrag muß feststehen, für welche Maßnahme oder welchen Vorgang ein Mitbestimmungsrecht bejaht oder verneint worden ist (Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 2. Aufl., § 81 Rz 9, m.w.N.). Diesem Bestimmtheitserfordernis genügt auch ein sogenannter Globalantrag, mit dem generell ein Mitbestimmungsrecht für bestimmte Fälle geltend gemacht wird (BAG Beschluß vom 3. Mai 1994 - 1 ABR 24/93 - BAGE 76, 364 = AP Nr. 23 zu § 23 BetrVG 1972, m.w.N.).

Der Antrag des Gesamtbetriebsrats umfaßt sämtliche künftigen Rationalisierungsmaßnahmen und bestimmt damit sein Begehren ausreichend. Ob der Antrag in dieser globalen Form ohne Rücksicht auf das Bestehen des behaupteten Rechts Vorgänge undifferenziert erfaßt, berührt nicht seine Zulässigkeit, sondern ist eine Frage der Begründetheit (BAGE 76, 364 = AP, aaO; 78, 379 = AP Nr. 24 zu § 23 BetrVG 1972).

2. Der Gesamtbetriebsrat hat auch ein Feststellungsinteresse an der begehrten Entscheidung (§ 256 Abs. 1 ZPO). Dieses ist regelmäßig gegeben, wenn der Arbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestreitet oder sich der Betriebsrat eines solchen Mitbestimmungsrechts ernsthaft berührt (BAG Beschluß vom 13. Oktober 1987 - 1 ABR 53/86 - AP Nr. 7 zu § 81 ArbGG 1979). Die Arbeitgeberin weigert sich, dem Gesamtbetriebsrat noch Rechte aus dem RSA zuzubilligen. Schon daraus ergibt sich das Feststellungsinteresse des Gesamtbetriebsrats.



Das Feststellungsinteresse ist auch nicht etwa deshalb entfallen, weil die Maßnahme, die im Jahr 1996 Anlaß zum Streit der Beteiligten gegeben hat, bereits abgeschlossen ist. Zwischen den Beteiligten besteht ein akuter Streit über eine Rechtsfrage, deren Klärung für die Zukunft in dem Unternehmen von großer Bedeutung ist. Gerade für Fälle dieser Art kann, auch losgelöst vom Anlaßfall, im Beschlußverfahren die Feststellung beantragt werden, daß ein Beteiligungsrecht besteht bzw. nicht besteht (BAG Beschluß vom 19. Februar 1991 - 1 ABR 31/90 - AP Nr. 42 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, m.w.N.).

IV. Der Hilfsantrag ist jedoch unbegründet, da er als Globalantrag alle künftigen Rationalisierungsmaßnahmen erfaßt, obwohl ein so weitgehendes Mitwirkungsrecht für den Gesamtbetriebsrat nicht besteht.

1. Der Hilfsantrag ist nur dann begründet, wenn der Gesamtbetriebsrat die Mitwirkung in allen erfaßten Fallgestaltungen verlangen kann. Ist das nicht der Fall, weil auch nur hinsichtlich einer denkbaren Rationalisierungsmaßnahme ein Mitwirkungsrecht zu verneinen ist, so muß der Hilfsantrag im ganzen als unbegründet zurückgewiesen werden. Das Gericht darf nicht dahin erkennen, daß der geltend gemachte Anspruch unter einschränkenden Voraussetzungen gegeben ist, die nicht zum Inhalt des Antrags erhoben worden sind. Eine solche Tenorierung würde sich nicht mehr im Rahmen des Antrags halten (§ 308 ZPO). Es würde nicht weniger als beantragt zugesprochen werden, sondern etwas anderes (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. BAGE 76, 364 = AP, aaO, m.w.N.).



2. Der Hilfsantrag ist ein Globalantrag, der sich wegen seines eindeutigen Wortlautes nicht einschränkend auslegen läßt. Er bezieht sich auf „künftige Rationalisierungsmaßnahmen“ schlechthin.

