

Aktenzeichen: 6 ABR 68/81

Bundesarbeitsgericht 6. Senat Beschluß vom 3. Mai 1984
- 6 ABR 68/81 -

I. Arbeitsgericht Köln Beschluß vom 9. April 1981
- 6 BV 92/80 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 13. Oktober 1981
Köln - 19 Ta BV 22/81 -

Für die Amtliche Sammlung : Ja
Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Bestimmtheit, Feststellungsantrag , Auswahlrichtlinien

Gesetz:

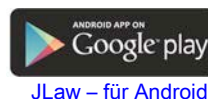
ZPO § 256, § 253 Abs. 2 Nr. 2; BetrVG § 95 Abs. 2, § 50 Abs. 1

Leitsatz:

Anträge auf Feststellung des Fehlens eines Mitbestimmungsrechts des Einzelbetriebsrats zur Vereinbarung von Auswahlrichtlinien nach § 95 Abs. 2 BetrVG oder auf dessen Unzuständigkeit im Hinblick auf eine bestehende Gesamtbetriebsvereinbarung sind mangels Konkretisierung unzulässig, weil über sie nicht generell ohne Rücksicht auf Unternehmensstruktur und Inhalt einer Richtlinie entschieden werden kann.



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



6 ABR 68/81

19 Ta BV 22/81 Düsseldorf (Köln)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. Mai 1984

gez. Stöcker
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 3. Mai 1984 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Auffarth, die Richter Dr. Leinemann und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Döring und Ostkamp beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 13. Oktober 1981 - 19 Ta BV 22/81 - aufgehoben.

Die Beschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Köln vom 9. April 1981 - 6 BV 92/80 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß die Anträge als unzulässig verworfen werden.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

G r ü n d e :

I. Die Antragstellerin ist ein Großunternehmen der Automobilindustrie. Sie unterhält in der Bundesrepublik sechs Betriebe, in denen jeweils ein Betriebsrat gewählt ist. Der Antragsgegner ist der Betriebsrat des Betriebs "Produktentwicklung" in Köln-Merkenich mit mehr als 1000 Arbeitnehmern. Der weitere Beteiligte ist der bei der Antragstellerin errichtete Gesamtbetriebsrat.

Der weitere Beteiligte und die Antragstellerin schlossen am 11. Dezember 1972 eine Gesamtbetriebsvereinbarung ab, die "Richtlinien zur Auswahl bei Einstellungen, bei Versetzungen und Umgruppierungen" enthält. Diese Richtlinien sollten in allen Betrieben durchgeführt werden.

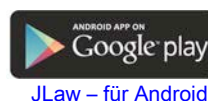
Der Antragsgegner hatte im Jahre 1973 ein Beschlußverfahren eingeleitet, in dem er die Feststellung begehrt hatte, daß die Richtlinien zur Auswahl bei Einstellungen, bei Entlassungen, bei Versetzungen und Umgruppierungen vom 11. Dezember 1972 jedenfalls für seinen Betriebsbereich unwirksam seien. Diesen Feststellungsantrag hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf durch rechtskräftigen Beschluß vom 25. Januar 1974 (13 Ta BV 12/73) als unbegründet zurückgewiesen. Den Hilfsantrag des Betriebsrats, mit dem dieser die Feststellung der Verpflichtung der Antragsgegnerin zum Erlaß von zustimmungspflichtigen Einzelrichtlinien für seinen Betrieb begehrt hatte, hat es mangels Rechtsschutzbedürfnisses als unzulässig angesehen. Zur Begründung der Zurückweisung des Hauptantrags hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat seien regelungsbereit und kompetent für den Gesamtbereich und gemeinsame Regelungen seien aus inneren objektiven Gründen geboten gewesen. Die ausgehandelten Richtlinien hätten der gerechten, billigen und zugleich die Unternehmensinteressen angemessen berücksichtigenden Steuerung des Personalbedarfs in einem Unternehmen gedient, dessen Einzel-

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

- 3 -



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



- 3 -

betriebe hinreichende Gemeinsamkeiten für eine sach- und funktionsgerechte gemeinsame Basisregelung aufwiesen. Die seinerzeit bereits seit Monaten praktizierte und auch widerspruchs- und im wesentlichen problemlose Anwendung der Richtlinien habe diese Charakterisierung bestätigt.

