



**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF**

**IM NAMEN DES VOLKES**

**BESCHLUSS**

In dem Beschlussverfahren

unter Beteiligung

1. des Betriebsrats der U. GmbH, Werk O.-W., vertr. d. d. Vorsitzenden E. L., I.-U.-Platz, O.-W.,

**- Antragsteller und Beschwerdeführer -**

**Verfahrensbevollmächtigte:** Rechtsanwälte Sunderdiek u.a.,  
Rather Straße 49 d, 40476 Düsseldorf,

2. der U. GmbH, vertr. d. d. Geschäftsführer M. S., V. C. und Prof. Dr. E. N.,  
I.-U.-Platz, O.-W.,

**- Antragsgegnerin und Beschwerdegegnerin -**

**Verfahrensbevollmächtigte:** Assessoren Wittke-Lemm u.a.,  
Unternehmerschaft Niederrhein,  
Ostwall 227, 47798 Krefeld,

3. des Gesamtbetriebsrats der U. GmbH, vertr. d. d. Vorsitzenden S. T., I.-  
U.-Platz, O.-W.,

**- Beteiligter -**

4. des Betriebsrats der U. GmbH, Werk B., vertr. d. d. Vorsitzenden S. M.,  
H. Straße 85, J./B.,

**- Beteiligter -**

5. des Betriebsrats der U. GmbH, Werk H., vertr. d. d. Vorsitzenden S. X.,  
T. Straße 24, H.,

**- Beteiligter -**

hat die 15. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf auf die mündliche Anhörung vom 09.08.2012 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Stoltenberg als Vorsitzende sowie den ehrenamtlichen Richter Russin und die ehrenamtliche Richterin Kompalik

**b e s c h l o s s e n :**

**Die Beschwerde des Beteiligten zu 1) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Wesel vom 11.01.2012 – 4 BV 36/11 – wird zurückgewiesen.**

**Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.**

**G r ü n d e :**

**I.**

Die Beteiligten streiten über die Beendigung einer „Gesamtbetriebsvereinbarung“.

Der Beteiligte zu 1) und Antragsteller (i.F.: Betriebsrat) ist der bei der Beteiligten zu 2) in deren Werk O.-W. gebildete Betriebsrat.

Die Beteiligte zu 2) (i.F.: Arbeitgeberin) ist ein Unternehmen, das die Herstellung von Komponenten für Lüftungs- und Klimaanlage zum Geschäftsgegenstand hat. Neben dem Werk in O.-W. unterhält sie jeweils ein weiteres Werk in H. und B..

Der Beteiligte zu 3) ist der bei der Arbeitgeberin gebildete Gesamtbetriebsrat.

Die Beteiligten zu 4) und 5) sind die in den Werken B. und H. gebildeten örtlichen Betriebsräte.

Unter dem 30.11.1994 unterzeichneten die Arbeitgeberin und der Gesamtbetriebsrat die sog. „Gesamtbetriebsvereinbarung über die Einführung von Fertigungsinseln und Gruppenarbeit sowie über eine neue Entlohnung für Leistungslöhner“, (i.F.: „GBV 1994“, Bl. 21 ff. d.A.), die für die drei Werke der Arbeitgeberin abgeschlossen wurde. Der Gesamtbetriebsrat war durch die örtlichen Betriebsräte beauftragt worden, für diese Verhandlungen über den Abschluss dieser Vereinbarung zu führen. Die GBV 1994 sieht in § 13 eine Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Jahresende vor. Eine betriebsübergreifende Gruppenarbeit findet nicht statt.

Mit Schreiben vom 28.06.2011 (Bl. 31 f., 42 d.A.), das dem Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrates vor dem 30.06.2011 zuzuging, kündigte die Arbeitgeberin die GBV 1994 zum 31.12.2011 und kündigte an, neue Vereinbarungen standortbezogen abschließen zu wollen. Eine Kopie des Kündigungsschreibens ging dem Vorsitzenden des Betriebsrates am 01.07.2011 zur Kenntnisnahme zu.

