
Datum: 23.01.1998
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 12. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 12 TaBV 59/97
ECLI: ECLI:DE:LAGK:1998:0123.12TABV59.97.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 5 BV 32/97
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Kein Leitsatz

Tenor:

1. Die Beschwerde des Betriebsrates gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Köln vom 06.06.1997 - 5 BV 32/97-wird zurückgewiesen.
 2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.
-

Gründe:

- I. Die Beteiligten streiten um die Geltung einer Gesamtbetriebsvereinbarung. 2
- Der Antragsteller ist der für den K... Betrieb der Arbeitgeberin (Antragsgegnerin) gebildete örtliche Betriebsrat. Dieser beauftragte den Gesamtbetriebsrat, Verhandlungen zum Abschluß einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit aufzunehmen. Im Schreiben an den Gesamtbetriebsrat vom 07.05.1996 heißt es dazu: 3
- .Betr.: I: GBR-Beauftragung (Arbeitszeit-Verhandlungen) 4
- Lieber C..., 5
- nach Diskussion und interner Beratung hat der Betriebsrat W beschlossen, den GBR zu beauftragen, 6

eine <u>neue Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit</u> zu ver-handeln, <u>vorbehaltlich</u> der Zustimmung des BR W zum Verhandlungsergebnis.	7
Dies auch insbesondere vor dem Hintergrund der Diskussion auf der BRäte-Versammlung und zur Sicherstellung der Beauftragung des GBR über Verhandlungen zur Neuregelung der Arbeitszeit.	8
Unsere Beauftragung des GBR bezieht sich nur auf eine Betriebsvereinbarung im bisherigen Umfang und ohne die Regelung von Einsätzen im Ausland.	9
"	10
Nach Darstellung des Betriebsrates lag dieser eingeschränkten Beauftragung ein entsprechender Betriebsratsbeschuß zugrunde.	11
An die Arbeitgeberin schrieb er ebenfalls unter dem 07.05.1996 wie folgt:	12
.Betr.: Antwort auf: A: Arbeitszeit	13
Liebe G	14
der Betriebsrat W hat bereits die Thematik „Arbeits-zeit" ausführlich beraten und die aktuelle Situation diskutiert.	15
Die Beauftragung des GBR über Verhandlungen zur Neuregelung der Arbeitszeit ist zwischenzeitlich von uns erfolgt.	16
Wir bitten Sie, in allen diesbezüglichen Angelegenheiten direkt mit dem GBR die Gespräche zu führen.	17
"	18
Die Verhandlungen zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung scheiterten zunächst, woraufhin das Einigungsstellenverfahren eingeleitet wurde. Die Einigungsstelle beschloß in ihrer Sitzung vom 14.12.1996 eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur unternehmensweiten Regelung der Arbeitszeiten. Wegen deren Inhaltes im einzelnen wird auf die bei den Akten befindliche Kopie (Bl. 74 - 81 d. A.) Bezug genommen.	19
Der antragstellende Betriebsrat ist der Auffassung, die Gesamtbetriebsvereinbarung gelte für den K Betrieb nicht; denn der Gesamtbetriebsrat sei für deren Abschluß nicht zuständig gewesen. Seine Beauftragung habe sich nur auf die Verhandlungsführung bezogen, die Entscheidung habe er, der Betriebsrat sich vorbehalten.	20
Eine originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates nach § 50 Abs. 1 BetrVG sei nicht gegeben.	21
Der Betriebsrat beantragt,	22
festzustellen, daß die Gesamtbetriebsratsvereinbarung vom 14.12.1996 "Arbeitszeit" in der Geschäftsstelle K der Antragsgegnerin nicht gilt.	23
Die Arbeitgeberin beantragt,	24
den Antrag zurückzuweisen.	25