Im Jahre 1979 legte der Antragsgegner der Antragstellerin den Entwurf einer Betriebsvereinbarung über Auswahlrichtlinien bei der Besetzung offener Stellen des Betriebes "Produktentwicklung" vor. Diese Vereinbarung soll nach der Vorstellung des Antragsgegners die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 11. Dezember 1972 ergänzen. Da die Antragstellerin ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht des Antragsgegners bestreitet, hat dieser die Einigungsstelle angerufen und durch Beschluß des Arbeitsgerichts Köln vom 6. März 1981 (1 BV Ha 1/78) den Vorsitzenden einer Einigungsstelle "zur Herbeiführung einer Regelung über spezielle Auswahlrichtlinien für den Bereich Produktentwicklung" bestellen lassen.

Die Antragstellerin ist der Auffassung, der Antragsgegner sei für eine Ergänzung und Ausfüllung der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 11. Dezember 1972 nicht zuständig. Zum einen seien die Beteiligten durch den rechtskräftigen Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 25. Januar 1974 gebunden. Darüber hinaus kämen Betriebsvereinbarungen zwischen Einzelbetriebsrat und Arbeitgeber dann nicht mehr in Betracht, wenn dieser mit dem Gesamtbetriebsrat im Rahmen von dessen Zuständigkeit bereits Vereinbarungen abgeschlossen habe, ohne daß ergänzende Betriebsvereinbarungen zugelassen wären. Die Auswahlrichtlinien enthielten keine Öffnungsklausel; vielmehr hätten Gesamtbetriebsrat und Antragstellerin bewußt zur Durchsetzung einer unternehmenseinheitlichen

- 4 -



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



- 4 -

Personalpolitik Auswahlrichtlinien beschlossen, die den einzelnen Betriebsräten gerade nicht die Möglichkeit der Vereinbarung nur für den Einzelbetrieb geltender weiterer Auswahlrichtlinien eingeräumt hätten. Die vom Antragsgegner angestrebte Ausfüllung der bestehenden Gesamtbetriebsvereinbarung bringe zwangsläufig eine Änderung der bestehenden Richtlinien mit sich. Werde nämlich eine Materie in den mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbarten Auswahlrichtlinien nicht im einzelnen geregelt, so bedeute dies, daß die Vertragspartner insofern eine Regelung weder selbst hätten treffen noch wegen Fehlens einer Öffnungsklausel eine Ergänzung durch die einzelnen Betriebsräte zulassen wollen.

Die Antragstellerin hat beantragt 1. festzustellen, daß dem Antragsgegner bezüglich Richtlinien zur Auswahl bei Einstellungen, bei Versetzungen und Umgruppierungen und bei Entlassungen kein Mitbestimmungsrecht zusteht, 2. hilfsweise festzustellen, daß der Antragsgegner für die Vereinbarung von Ergänzungen zu den bei der Antragstellerin bestehenden Richtlinien zur Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Entlassungen vom 11. Dezember 1972 unzuständig ist. Der Antragsgegner hat beantragt, die Anträge zurückzuweisen.

Bei der Gesamtbetriebsvereinbarung handele es sich um eine Rahmenregelung, die im Hinblick auf die Besonderheiten des Betriebes "Produktentwicklung" eine Ergänzung zulasse. Diese Besonderheiten bestünden in der engen Verflechtung des Betriebes mit dem in England gelegenen Unternehmen der Antragstellerin. Ihm gehe es bei seiner Forderung nach Ausfüllung der Gesamtbetriebsvereinbarung ausschließlich um den Punkt C II (Auswahlkriterien bzw. fachliche Voraussetzungen). Maßgebend sei hierbei, nach welchen Gesichtspunkten die fachlichen Voraussetzungen festgestellt und beurteilt werden sollten. Der Arbeitgeber wende hier einseitig

- 5 -



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



- 5 -

ein Interview-Verfahren an, das in der Gesamtbetriebsvereinbarung nicht geregelt sei. Ihm gehe es um die Objektivierung dieses Verfahrens.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Beschwerde der Antragstellerin die mit dem Hauptantrag begehrte Feststellung getroffen.

