

Aktenzeichen: 6 ABR 20/84

Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Beschluß vom 27. November 1986

- 6 ABR 20/84 -

I. Arbeitsgericht

Düsseldorf

Beschluß vom 28. Juli 1983

- 7 BV 51/83 -

II. Landesarbeitsgericht

Düsseldorf

Beschluß vom 24. Februar 1984

- 4 TaBV 94/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Örtliche Zuständigkeit Weitergeltung einer Betriebsvereinbarung

Gesetz:

ArbGG § 82 Satz 2; BetrVG § 50 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 ABR 20/84

4 TaBV 94/83 Düsseldorf

Verkündet am
27. November 1986

Im Namen des Volkes!

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.



JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

mündlichen Anhörung vom 27. November 1986 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Röhler, die Richter Dr. Jobs und Dörner sowie die ehrenamtlichen Richter Ramdohr und Dr. Hoffmann beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers
gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts
Düsseldorf vom 24. Februar 1984
- 4 TaRV 94/83 - wird zurückgewiesen.

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

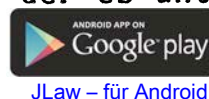
G r ü n d e :

I. Die Beteiligten streiten um die Weitergeltung einer Betriebsvereinbarung, zunächst aber um die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Arbeitsgerichts.

Die Antragsgegnerin ist die unselbständige deutsche Zweigniederlassung einer ausländischen Gesellschaft. Sie gliedert sich in eine Hauptverwaltung in E und acht Verkaufsstellen in deutschen Großstädten, von denen ihre Erzeugnisse vertrieben und gewartet werden. Die Antragsgegnerin beschäftigt in Hauptverwaltung und Verkaufsstellen zusammen etwa 100 Mitarbeiter, die 1979 für alle Betriebsstätten zusammen einen Betriebsrat gewählt hatten. Der damalige Betriebsrat und die Antragsgegnerin schlossen im November 1979 eine Betriebsvereinbarung über Auswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG, in der es unter Nr. 10 heißt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

"Die Vereinbarung tritt zum 1. Dezember 1979 in Kraft und kann mit einer Frist von 6 Monaten gekündigt werden. Bis zum Abschluß einer neuen Betriebsvereinbarung behält diese Vereinbarung ihre Gültigkeit."

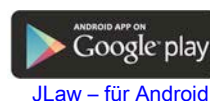
Mit Schreiben vom 21. Juni 1982 kündigte die Antragsgegnerin die Betriebsvereinbarung zum 31. Dezember 1982 und fügte ausdrücklich an, die Kündigung beziehe sich auch auf Nr. 10 der Betriebsvereinbarung. Zum Neuabschluß einer Betriebsvereinbarung über Auswahlrichtlinien kam es in der Folgezeit nicht.

Die Betriebspartner bei der Antragsgegnerin verständigten sich 1983 in einem gerichtlichen Vergleich, in der Hauptverwaltung und in den Verkaufsstellen zukünftig jeweils selbständige Betriebsräte zu wählen. Danach wurde in der Verkaufsstelle D der Antragsteller gewählt. Außerdem wurde ein Gesamtbetriebsrat errichtet. Dieser beschloß, die Kündigung auch der Nr. 10 der Betriebsvereinbarung vom November 1979 zu akzeptieren. Daraufhin leitete der Antragsteller beim Arbeitsgericht Düsseldorf als dem für die Verkaufsstelle D zuständigen Arbeitsgericht das vorliegende Beschlußverfahren ein.

Er hat gemeint, die Betriebsvereinbarung gelte weiter. Denn durch die Nr. 10 der Betriebsvereinbarung sei eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen. Gründe für eine außerordentliche Kündigung hätten nicht vorgelegen. Der örtliche Betriebsrat habe neben dem Gesamtbetriebsrat ein eigenes Interesse an der Feststellung, ob die alte Betriebsvereinbarung weiter gelte oder nicht. Das Arbeitsgericht D sei daher das örtlich zu-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-4-

ständige Gericht.

Der Antragsteller hat beantragt

festzustellen, daß die "Betriebsvereinbarung über Auswahlrichtlinien gemäß § 95 BetrVG" vom 14. November 1979 weiter gelte, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werde,

hilfsweise,

festzustellen, daß die genannte Betriebsvereinbarung durch die Kündigung der Beteiligten zu 2) vom 21. Juni 1982 nicht unwirksam geworden sei, sondern weiter gelte.