Die Arbeitgeberin hat geltend gemacht: Die Regelung der Arbeitszeit in dem Unternehmen falle in die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates. Dieser sei	26
im übrigen auch kraft Beauftragung zum Abschluß der Betriebsvereinbarung vom	27
14.12.1996 zuständig gewesen. Die Arbeitgeberin hat dazu vorgetragen: Das Mandat des Gesamtbetriebsrates sei nur dann auf die Verhandlungsführung begrenzt, wenn sich der Betriebsrat die Entscheidungskompetenz ausdrücklich vorbehalten habe. Sei dies nicht der Fall, schließe der Auftrag auch die Befugnis zum Abschluß einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ein. So werde mit Nichtwissen bestritten, daß sich der Antragsteller tatsächlich die Entscheidungsbefugnis über das Verhandlungsergebnis vorbehalten habe. Außerdem werde mit Nichtwissen bestritten, daß der Antragstellereinen entspreche den ordnungsgemäßen Beschluß gefaßt habe. Zu diesem Bestreiten komme sie deshalb, weil in dem an sie gerichteten Schreiben des Antragstellers vom 07.05.1996 von einem Vorbehalt nicht die Rede gewesen sei. Sie habe daher davon ausgehen können, daß sich der Antragsteller als örtlicher Betriebsrat die Zustimmung zum Ergebnis der Einigungsstelle gerade nicht vorbehalten habe. § 50 Abs. 2 S. 2 BetrVG statuiere ausdrücklich, daß dieser Vorbehalt ausdrücklich erklärt werden müsse. Sie sei daher, was die Entscheidungsbefugnis des Gesamtbetriebsrates angehe, gutgläubig gewesen. Nach Vertrauensschutzgesichtspunkten habe sie daher von einer wirksamen voll umfänglichen Beauftragung des Gesamtbetriebsrates mit der Verhandlung und Entscheidung über das streitgegenständliche Thema ausgehen können und dürfen. Insoweit seien die Grundsätze der Anscheins- und Duldungsvollmacht entsprechend heranzuziehen.	28
I	29
Durch Beschluß vom 08.06.1997 hat das Arbeitsgericht den Antrag zurückgewiesen und zur Begründung im wesentlichen ausgeführt: Der Antragsteller habe wirksam, aus der Sicht des Arbeitgebers, dem Gesamtbetriebsrat seine Mitbestimmungsbefugnisse gemäß § 50 Abs. 2 BetrVG übertragen. Nach der vorgenannten Vorschrift	30
könne der Betriebsrat sich zwar die Entscheidungsbefugnis vorbehalten, dies setze aber voraus, daß der Vorbehalt deutlich erklärt werde. Regelfall sei die Übertragung	31
der Verhandlungs- und Entscheidungsbefugnis. Es habe im übrigen nicht dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit entsprochen, wenn der Antragsteller die Antragsgegnerin nicht über die eingeschränkte Beauftragung des Gesamtbetriebsrates unterrichtet habe. Wegen des weiteren Inhaltes des erstinstanzlichen Beschlusses wird auf Blatt 93 bis 98 der Akten Bezug genommen.	32
Gegen diesen ihm am 23.09.1997 zugestellten Beschluß hat der Betriebsrat am 07.10.1997 Beschwerde eingelegt und diese am 06.11.1997 begründet.	33
Der Betriebsrat verbleibt dabei, daß dem Gesamtbetriebsrat eine originäre Zuständigkeit zum Abschluß einer Gesamtbetriebsvereinbarung "Arbeitszeit" nicht zustehe.	34
Er sei auch nicht wirksam zum Abschluß einer solchen Gesamtbetriebsvereinbarung beauftragt worden; denn er, der Betriebsrat, habe sich die Entscheidung über die Annahme dieser Gesamtbetriebsvereinbarung vorbehalten. Dies sei in rechtswirksamer Weise geschehen.	35

Die Grundsätze über die Anscheins- und Duldungsvollmacht fänden keine Anwendung, so daß die Arbeitgeberin sich auf Gutgläubensschutz nicht berufen könne. Dies gelte auch deshalb nicht, weil sich aus dem an sie gerichteten Schreiben vom 07.05.1996 klar ergeben habe, inwieweit der Gesamtbetriebsrat Kompetenzen hatte. Wegen des Vorbringens des Antragstellers in der Beschwerdeinstanz im einzelnen wird auf die Beschwerdebegründung vom 05.11.1997 sowie den Schriftsatz vom 30.12.1997 Bezug genommen.