Der Gesamtbetriebsrat hat zwar versucht, erstmals in der Rechtsbeschwerde sein Sachbegehren in der Weise einzuschränken, daß eine Berechtigung des Gesamtbetriebsrats nur begründet sein soll, „soweit eine Zuständigkeit gemäß § 50 BetrVG gegeben“ sei. Insoweit handelt es sich um eine in der Rechtsbeschwerde nicht mehr zulässige Änderung des Sachantrags. Würde man ihr folgen, so müßte der Antrag zudem als nunmehr unzulässig geworden zurückgewiesen werden. Denn es würde dann keine Sachentscheidung mehr ergehen, sondern lediglich ein Gutachten. Es bliebe unentschieden, in welchen künftigen Rationalisierungsfällen der Gesamtbetriebsrat nach § 50 Abs. 1 BetrVG zuständig ist und in welchen es bei der Zuständigkeit der Einzelbetriebsräte verbleibt, weil nicht global festgestellt werden kann, ob die Angelegenheit von den einzelnen Betriebsräten (noch) geregelt werden kann oder nicht.

3. Der Hilfsantrag kann andererseits auch nicht dahingehend verstanden werden, daß in der Sache nur die Feststellung begehrt wird, die §§ 3 und 4 des RSA würden weiterhin Geltung haben. Diesen Antrag hat der Gesamtbetriebsrat als Hauptantrag verfolgt; insoweit ist sein Begehren formal rechtskräftig als unzulässig zurückgewiesen worden. Schon dies hindert daran, den hilfsweise verfolgten Antrag auch nur ansatzweise dahingehend zu verstehen, daß er der Sache nach dem Hauptantrag entsprechen solle.

4. Dem Hilfsantrag kann schon deswegen nicht stattgegeben werden, weil er ein Globalantrag ist und das RSA selbst nicht bestimmt, was eine Rationalisie-



rungsmaßnahme im Sinne dieses Tarifvertrages bzw. die ihr zugrunde liegende Betriebsänderung sein sollen. Das RSA enthält im Gegensatz zu § 111 BetrVG keine abschließende, sondern nur eine beispielhafte Aufzählung von Betriebsänderungen (§ 2 Abs. 2 RSA). Offen bleibt, ob z.B. die bloße Personalreduzierung eine Betriebsänderung im Sinne des RSA sein kann.

5. Dem Gesamtbetriebsrat stehen zudem nicht in allen Fällen künftiger Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne des § 2 RSA die in den §§ 3 und 4 RSA bezeichneten Mitwirkungsrechte zu. Dies betrifft alle Fälle, in denen der Gesamtbetriebsrat nicht durch die Betriebsräte nach § 50 Abs. 2 BetrVG beauftragt worden ist. Die Zuständigkeit von Gesamtbetriebsrat und den einzelnen Betriebsräten richtet sich bei künftigen Rationalisierungsfällen nicht nach dem RSA vom 17. Mai 1971, sondern im jeweiligen Einzelfall nach den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes vom 15. Januar 1972.

a) Inwieweit die materiell-rechtlichen Regelungen des RSA oder dieser Tarifvertrag insgesamt angesichts des Inkrafttretens des Betriebsverfassungsgesetzes noch wirksame Normen sind, kann für die vorliegende Entscheidung dahingestellt bleiben. Zwar werden in der Literatur Rationalisierungsschutztarifverträge auch angesichts der gesetzlichen Regelungen über Betriebsänderungen, Sozialplan und Interessen- und Nachteilsausgleich (§§ 111 bis 113 BetrVG) für zulässig erachtet (Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 18. Aufl., § 111 Rz 8). Ob dem uneingeschränkt, insbesondere auch für solche Tarifverträge zu folgen ist, die vor Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 abgeschlossen worden sind, bedarf hier keiner Entscheidung.