Mit Schreiben vom 01.07.2011 (Bl. 33. d.A.) teilte der Betriebsrat der Arbeitgeberin mit, dass die Kündigung gegenüber den örtlichen Betriebsräten zu erfolgen habe.

Im Schreiben vom 14.07.2011 (Bl. 34 f. d.A.) stellte sich die Arbeitgeberin auf den Standpunkt, die Kündigung der GBV 1994 gegenüber dem richtigen Adressaten erklärt zu haben und forderte den Betriebsrat mit weiterem Schreiben vom 12.08.2011 (Bl. 36 f. d.A.) zur Aufnahme von Verhandlungen über eine Regelung auf, die die GBV 1994 ablösen sollte. Der Betriebsrat lehnte dies mit Schreiben vom 26.08.2011 (Bl. 38 d.A.) ab, da die GBV 1994 nicht wirksam gekündigt sei. Er forderte die Arbeitgeberin auf zu erklären, dass die GBV 1994 weiter gelte. Die Arbeitgeberin beharrte mit Schreiben vom 01.09.2011 (Bl. 40 f. d.A.) auf ihrem Standpunkt.

Unter dem 29.05.2012 kündigte die Arbeitgeberin gegenüber dem Betriebsrat „nochmals rein vorsorglich“ die „Gesamtbetriebsvereinbarung“ vom 30.11.1994 zum 31.12.2012.

Mit seinem am 09.09.2011 bei dem Arbeitsgericht Wesel eingegangenen Antrag, der Arbeitgeberin zugestellt am 15.09.2011, wendet sich der Betriebsrat gegen die Beendigung der GBV 1994 durch die Kündigung vom 28.06.2011, hilfsweise begehrt er festzustellen, dass die GBV 1994 erst zum 31.12.2012 endet.

Der Betriebsrat hat die Ansicht vertreten, eine originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates zum Abschluss der GBV 1994 habe nicht bestanden. Dies gehe bereits aus der GBV 1994 selbst hervor. Diese sehe nur Rechte für die örtlichen Betriebsräte vor. Der Gesamtbetriebsrat sei auch nicht unter dem Gesichtspunkt zuständig, dass es sich um eine Angelegenheit der freiwilligen Mitbestimmung handele und die Arbeitgeberin die Aufnahme von Verhandlungen davon abhängig gemacht habe, dass der Gesamtbetriebsrat ihr Verhandlungspartner werde, da es eine Mitteilung über diese Abhängigkeit nicht gebe. Die Arbeitgeberin habe dies nicht eindeutig zum Ausdruck gebracht. Ohnehin sei die Angelegenheit zwingend mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 13 BetrVG.

Der Betriebsrat hat weiter die Ansicht vertreten, dass die Beauftragung des Gesamtbetriebsrates diesen lediglich zur Verhandlung und zum Abschluss befuge. Durch die Beauftragung mit der Verhandlung und dem Abschluss werde die Zuständigkeit nicht vollständig auf den Gesamtbetriebsrat übergeleitet, sondern werde zeitlich begrenzt auf den Zeitpunkt des Abschlusses. Eine vollständige Übertragung der Zuständigkeit sei von dem Beschluss nicht umfasst. Eine inhaltliche Kompetenz, die Vereinbarung auch zu kündigen, hätte er dem Gesamtbetriebsrat auch nicht erteilt. Vielmehr habe er durch den Beschluss nach § 50 Abs. 2 S. 2 BetrVG, die Verhandlung und den Abschluss durch den Gesamtbetriebsrat führen zu lassen, zum Ausdruck gebracht, dass er selbst über

den Bestand der Vereinbarung inhaltlich habe entscheiden wollen. Demzufolge habe der damalige Gesamtbetriebsratsvorsitzende die GBV 1994 erst unterschrieben, nachdem ihn die drei örtlichen Betriebsräte hierzu ermächtigt hätten. Der Gesamtbetriebsrat werde durch die Beauftragung lediglich als Vertreter der örtlichen Betriebsräte tätig. Vertragspartner seien daher die jeweiligen örtlichen Betriebsräte. Insofern handele es sich bei der GBV 1994 tatsächlich um drei Betriebsvereinbarungen. Folglich sei der Gesamtbetriebsrat auch nicht richtiger Adressat einer Kündigung. Diese habe dem Vertragspartner, also den örtlichen Betriebsräten, zuzugehen.