Hiergegen wendet sich die zugelassene Rechtsbeschwerde des Antragsgegners, mit der er die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung begehrt. Die Antragstellerin bittet um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

II. 1. Die Rechtsbeschwerde ist zulässig.

a) Sie ist gemäß § 92 Abs. 1 in Verb. mit § 72 Abs. 1 Ziff. 1 ArbGG an sich statthaft, form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

b) Über die Zuständigkeit von Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat als Frage der Kompetenzabgrenzung verschiedener betriebsverfassungsrechtlicher Organe ist im Beschlußverfahren zu entscheiden (§ 2 a Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 in Verb. mit § 80 ff. ArbGG).

c) Die Antragsbefugnis der Antragstellerin und die Beteiligungsbefugnis des Antragsgegners sind gegeben. Auch der weitere Beteiligte ist beteiligungsbefugt. Da sich die Zuständigkeit von Einzelbetriebsrat und Gesamtbetriebsrat u. U. ausschließen (vgl. unter 2 b der Gründe), kann die zu erwartende Entscheidung die betriebsverfassungsrechtliche Rechtsposition des weiteren Beteiligten berühren.

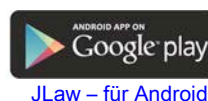
2. Die Rechtsbeschwerde ist auch begründet. Die von der Antragstellerin zur Entscheidung gestellten Anträge sind mangels ausreichender Bestimmtheit unzulässig.

Der Feststellungsantrag im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren unterliegt ebenso wie ein Leistungsantrag (vgl.

- 6 -



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



- 6 -

hierzu den Beschluß des Senats vom 21. Oktober 1982
- 6 ABR 55/81 -) der Vorschrift des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.
Danach muß die Antragsschrift neben der bestimmten Angabe
des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs
einen bestimmten Antrag enthalten. Dies ist erforderlich,
um für den Umfang der Rechtskraft klare und eindeutige
Verhältnisse zu schaffen. Auch bei Feststellungsanträgen ist
eine eindeutige Bezeichnung des Rechtsverhältnisses notwendig,
dessen Bestehen oder Nichtbestehen der Antragsteller nach
§ 256 ZPO festgestellt wissen will (vgl. BAG 24, 452, 454
sowie Urteile vom 12. November 1959 , AP Nr. 24 zu § 256 ZPO;
2. November 1961, AP Nr. 8 zu § 253 ZPO m.w.N.; 24. November
1966, AP Nr. 44 zu § 256 ZPO und vom 8. Oktober 1975, AP Nr. 18
zu § 611 BGB Abhängigkeit; BGH VersR 1982, 68 f.).

Der Verfahrensgegenstand muß im Antrag so bestimmt bezeich-
net werden, daß zu erkennen ist, worüber entschieden werden soll
(vgl. BAG 37, 102, 110; Beschlüsse vom 17. Mai 1983 - 1 ABR 21/80 -,
zur Veröffentlichung bestimmt; vom 16. August 1983 - 1 ABR 11/82 -,
DB 1983, 408 und vom 8. November 1983 - 1 ABR 57/81 -, zur
Veröffentlichung bestimmt). Das setzt voraus, daß die Angelegen-
heit, deren Mitbestimmungspflichtigkeit behauptet oder geleugnet
wird, im Antrag näher bezeichnet wird. Gleiches gilt jedenfalls
hier für den Hilfsantrag auf Feststellung der Unzuständigkeit
des Antragsgegners zur Vereinbarung ergänzender Richtlinien.

a) Der Hauptantrag der Antragstellerin festzustellen, daß dem
Antragsgegner für Richtlinien zur Auswahl bei Einstellungen,
Versetzungen und Umgruppierungen sowie bei Entlassungen kein Mit-
bestimmungsrecht zustehe, genügt diesen Anforderungen nicht.
Er gibt - negativ gefaßt - nur den Inhalt von § 95 BetrVG wieder,
d.h. er wiederholt dessen Inhalt mit anderen Worten, ohne daß
sich erkennen ließe, für welche "konkreten" Auswahlrichtlinien
ein Initiativrecht des Betriebsrats (§ 95 Abs. 2 BetrVG) ge-
leugnet wird.



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



- 7 -

Nach dem Wortlaut des Antrags begehrt die Antragstellerin die Erstattung eines Gutachtens, da nur eine abstrakte Aussage begehrt wird, daß für alle möglichen Fallgestaltungen keine Mitbestimmungsrechte des Antragsgegners gemäß § 95 BetrVG bestehen.