- b) Der Hilfsantrag, wonach der Gesamtbetriebsrat seine Zuständigkeit in allen künftigen Rationalisierungsfällen beansprucht, die mehr als nur einen Betrieb betreffen, ist schon deshalb nicht begründet, weil sich eben diese Zuständigkeit global nicht feststellen läßt. Es kann künftig (wie auch bisher) durchaus Rationalisierungsfälle geben, in denen die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nach § 50 Abs. 1 BetrVG deshalb nicht gegeben ist, weil es sich nicht um eine Angelegenheit handelt, die die einzelnen Betriebsräte nicht regeln können.
- aa) Das RSA hat keine Wirkung, soweit es gesetzliche Zuständigkeiten zwischen den Einzelbetriebsräten und dem Gesamtbetriebsrat (§ 50 BetrVG) verändert. Die gesetzliche Verteilung der Zuständigkeiten zwischen Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat kann weder durch Tarifvertrag noch durch Betriebsvereinbarung geändert werden (BAG Beschluß vom 28. April 1992 - 1 ABR 68/91 - AP Nr. 11 zu § 50 BetrVG 1972 = EzA § 50 BetrVG 1972 Nr. 10, zu B II 1 b der Gründe; Kreutz, GK-BetrVG, 6. Aufl., Bd. 1, § 50 Rz 5, m.w.N.; vgl. Richardi, BetrVG, 7. Aufl., Einl. Rz 139). Die Zuständigkeitsregelungen des RSA sind insoweit unwirksam.
- bb) Zwar wird in der Literatur angenommen, durch einen Tarifvertrag könne dem Gesamtbetriebsrat eine von der gesetzlichen Zuständigkeitsregelung des § 50 Abs. 1 BetrVG abweichende Zuständigkeit eingeräumt werden, wenn der Regulationsgegenstand im Gesetz nicht abschließend geregelt sei. Hiergegen bestehen Bedenken, auch für Rationalisierungsschutzabkommen.

Im übrigen liegt ein solcher Fall hier auch nicht vor. Vielmehr überschneiden sich die Regulationsgegenstände, -voraussetzungen und -folgen mit den gesetzlichen Regelungen über Betriebsänderungen im Sinne der §§ 111 ff. BetrVG. Das RSA befaßt sich mit der Abwendung sozialer Härten infolge von Betriebsänderungen; als



Betriebsänderungen zählt es beispielsweise die Einschränkung und Stilllegung oder die Verlegung, den Zusammenschluß mit anderen Betrieben, die Änderung des Betriebszwecks und der Betriebsanlagen oder die Einführung neuer Arbeitsmethoden auf (§ 2 RSA). Es regelt betriebsverfassungsrechtliche Unterrichts- und Mitwirkungsrechte und Leistungen an Arbeitnehmer anlässlich solcher Betriebsänderungen, wie sie Inhalt von Sozialplänen sein können. Im Kern regelt es damit wesentlich übereinstimmend Gegenstände, die das nach Abschluß des RSA (17. Mai 1991) in Kraft getretene Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 in seinen §§ 111 bis 113 regelt.

- c) Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats ist in § 3 RSA in mehrerer Hinsicht abweichend von § 50 BetrVG geregelt, eine gesetzeskonforme Auslegung ist nicht möglich.

Nach § 50 Abs. 1 BetrVG ist der Gesamtbetriebsrat (nur) zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und die nicht durch einzelne Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Die zuletzt genannte Voraussetzung ist in den Regelungen des RSA nicht aufgestellt worden. Mithin wäre der Gesamtbetriebsrat hiernach auch zuständig, wenn es sich um Angelegenheiten handelt, die zwar mehr als einen Betrieb betreffen, aber durch Einzelbetriebsräte geregelt werden können. Andererseits enthält das RSA in den Fällen, in denen der Gesamtbetriebsrat nach § 50 Abs. 1 BetrVG zuständig ist, keine Regelung, wonach der Gesamtbetriebsrat für alle Schritte des Verfahrens insgesamt zuständig sein soll. Vielmehr sind dem Gesamtbetriebsrat insoweit nur verfahrensmäßige Teilzuständigkeiten eingeräumt worden, nämlich das Recht, über geplante Rationalisierungsmaßnahmen unterrichtet zu wer-



den (§ 3 Abs. 1 RSA) und Stellung zu nehmen (§ 3 Abs. 2 Satz 1 RSA). Wenn die Stellungnahme Bedenken enthält, ist dagegen nach dem Wortlaut des § 3 Abs. 2 Satz 3 RSA für den Antrag auf Einsetzung des Planungsausschusses stets der Einzelbetriebsrat zuständig, nicht aber der Gesamtbetriebsrat. Auch dies stimmt mit der gesetzlichen Zuständigkeitsregelung (§ 50 Abs. 1 BetrVG) nicht überein. Gesetzlich können im Einzelfall der Einzelbetriebsrat oder der Gesamtbetriebsrat zuständig sein. Gerade die zuletzt genannte Kompetenz macht jedoch der Gesamtbetriebsrat in seinem Hilfsantrag ausschließlich für sich geltend.

Schliemann

Bott

Schneider

Kralle

Valentien



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)