Der Betriebsrat beantragt, 37

unter Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Köln vom 06.06.1997 - 5 BV 32/97 - festzustellen, daß die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 14.12.1996 "Arbeitszeit" in der Geschäftsstelle K der Antragsgegnerin und damit im Zuständigkeitsbereich des Antragstellers nicht gilt. 38

Die Arbeitgeberin beantragt, 39

die Anträge zurückzuweisen. 40

Die Arbeitgeberin tritt dem angefochtenen Beschluß unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens bei. Wegen ihres Vorbringens in der Beschwerdeinstanz im einzelnen wird auf die Beschwerdeerwiderung vom 08.12.1997 sowie den Schriftsatz vom 19.01.1998 Bezug genommen. 41

Wegen des erstinstanzlichen Vortrages der Beteiligten wird auf die dort gewechselten Schriftsätze, die zu den Akten gereichten Unterlagen sowie Sitzungsniederschriften verwiesen. 42

II. Die Beschwerde ist gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG an sich statthaft, sie ist auch in 43

der gesetzlichen Form und Frist der §§ 87 Abs. 2, 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 518, 519 ZPO eingelegt und begründet worden. 44

In der Sache hat sie keinen Erfolg. 45

Die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 14.12.1996 ist nicht deshalb unwirksam, weil es dem Gesamtbetriebsrat an der Zuständigkeit für deren Abschluß fehlte. 46

1. Diese Zuständigkeit ergibt sich allerdings nicht - entgegen der von der Arbeit- 47

geberin vertretenen Ansicht - aus § 50 Abs. 1 BetrVG. 48

a) Nach dieser Vorschrift ist der Gesamtbetriebsrat für die Ausübung der Mitbestimmungsrechte, hier dem nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, originär zuständig, wenn die Angelegenheit mehrere Betriebe des Unternehmens betrifft, und durch deren Betriebsräte nicht gesondert geregelt werden kann. Für die Zuständigkeitsfrage im Bereich der sozialen Angelegenheiten ist davon auszugehen, daß nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG grundsätzlich der Einzelbetriebsrat die Mitbestimmungsrechte wahrzunehmen hat. Bei den sozialen Angelegenheiten des § 87 BetrVG handelt es sich im Regelfall um betriebs- und nicht um unternehmensbezogene Tatbestände. Dies gilt insbesondere für die Regelung der Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2); denn durch 49

sie wird unmittelbar nur der den Betriebsbegriff bestimmende arbeitstechnische Zweck beeinflußt. Eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates könnte in diesem Rahmen daher nur 50

ausnahmsweise bestehen, wenn sich aus der Pflicht zur Interessenabwägung gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG ergibt, daß wegen produktionstechnischer Abhängigkeiten mehrerer Betriebe voneinander eine einheitliche Regelung zwingend aus sachlichen Gründen erforderlich ist. Notwendig ist also, daß bei fehlender einheitlicher Regelung eine technisch untragbare Störung eintreten würde, die zu unange-messenen betrieblichen oder wirtschaftlichen Auswirkungen führen könnte. Bloße Zweckmäßigungs- oder Vernunftsgründe reichen nicht aus (BAG Beschluß vom 23.09.1975 - 1 ABR 122173 - AP Nr. 1 zu § 50 BetrVG 1972; Beschluß vom 30.08.1995 - 1 ABR 4/95 -).

b) Diese Voraussetzungen liegen hier nicht vor. Insoweit mag das Vorbringen der 51

Arbeitgeberin im Schriftsatz vom 02.06.1997, Seite 7 bis 9, als zutreffend angenommen 52
werden. Aus ihm ergibt sich nämlich nur, daß die Arbeitgeberin ein - möglicherweise
erhebliches - Koordinierungsinteresse hat. Dieses reicht jedoch für die
Zuständigkeitsbegründung nach den bereits dargestellten Grundsätzen nicht aus. Dazu wäre
vielmehr ein zwingendes Erfordernis für eine betriebsübergreifende Regelung notwendig, das
nicht dargelegt ist.