Zwar läßt sich dem zur Auslegung ihres Antrags heranzuziehenden Sachvortrag der Antragstellerin entnehmen, daß sie ein Mitbestimmungsrecht des Antragsgegners aus § 95 BetrVG generell verneint wissen will, da sie meint, die bei ihr bestehenden, mit dem weiteren Beteiligten (Gesamtbetriebsrat) vereinbarten Auswahlrichtlinien seien abschließend und schlossen ein Initiativrecht des Antragsgegners zur Vereinbarung weiterer für dessen Betrieb geltenden Auswahlrichtlinien aus. Auch das Landesarbeitsgericht hat den Antrag der Antragstellerin anscheinend so verstanden, da es eine Sachentscheidung getroffen hat mit der Begründung, der abschließende Charakter der von ihm als Gesamtbetriebsvereinbarung qualifizierten Auswahlrichtlinien aus dem Jahre 1972 schließe ein Mitbestimmungsrecht des Antragsgegners generell aus. Auch der so ausgelegte Antrag stellt jedoch keine bestimmte, zwischen den Beteiligten streitige Angelegenheit zur Entscheidung, sondern läuft in der Sache auf ein Rechtsgutachten hinaus, dessen Erstattung den Gerichten verwehrt ist. Wenn unter den Betriebspartnern streitig ist, ob in einer bestimmten Angelegenheit überhaupt ein Mitbestimmungsrecht besteht oder ob eine bestimmte Detailregelung von Mitbestimmungsrecht gedeckt ist, kann dieser Streit nach Ansicht des Ersten Senats auch zur gerichtlichen Entscheidung mit einem Antrag gestellt werden, daß das Bestehen oder Nichtbestehen eines Mitbestimmungsrechtes in der konkret zu bezeichnenden Angelegenheit festgestellt wird oder festgestellt wird, daß eine bestimmte begehrte Detailregelung vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gedeckt bzw. nicht gedeckt ist. Ob dieser

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

- 8 -



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



- 8 -

Ansicht zu folgen ist, kann hier offen bleiben. Jedenfalls ist auch nach Auffassung des Ersten Senats ein Antrag, nach dem festgestellt werden soll, daß hinsichtlich aller denkbaren Regelungsmöglichkeiten einer Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht oder nicht besteht, unzulässig (vgl. die Beschlüsse vom 16. August 1983, aaO und 8. November 1983, aaO).

Ebenso wie es einem Gericht verwehrt wäre, über einen Antrag des Betriebsrats auf "Feststellung seines Mitbestimmungsrechts bei Auswahlrichtlinien" in der Sache zu entscheiden, kann es dem entsprechenden negativen Feststellungsantrag des Arbeitgebers stattgeben. Für den Fall eines positiven globalen Feststellungsantrags auf Bestehen eines Mitbestimmungsrechts kann das Gericht nicht einzelne, dem Beteiligtenvortrag zu entnehmende oder sonst vorstellbare Fallgestaltungen herausgreifen und über das Mitbestimmungsrecht in diesen Fallgestaltungen entscheiden, da mit der Abweisung des Antrags im übrigen auch Mitbestimmungsrechte in anderen möglichen Fallgestaltungen verneint werden, ohne daß diese geprüft würden (vgl. BAG 34, 75, 79). Nichts anderes gilt für den entsprechend weitgefaßten negativen Feststellungsantrag der Antragstellerin auf Nichtbestehen eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats, da auch dieser die Angelegenheit nicht näher bezeichnet, für die kein Mitbestimmungsrecht bestehen soll, sondern insoweit nur das gesetzliche Tatbestandsmerkmal "Auswahlrichtlinien bei Einstellungen etc." anführt, an das das Gesetz gerade das Mitbestimmungserfordernis anknüpft. Auch dem negativen, auf das Nichtbestehen eines Mitbestimmungsrechts gerichteten Feststellungsantrag kann nur stattgegeben werden, wenn er auf eine bestimmte Angelegenheit gerichtet ist, sonst bleibt der Umfang der Rechtskraft der Entscheidung ungewiß. Ebenso wie ein Beschluß, der feststellen würde, daß dem Betriebsrat bezüglich der Richtlinien zur Auswahl bei Einstellungen etc. ein Mitbestimmungsrecht zusteht, nur den Gesetzestext wiederholen würde, verneint vorliegend die angefochtene