Der Betriebsrat hat beantragt,

1. festzustellen, dass die „Gesamtbetriebsvereinbarung über die Einführung von Fertigungsinseln und Gruppenarbeit sowie über eine neue Entlohnung für Leistungslöhner“ vom 30.11.1994 nicht durch die Kündigungserklärung der Arbeitgeberin vom 28.06.2011 beendet wurde;
2. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1), festzustellen, dass die „Gesamtbetriebsvereinbarung über die Einführung von Fertigungsinseln und Gruppenarbeit sowie über eine neue Entlohnung für Leistungslöhner“ vom 30.11.1994 durch die Kündigungserklärung der Arbeitgeberin vom 28.06.2011 erst zum 31.12.2012 beendet wurde.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Die Beteiligten zu 3) bis 5) haben keine Anträge gestellt.

Die Arbeitgeberin hat behauptet, der Gesamtbetriebsrat sei für den Abschluss der GBV 1994 originär zuständig gewesen, weil die drei Standorte nach einem einheitlichen Produktionsprinzip auf Grundlage des sog. TPS-Systems agierten. Die Einführung des neuen Produktionsstandards habe es zwingend geboten,

eine einheitliche Form der Entlohnung zu finden, was sich auch aus der Präambel der GBV ergebe.

Da der Betriebsrat zudem kein Initiativrecht zur Einführung der Gruppenarbeit habe, handele es sich insoweit um eine freiwillige oder teilmitbestimmte Regelung. Hier könne der Arbeitgeber seinen Verhandlungspartner frei wählen. Die Arbeitgeberin behauptet, sie habe 1994 entschieden, das Thema Gruppenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat zu verhandeln. Dies sei gegenüber den Betriebsräten eindeutig zum Ausdruck gebracht worden, indem deutlich gemacht worden sei, dass die Gruppenarbeit und das damit einhergehende Entlohnungssystem einheitlich für alle drei Werke eingeführt werden sollten.

Die Arbeitgeberin hat die Ansicht vertreten, durch die Beauftragung zum Abschluss entstehe eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates, die diesen zum Abschluss- und Vertragspartner mache. Dem Arbeitgeber sei der Umfang der Beauftragung des Gesamtbetriebsrates nicht bekannt, so dass sich für ihn der Gesamtbetriebsrat als Vertragspartner darstelle und ihm deshalb auch eine Kündigung gegenüber dem Gesamtbetriebsrat möglich sein müsse.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge zurückgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen darauf verwiesen, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung von 1994 nach Maßgabe des § 13 durch die Kündigung der Arbeitgeberin gegenüber dem Gesamtbetriebsrat zum 31.12.2011 geendet hat. Richtiger Adressat der Kündigung einer Betriebsvereinbarung oder Gesamtbetriebsvereinbarung sei der Vertragspartner. Der Arbeitgeber habe gegenüber demjenigen Organ, mit dem er eine Regelung abgeschlossen habe, die Kündigung dieser Regelung zu erklären. Wegen der weiteren Einzelheiten der Beschlussbegründung des Arbeitsgerichts wird auf Bl. 264 ff. d. A. Bezug genommen.