2. Die Zuständigkeit des Betriebsrates ergibt sich aber aus § 50 Abs. 2 BetrVG. Der 53
Gesamtbetriebsrat ist vom Antragsteller mit der Behandlung der Angelegenheit beauftragt
worden.

a) Nach dem Beschluß des antragstellenden Betriebsrates aus der Sitzung vom 54

07.05.1996 ist der Gesamtbetriebsrat beauftragt worden, in Verhandlungen mit der 55
Arbeitgeberin über die Arbeitszeit einzutreten (Top. 4 des Protokolls). Über diese schriftlich
niedergelegte Beschlußfassung hinaus soll die Beauftragung allerdings mit der
Einschränkung erfolgt sein, der Gesamtbetriebsrat solle nur die Verhandlungen führen, der
Antragsteller behalte sich die Entscheidung über die Annahme des Verhandlungsergebnisses
vor.

b) Eine solche auf die bloße Verhandlungsführung beschränkte Beauftragung ist möglich, wie 56
sich aus § 50 Abs. 2 S. 2 BetrVG ergibt. Dann kann der Gesamtbetriebs-

rat keine Betriebsvereinbarung über die Angelegenheit abschließen. Tut er dies trotzdem, ist 57
sie unwirksam (GK-BetrVG-Kreutz 5. Aufl., Rdnr. 64 zu § 50).

Der Regelfall ist die Beschränkung des Auftrages auf die bloße Verhandlungsführung 58
allerdings nicht, wie sich aus dem Gesetzeswortlaut ergibt. Die Regel ist vielmehr, daß der
Gesamtbetriebsrat auch über die erforderliche Entscheidungsbefugnis verfügt (Fitting-Kaiser-
Heither-Engels, BetrVG, 18. Aufl., Rdnr. 51 zu § 50).

c) Dabei hat die Beauftragung des Gesamtbetriebsrates schriftlich zu erfolgen 59

(§ 50 Abs. 2 S. 2 LV.m. § 27 Abs. 3 S. 3 BetrVG). Dies ist hier mit Schreiben des 60
Antragstellers vom 07.05.1996 geschehen, das bereits unter I. wiedergegeben ist. In diesem
wurde der Vorbehalt gemacht, daß der Betriebsrat sich die Entscheidungsbefugnis
vorbehalte.

d) Dieser Vorbehalt, der im schriftlichen niedergelegten Betriebsratsbeschluß 61

nicht enthalten ist, wurde dem Arbeitgeber allerdings nicht mitgeteilt. In dem Schreiben an 62
diesen heißt es nur: „Beauftragung des GBR über Verhandlungen zur Neuregelung der

Arbeitszeit ist zwischenzeitlich von uns erfolgt. Wir bitten Sie, in allen diesbezüglichen Angelegenheiten direkt mit dem GBR die Gespräche zu führen".

Angesichts dessen konnte die Arbeitgeberin nach den bereits dargestellten Grundsätzen über den Umfang der Beauftragung des GBR (s. o. unter b) davon ausgehen, der Gesamtbetriebsrat habe auch Entscheidungsbefugnis. 63

Dies gilt umso mehr, wenn man den Zusammenhang sieht, in dem das Schreiben an die Arbeitgeberin erfolgte. Diese hatte sich, nachdem der Gesamtbetriebsrat sich über seine Beauftragung zu Verhandlungen über die Neuregelung der Arbeitszeit nicht geäußert hatte, unmittelbar an den Antragsteller gewandt. In diesem Schreiben heißt es unter anderem: "In Ermangelung einer rechtswirksamen Beauftragung des GBR gehen wir nunmehr davon aus, daß die Neuregelung der Arbeitszeit auf regionaler Ebene erfolgt. Als Verhandlungstermin schlagen wir den 14. Mai 1996 vor. Bitte lassen Sie uns bis spätestens 9. Mai 1996 wissen, wer zur Verhandlungskommission Ihres Gremiums gehört". Wenn der Betriebsrat dann auf die Beauftragung des Gesamtbetriebsrates hinwies und die Arbeitgeberin ohne jeden Vorbehalt an diesen ver- 64

wies, konnte diese gutgläubig davon ausgehen, der Gesamtbetriebsrat habe insoweit die alleinige Kompetenz. 65