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

- 9 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

Entscheidung die Zuständigkeit des Einzelbetriebsrats ohne Rücksicht auf die begehrte zusätzliche Regelung sowie die abgeschlossene Betriebsvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat. Die mangelnde Bestimmtheit des Antrags wird auch durch die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts deutlich. Nach dessen tatsächlichen Feststellungen hat der Antragsgegner im Jahr 1979 der Antragstellerin den Entwurf einer Betriebsvereinbarung über Auswahlrichtlinien für seinen Betrieb vorgelegt, der aber offenbar nicht Gegenstand der Prüfung gewesen ist. Vielmehr hat das Landesarbeitsgericht anhand eines ihm überreichten neuen, ebenfalls nicht in Bezug genommenen Entwurfs die Auffassung vertreten, in diesem (neuen) Entwurf hätten keine besonderen Gegebenheiten des Betriebes "Produktentwicklung" ihren Niederschlag gefunden. Im übrigen mache dieser Entwurf deutlich, daß es dem Antragsgegner nicht um die Berücksichtigung betrieblicher Besonderheiten, sondern um die nähere Festlegung von Auswahlrichtlinien gehe. Der Tenor des Beschlusses verneint demgegenüber jegliches Mitbestimmungsrecht bei Auswahlrichtlinien, also auch für solche, bezüglich derer der Antragsgegner ggfs. ein Initiativrecht gemäß § 95 Abs. 2 BetrVG geltend machen könnte, weil insofern eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nicht besteht (vgl. unter 2 b der Gründe). Eine solche "abstrakte" Entscheidung über Mitbestimmungsrechte ist jedoch nicht möglich, so daß der Hauptantrag aus diesem Grunde nicht bestimmt genug ist.

b) Auch der Hilfsantrag, mit dem die Antragstellerin die Feststellung begehrt, daß der Antragsgegner unzuständig ist für die Vereinbarung von Ergänzungen zu den bestehenden Richtlinien zur Auswahl bei Einstellungen, bei Versetzungen und Umgruppierungen und bei Entlassungen vom 11. Dezember 1972,

- 10 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 10 -

entbehrt der notwendigen Bestimmtheit. Insoweit geht der Streit zwischen Antragstellerin und Antragsgegner allerdings nicht allgemein um das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts nach § 95 Abs. 2 BetrVG, sondern um die Frage der fortbestehenden Zuständigkeit des Antragsgegners zur Ausübung des Initiativrechts für die Aufstellung von Auswahlrichtlinien im Hinblick auf die zwischen Antragsteller und Gesamtbetriebsrat am 11. Dezember 1972 abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung. Insoweit steht aufgrund des Beschlusses des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 25. Januar 1974 rechtskräftig fest, daß diese Betriebsvereinbarung wirksam, d.h. im Rahmen der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nach § 50 Abs. 1 BetrVG abgeschlossen worden ist. Der Antrag auf Feststellung der Unzuständigkeit des Antragsgegners, nach § 95 Abs. 2 BetrVG tätig zu werden, wäre aber nur dann hinreichend bestimmt, wenn im Hinblick auf die Gesamtbetriebsvereinbarung ein mögliches weiteres Tätigwerden des Antragsgegners als Einzelbetriebsrat schlechthin zu verneinen wäre, ohne Rücksicht auf konkrete Fallgestaltungen. Ist nur eine differenzierende Antwort möglich, so kann ein allgemeiner Antrag wiederum keine Befriedungswirkung im Betrieb erreichen, er liefe auf die Erstattung eines Rechtsgutachtens hinaus (vgl. BAG Beschluß vom 8. November 1983, aaO).