Mit seiner form- und fristgerecht eingelegten und begründeten Beschwerde macht der Betriebsrat geltend, dass die Argumentation des Gerichts, der Gesamtbetriebsrat würde nach § 50 Abs. 2 BetrVG nicht als Vertreter der Betriebsräte handeln, sondern im eigenen Namen, rechtlich unhaltbar sei. Sie stehe im

Widerspruch zur einhelligen Meinung in der Literatur sowie zu der gesamten Rechtsprechung. Zunächst weise das Gericht noch zutreffend darauf hin, dass der richtige Adressat einer Kündigung einer Betriebsvereinbarung oder einer Gesamtbetriebsvereinbarung der Vertragspartner sei. Sodann komme es auch noch zu dem richtigen Ergebnis, dass es sich bei einer Vereinbarung, die ein Gesamtbetriebsrat nach § 50 Abs. 2 BetrVG für einen Betriebsrat abschließe, um eine örtliche Betriebsvereinbarung handele. Wie das Gericht allerdings gleichzeitig vertreten könne, dass der Gesamtbetriebsrat einerseits eine örtliche Betriebsvereinbarung abschließe und andererseits selbst Vertragspartner dieser örtlichen Betriebsvereinbarung sein solle, sei schlicht nicht nachvollziehbar.

Der Betriebsrat beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Wesel vom 11.01.2012 zu ändern und

festzustellen, dass die „Gesamtbetriebsvereinbarung über die Einführung von Fertigungsinseln und Gruppenarbeit sowie über eine neue Entlohnung für Leistungslöhner“ vom 30.11.1994 nicht durch die Kündigungserklärung der Arbeitgeberin vom 28.06.2011 beendet wurde,

hilfsweise, für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1)

festzustellen, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung über die Einführung von Fertigungsinseln und Gruppenarbeit sowie über eine neue Entlohnung für Leistungslöhner“ vom 30.11.1994 durch die Kündigungserklärung der Arbeitgeberin vom 28.06.2011 erst zum 31.12.2012 beendet werden wird.

Der Arbeitgeber beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Der Arbeitgeber verteidigt im Wesentlichen das erstinstanzliche Urteil.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Beteiligten gewechselten Schriftsätze und die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

## II.

Die Beschwerde des Betriebsrats ist statthaft und zulässig, in der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats zu Recht zurückgewiesen.

1. Mit dem Arbeitsgericht geht auch die Beschwerdekammer davon aus, dass grundsätzlich Adressat der Kündigung einer Regelung durch den Arbeitgeber dasjenige betriebsverfassungsrechtliche Organ ist, mit dem Arbeitgeber eine Regelung abgeschlossen hat. Unstreitig hat die Arbeitgeberin die hier streitgegenständliche Vereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat geschlossen. Unerheblich ist insoweit, ob diese mit dem Gesamtbetriebsrat ausgehandelt und abgeschlossene Vereinbarung in originärer Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nach § 50 Abs. 1 BetrVG erfolgte oder für (im Sinne von anstelle) die einzelnen Betriebsräte nach § 50 Abs. 2 BetrVG, da nach Auffassung der Kammer bei einer im Wege des § 50 Abs. 2 BetrVG abgeschlossenen Vereinbarung für die Frage, wer Kündigungsadressat des Arbeitgebers in einem solchen Falle ist, die Besonderheiten eines Vertragsabschlusses nach § 50 Abs. 2 BetrVG nicht unberücksichtigt bleiben können. Nach Auffassung der Kammer ist es nicht damit getan, bei einer nach § 50 Abs. 2 BetrVG abgeschlossenen Betriebsvereinbarung darauf zu verweisen, dass im Falle der Beauftragung des Gesamtbetriebsrats nach § 50 Abs. 2 BetrVG dieser rechtlich als Vertreter der beauftragenden Einzelbetriebsräte tätig wird und für diese Einzelbetriebsvereinbarungen abschließt, woraus folgt, dass den einzelnen örtlichen Betriebsräten dann auch der Durchführungsanspruch und das Kündigungsrecht zusteht (BAG vom 18.05.2010 – 1 ABR 6/09 – Rdnr. 19 zit. nach juris). Eine nach § 50 Abs. 2 BetrVG abgeschlossene Vereinbarung zeichnet sich nämlich häufig –