Die Antragsgegnerin hat Zurückweisung des Antrags beantragt und die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Düsseldorf gerügt, den Antragsteller nicht für antragsbefugt gehalten und gemeint, die Betriebsvereinbarung einschließlich der Nr. 10 sei von ihr wirksam gekündigt worden, so daß sie auch nicht mehr kraft Nachwirkung gelte.

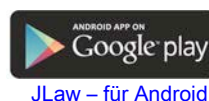
Das Arbeitsgericht D hat seine Zuständigkeit verneint und die Anträge als unzulässig abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat diese Auffassung bestätigt und die nur mit dem Hilfsantrag geführte Beschwerde zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller sein zweitinstanzliches Ziel weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II. Die zugelassene Rechtsbeschwerde ist form- und fristgerecht



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



-5-

eingelegt und ordnungsgemäß und rechtzeitig begründet worden. Die Rechtsbeschwerde ist auch statthaft, konnte aber keinen Erfolg haben.

1. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann mit Revision und Rechtsbeschwerde die unrichtige Verneinung der örtlichen Zuständigkeit durch die Vorinstanzen gerügt werden (BAG 36, 274, 276 bis 279 = AP Nr. 1 zu § 48 ArbGG mit insoweit ablehnender Anm. von Grunsky; erkennender Senat Beschluß vom 19. Juni 1986 - 6 ABR 66/84 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt).

2. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, das angerufene Arbeitsgericht D habe zutreffend seine örtliche Zuständigkeit verneint. Gemäß § 82 Satz 2 ArbGG sei in Angelegenheiten des Gesamtbetriebsrats das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk das Unternehmen seinen Sitz habe. Die Feststellung, ob es sich um Angelegenheiten des Gesamtbetriebsrats handele, habe anhand materieller Kriterien zu erfolgen und nicht danach, wer Beteiligter sei. Die Betriebsvereinbarung vom 14. November 1979 regele einen Gegenstand, der eine Angelegenheit des Gesamtbetriebsrats darstelle. Sie habe sich auf das gesamte Unternehmen in der Bundesrepublik bezogen, nicht etwa auf einzelne Betriebe. Einer besonderen Klarstellung habe es insoweit beim Abschluß der Vereinbarung nicht bedurft, weil zum damaligen Zeitpunkt nur ein Betriebsrat existiert habe, der für alle Betriebe einheitlich gewählt worden sei. Einzelbetriebsräte für die einzelnen Niederlassungen habe es nicht gegeben, so daß sich das Problem einer



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



Zuständigkeitsverteilung zwischen Betriebsräten und Gesamtbetriebsrat nicht gestellt habe. Wenn nunmehr einzelne Betriebsräte gewählt worden seien, habe das nicht notwendigerweise zur Folge, daß sich die Betriebsvereinbarung aufspalte und jeweils zu einer Betriebsvereinbarung des einzelnen Betriebs werde, unabhängig davon, ob eine solche Aufspaltung denkgesetzlich überhaupt möglich sei. Entscheidend sei vielmehr, ob zum Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung, die Regelungsmaterie eine Angelegenheit des Gesamtbetriebsrats gewesen wäre, wenn mehrere Betriebsräte und ein Gesamtbetriebsrat existiert hätten. Das sei zu bejahen. Die Betriebsvereinbarung Auswahlrichtlinien hätten sich auf das gesamte Unternehmen bezogen. Da die einzelnen Niederlassungen einheitlichen Weisungen unterworfen seien und die Personalplanung einheitlich für das Unternehmen erfolge, habe ein zwingendes tatsächliches Bedürfnis für die einheitliche Leitung im Hinblick auf die konkreten Bedürfnisse des Unternehmens bestanden. Dahingestellt bleiben könne, ob der Antragsteller aktiv legitimiert sei, die Wirksamkeit einer Regelung gerichtlich geltend zu machen, die in den Zuständigkeitsbereich des Gesamtbetriebsrats falle.

3. Dem stimmt der Senat zu. Die örtliche Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen ist in § 82 ArbGG abschließend und zwingend geregelt (erkennender Senat, Beschluß vom 19. Juni 1986, aaO; Grunsky, ArbGG, 4. Aufl., § 82 Rz 1; Rohlfing/Rewolle/Bader, ArbGG, Stand November 1981, Erläuterung zu § 82). Danach ist das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk der Betrieb liegt. In Angelegenheiten des Gesamtbetriebsrats ist je-