So liegt der Fall hier. Die Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Gesamtbetriebsrat und Einzelbetriebsrat und damit das Verhältnis von Gesamtbetriebsvereinbarung und Einzelbetriebsvereinbarung kann für Auswahlrichtlinien nicht abstrakt ohne Rücksicht auf die Unternehmensstruktur und den Inhalt einer Richtlinie vorgenommen werden. Zwar kommt im Rahmen des § 95 BetrVG auch eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats bei einheitlicher Personalplanung für das Unternehmen in Betracht (vgl. BAG Beschluß vom 31. Mai 1983 - 1 ABR 6/83 - zu B I 2 der Gründe, zur Veröffentlichung bestimmt; Dietz/Richardi,

- 11 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

BetrVG, 6. Aufl., § 95 Rz 60; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 95 Rz 16; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 50 Rz 24, § 95 Rz 6; enger: Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 95 Rz 19; GK-Kraft, BetrVG 3. Bearbeitung, § 95 Rz 22 im Gegensatz zu GK-Fabricius, aaO, § 50 Rz 31; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 95 Rz 34). Insoweit besteht jedenfalls dann keine Regelungskompetenz der Einzelbetriebsräte mehr, als der Gesamtbetriebsrat im Rahmen seiner Zuständigkeit eine Gesamtbetriebsvereinbarung über Auswahlrichtlinien abgeschlossen hat (vgl. BAG Beschluß vom 6. April 1976, AP Nr. 2 zu § 50 BetrVG 1972, zu II 2 der Gründe; Dietz/Richardi, aaO, § 50 Rz 50; Galperin/Löwisch, aaO, § 50 Rz 21; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, aaO, § 50 Rz 9; GK-Fabricius, aaO, § 50 Rz 66; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 50 Rz 39; vgl. auch § 73 Abs. 2 BPersVG). Daß die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 11. Dezember 1972 im Rahmen der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats wirksam abgeschlossen worden ist, steht rechtskräftig fest. Damit ist aber eine Zuständigkeit des Antragsgegners zur Ausübung eines Initiativrechts nach § 95 Abs. 2 BetrVG mit dem Ziel des Abschlusses einer Einzelbetriebsvereinbarung nicht ausgeschlossen, soweit er sich damit nicht in Gegensatz zum Inhalt der Gesamtbetriebsvereinbarung setzt oder den gleichen Gegenstand regeln will. Es sind für den Einzelbetrieb zusätzliche Regelungen denkbar und möglich zur näheren Ausgestaltung einer Gesamtbetriebsvereinbarung unter Berücksichtigung evtl. Besonderheiten des einzelnen Betriebes (Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, aaO, § 50 Rz 10; GK-Fabricius, aaO, § 50 Rz 66; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 50 Rz 14; Kittner, B1StSozArbR 1976, 232, 235 vgl. auch BAG Beschluß vom 19. März 1981 - 3 ABR 38/80 -, AP Nr. 14 zu § 80 BetrVG 1972, zu B 1 b der Gründe).



- 12 -

Entscheidend für die Abgrenzung der Zuständigkeit von Einzel- und Gesamtbetriebsrat ist allein die gesetzliche Zuständigkeitsverteilung nach § 50 Abs. 1 BetrVG. Diese gesetzliche Zuständigkeitsabgrenzung läßt das Landesarbeitsgericht außer Betracht, wenn es darauf abstellt, daß Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber in einer der Mitbestimmung durch den Gesamtbetriebsrat unterliegenden Materie eine abschließende Regelung getroffen hätten. Im Rahmen des § 95 BetrVG bedürfen vielmehr jegliche Richtlinien entweder der Zustimmung des Betriebsrats oder der des Gesamtbetriebsrats je nach deren gesetzlichen Zuständigkeit. Das Initiativrecht des einzelnen Betriebsrats kann nicht dadurch ausgeschlossen werden, daß der Gesamtbetriebsrat einer "weiten" Richtlinie zustimmt, die dem Arbeitgeber die Möglichkeit beläßt, tatsächlich "engere" Richtlinien zu praktizieren, ohne gegebenenfalls den Betriebsrat des einzelnen Betriebes zu beteiligen. Die Begründung des Landesarbeitsgerichts macht deutlich, daß über die Zuständigkeit von Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat nur bezüglich konkreter Regelungen bzw. Angelegenheiten entschieden werden kann, da es das Vorliegen betrieblicher Besonderheiten an den neu vorgelegten Entwurf geprüft und verneint hat, seine negative Entscheidung aber mögliche andere Entwürfe ebenfalls umfaßt, für die unter Umständen die Zuständigkeit des Einzelbetriebsrats gegeben ist.

Dr. Auffarth

Dr. Leinemann

Griebeling

Döring

Ostkamp



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)