wenn auch nicht zwangsläufig – dadurch aus, dass es um die Koordination der Interessen der örtlichen Belegschaften zu Gunsten einheitlicher Regelungen geht, gleichviel, ob dies nun auf ein Anliegen mehrerer einzelner Betriebe und deren Belegschaften und Betriebsräte oder ein Anliegen des Arbeitgebers zurückgeht, dem an einer Vereinheitlichung von Arbeitsbedingungen für die Gesamtbelegschaft gelegen sein kann – wie hier etwa der Arbeitgeberin an einheitlichen Rahmenbedingungen für die Einführung von Fertigungsinseln und Gruppenarbeit sowie über eine Neuentlohnung für Leistungslöhner (auch wenn die Umsetzung dieser Rahmenbedingungen im Einzelnen betrieblichen Vereinbarungen vor Ort für die jeweiligen Betriebe vorbehalten ist). Eine nach § 50 Abs. 2 BetrVG in solchen Fällen abgeschlossene Betriebsvereinbarung ist darauf angelegt, nicht nur die Interessen der Arbeitnehmerschaft gegenüber dem Arbeitgeber einer angemessenen Berücksichtigung zuzuführen, sondern auch für unterschiedliche oder gar widerstreitende Interessen der einzelnen Betriebsbelegschaften zu Gunsten einer für alle geltenden einheitlichen Regelung einen akzeptablen Kompromiss zu finden. Eine in diesem Sinne geschlossene Betriebsvereinbarung nach § 50 Abs. 2 BetrVG ist qualitativ etwas anderes als die Summe mehrerer im Einzelnen mit den örtlichen Betriebsräten ausgehandelter und abgeschlossener Einzelbetriebsvereinbarungen.

Ohne Zweifel kann auch bei einer solchen Betriebsvereinbarung nach § 50 Abs. 2 BetrVG jeder einzelne Betriebsrat irgendwann während deren Vertragslaufzeit ihre (Weiter-)Geltung in seinem Betrieb ablehnen und dieselbe gegenüber dem Arbeitgeber kündigen, sofern er nicht seine Kündigungsbefugnisse auf den Gesamtbetriebsrat übertragen hat und solches in der Betriebsvereinbarung vereinbart worden war. Problematisch ist in einem solchen Fall indes, ob auch der Arbeitgeber – unter Hinweis darauf, dass es sich ja „nur“ um eine Vielzahl von Einzelbetriebsvereinbarungen handelt – gegenüber einem oder mehreren, indes nicht allen, Betriebsräten eine Kündigung der „Gesamtbetriebsvereinbarung“ nach § 50 Abs. 2 BetrVG aussprechen und sich so parziell von derselben lossagen und damit u.U. den dahinterstehenden Koordinationsgedanken und den allein deswegen von den einzelnen Betriebsräten eingegangenen Kompromiss ad absurdum führen kann. Nach Auffassung der Kammer kann

dies nicht richtig sein, woraus zu folgern wäre, dass der Arbeitgeber sich von einer nach § 50 Abs. 2 BetrVG geschlossenen Betriebsvereinbarung einseitig im Wege einer Kündigung nur ganz lösen und Teilkündigungen gegenüber einzelnen Betriebsräten nur dann aussprechen kann, wenn dies in der Betriebsvereinbarung dem Arbeitgeber vorbehalten wurde.

Dieser Umstand ist dann auch zu berücksichtigen bei der Beantwortung der Frage, ob der Arbeitgeber eine einseitige Lösung von einer Betriebsvereinbarung nach § 50 Abs. 2 BetrVG nur im Wege einer Vielzahl von Einzelkündigungen gegenüber sämtlichen Betriebsräten erreichen kann oder ob er rechtswirksam eine Kündigung (zumindest auch) gegenüber dem Gesamtbetriebsrat als seinem damaligen Abschlusspartner aussprechen kann. Letzteres ist nach Auffassung der Kammer zu bejahen und dies aus folgenden Gründen:

Bei der bloßen Möglichkeit einer Vielzahl von Einzelkündigungen könnte der Arbeitgeber u.U. nicht verhindern, dass wegen unterschiedlicher Zugangszeitpunkte der Kündigung und der daran anknüpfenden Kündigungsfristen die Betriebsvereinbarung nach § 50 Abs. 2 BetrVG in den einzelnen Betrieben noch unterschiedlich lange bis zur Erreichung des jeweiligen Kündigungstermins gelten würde, müsste man nicht gar, weil eine gleichzeitige Beendigung dieser Betriebsvereinbarung insoweit zu verneinen ist, den Kündigungen insgesamt die Rechtswirksamkeit absprechen.