Insoweit ist weiter von Bedeutung, daß auch der Gesamtbetriebsrat in der Sitzung der Einigungsstelle vom 8. Juli 1996 erklärt hat, er sei mit dem Arbeitgeber einig, daß die Einigungsstelle zuständig sei für die Regelung der regelmäßigen Arbeitszeit (siehe dazu im übrigen das Protokoll vom 08.07.1996, Bl. 72 d. A.). 66

e) Dies führt dazu, daß der Antragsteller sich aus Gründen des Vertrauensschutzes das Handeln des Gesamtbetriebsrates, auch wenn dieser seine Kompetenz überschritten haben sollte, zurechnen lassen muß. Es ist anerkannt, daß der gutgläubige Arbeitgeber auf einen vom Betriebsrat gesetzten Rechtschein vertrauen darf (GK-BetrVG-Kreutz, a.a.O., Rdnr. 52 zu § 50; Dietz-Richardi, BetrVG, 6. Aufl., Rdnr. 40 zu § 50 und Rdnr. 26 - 28 zu § 33). 67

Daß die Arbeitgeberin gutgläubig war, also einen Mangel in der Vertretungsmacht des Gesamtbetriebsrates nicht kannte, stellt auch der Betriebsrat nicht, jedenfalls nicht in prozessual erheblicher Form in Abrede. Diese Gutgläubigkeit kann auch nicht mit dem Argument in Abrede gestellt werden, die Arbeitgeberin hätte sich den die Beauftragung regelnden Betriebsratsbeschuß vorlegen lassen müssen. Darauf hatte sie nämlich keinen Anspruch. Die Arbeitgeberin ist auch nicht dazu da, den Betriebsrat zu kontrollieren. Vielmehr konnte sie, wenn keine konkreten Anhaltspunkte für das Gegenteil vorlagen, davon ausgehen, der Betriebsrat habe sie korrekt informiert. Auch dies ergibt sich aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. (§ 2 Abs. 1 BetrVG). 68

Weil die Arbeitgeberin also auf jeden Fall von der Vertretungsmacht des Gesamtbetriebsrates bei Abschluß der Betriebsvereinbarung vom 14.12.1996 ausgehen konnte, ist diese nicht wegen Kompetenzüberschreitung unwirksam, so daß der Antrag des K Betriebsrates zurückzuweisen ist. 69

3. Der Gesamtbetriebsrat war im übrigen nicht am Verfahren zu beteiligen (§ 83 70

Abs. 3 ArbGG). Da es hier um eine Beauftragung gemäß § 50 Abs. 2 BetrVG geht, ist 71

72

er nicht unmittelbar in seinen Rechten berührt. Es geht vielmehr um Mitbestimmungsrechte des antragstellenden Betriebsrates (vgl. dazu Behrens/Kramer, OB 94,95).

Die Entscheidung ergeht gerichtsgebührenfrei. 73

Die Rechtsbeschwerde wurde gemäß § 92 ArbGG in Verbindung mit § 72Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen wegen der Problematik, ob im Rahmen des § 50Abs. 2 BetrVG die Grundsätze des Vertrauensschutzes greifen, wenn ja, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang dies der Fall ist. 74

Rechtsmittelbelehrung 75

Gegen diesen Beschluß kann vom Betriebsrat innerhalb einer Frist von einem Monat nach seiner Zustellung beim Bundesarbeitsgericht, Graf-Bernadotte-Platz 5,34119 Kassel-Wilhelmshöhe, schriftlich Rechtsbeschwerde eingelegt werden. Die Rechtsbeschwerde ist gleichzeitig oder innerhalb eines Monats nach ihrer Einlegung schriftlich zu begründen. Die Rechtsbeschwerdeschrift und die Rechtsbeschwerdebegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. 76