doch das Arbeitsgericht örtlich zuständig, in dessen Bezirk das Unternehmen seinen Sitz hat. Sinn und Zweck letzterer Regelung ist es, für zentrale Fragen des Unternehmens eine einheitliche örtliche Zuständigkeit zu schaffen, um so zu verhindern, daß in Angelegenheiten des Gesamtbetriebsrats am Sitz einzelner Betriebe die für diese zuständigen Arbeitsgerichte angerufen werden und es so zu unterschiedlichen rechtskräftigen Entscheidungen kommen kann. Damit würde der Zweck des Betriebsverfassungsgesetzes, in den dort genannten Grenzen unternehmenseinheitliche Regelungen zu ermöglichen, verhindert. Entscheidend für die örtliche Zuständigkeit ist deshalb allein die Frage, ob es sich um eine betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit auf Unternehmensebene oder auf Betriebsebene handelt. Dies bestimmt sich nach materiellem Betriebsverfassungsrecht (erkennender Senat-Beschluß vom 19. Juni 1986, aaO; Grunsky, aaO, § 82 Rz 3; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 50 Rz 51; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 50 Rz 24; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 50 Rz 47). Soweit die Rechtsbeschwerde meint, für die Begründung der örtlichen Zuständigkeit des angerufenen Gerichts genüge es, wenn der Antragsteller einen Anspruch oder ein Recht lediglich behaupte, und sich bei dieser Rechtsauffassung auf Grunsky (aaO) beruft, hat sie dessen Auffassung mißverstanden.

4. Die Rüge der Rechtsbeschwerde, das Landesarbeitsgericht habe Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG verletzt, weil es die Begründetheit geprüft habe, was nach eigener Auffassung dem Arbeitsgericht zukomme, ist unberechtigt. Mit der Prüfung des



Landesarbeitsgerichts, ob es sich bei der Betriebsvereinbarung vom 4. November 1979 um eine auf das ganze Unternehmen beziehende Regelung handelt oder nicht, wird keineswegs die Begründetheit des Antrags geprüft. Die materiellen Kriterien, die anhand des durch den Antrag bestimmten Streitgegenstands ermittelt werden, dienen lediglich der Zuständigkeitsabgrenzung von § 82 Satz 1 zu § 82 Satz 2 ArbGG. Die materielle Begründetheit, ob und in welcher Form die Betriebsvereinbarung vom November 1979 weiter gilt, wird damit nicht angesprochen. Aus demselben Grund ist die Auffassung der Rechtsbeschwerde unrichtig, einem erneuten Verfahren vor dem Arbeitsgericht Frankfurt am Main stände die formelle und materielle Rechtskraft dieses Beschlusses entgegen. Er hindert allein ein erneutes Verfahren des Antragstellers vor dem Arbeitsgericht D . Weiter vermengt die Rechtsbeschwerde in unzutreffender Weise Fragen der örtlichen Zuständigkeit mit denen der Antragsbefugnis. Mit der Verneinung der örtlichen Zuständigkeit des Arbeitsgerichts D bleibt das Recht des Antragstellers unberührt, zur streitigen Frage beim zuständigen Arbeitsgericht ein Beschlußverfahren einzuleiten.

5. Die Überlegungen des Landesarbeitsgerichts zu den materiellen Kriterien, nach denen die Frage zu entscheiden ist, ob eine Angelegenheit des Gesamtbetriebsrats vorliegt oder eine des Betriebsrats, hat die Rechtsbeschwerde nicht angesprochen. Sie sind zutreffend. Angesichts der Tatsache, daß im Zeitpunkt der Betriebsvereinbarung ein Gesamtbetriebsrat nicht vorhanden war, ist darauf abzustellen, ob seinerzeit die Regelungsmaterie eine Angelegenheit des Gesamtbetriebsrat gewesen wäre, wenn damals



einzelne Betriebsräte gewählt und ein Gesamtbetriebsrat errichtet gewesen wäre. Wenn das Landesarbeitsgericht von der Rechtsbeschwerde ungerügt und für den Senat daher bindend feststellt, die einzelnen Verkaufsstellen seien einheitlichen Weisungen unterworfen und die Personalplanung sei einheitlich für das Unternehmen erfolgt, und daraus den Schluß zieht, es habe ein zwingendes tatsächliches Bedürfnis für die einheitliche Regelung im Hinblick auf die konkreten Bedürfnisse des Unternehmens bestanden (BAG Beschlüsse vom 23. September 1975 - 1 ABR 122/73 - und vom 6. April 1976 - 1 ABR 27/74 - AP Nr. 1 und 2 zu § 50 BetrVG 1972), so ist das rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden.

Dr. Röhsler

Dr. Jobs

Dörner

Ramdohr

Dr. Hoffmann





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)