Erhebliche Probleme dürften sich auch dann stellen, wenn die Frage im Raume steht, ob für den Gesamtbetriebsrat eine Zuständigkeit nur nach § 50 Abs. 2 BetrVG oder eine solche nur nach § 50 Abs. 1 BetrVG bzw. teilweise sowohl nach der einen als auch der anderen Norm bestand, und eine Kündigung allein gegenüber den Einzelbetriebsräten offenließe, ob überhaupt und ggf. welche Regelungsbereiche dann von einer solchen Kündigung (rechtswirksam) erfasst sein könnten.

Schließlich könnte sich der Arbeitgeber bei dem Postulat einer ausschließlichen Kündigungsmöglichkeit gegenüber den Einzelbetriebsräten von einer Betriebsvereinbarung nach § 50 Abs. 2 BetrVG nicht oder nur erschwert durch eine Vielzahl von Kündigungen gegenüber sämtlichen Arbeitnehmern eines Betrie-

bes lösen, wenn dieser Betrieb zwischenzeitlich betriebsratslos geworden wäre. Ausreichende Rechtssicherheit in all diesen Fällen ist nur gegeben, wenn man davon ausgeht, dass der Arbeitgeber auch bei den nach § 50 Abs. 2 BetrVG abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen gegenüber dem Gesamtbetriebsrat als demjenigen Organ, mit dem er dieselbe abgeschlossen hat, dann auch eine Kündigung als „actus contrarius“ zu diesem Vertragsabschluss aussprechen kann. Nur so lässt sich dann auch gewährleisten, dass ein einheitlich für mehrere Betriebe abgeschlossenes Regelwerk arbeitgeberseits einseitig nur insgesamt gekündigt werden kann und eine „Zersplitterung“ dieser Gesamtregelung gegen den Willen des Betriebsrats im Hinblick auf deren Geltung bzw. Geltungsdauer in den einzelnen Betrieben nicht eintreten kann, es sei denn, im Hinblick auf die Kündigungsmöglichkeiten des Arbeitgebers würde sich etwas anderes aus der Betriebsvereinbarung ergeben.

2. Solches ist hier nicht der Fall. Im Gegenteil: Während bei einer Vielzahl von Einzelheiten, die in der Betriebsvereinbarung von 1994 geregelt sind, jeweils ausdrücklich der örtliche Betriebsrat angesprochen wird, soweit ihm diesbezüglich in Anwendung und Umsetzung der Betriebsvereinbarung eine Zuständigkeit zukommt, findet der örtliche Betriebsrat in der Kündigungsbestimmung des § 13 der Betriebsvereinbarung keine Erwähnung. Dort heißt es:

„Diese Betriebsvereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie kann jederzeit mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmalig zum 31.12.1996, gekündigt werden.“

Nicht aufgenommen wurde dort: „Sie kann jederzeit mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende von und gegenüber dem (örtlichen) Betriebsrat – bzw. den (örtlichen) Betriebsräten – gekündigt werden.“

Weiter heißt es in dieser Bestimmung:

„Änderungen bzw. Ergänzungen dieser Gesamtbetriebsvereinbarung sind im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit möglich.“

In der Protokollnotiz zu dieser Bestimmung (Anlage 4) heißt es:

„Zu § 13 besteht zwischen den Verhandlungspartnern Übereinstimmung, dass einzelne Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung je nach Gegebenheit und Erfahrung im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit geändert werden können. Die Änderungen müssen zügig verhandelt und kurzfristig zu einem Abschluss gebracht werden.“

Die in dieser Bestimmung angesprochene „Gegenseite“ bzw. die „Verhandlungspartner“ sind nach dieser Bestimmung eindeutig der Arbeitgeber einerseits und der Gesamtbetriebsrat andererseits. Auch daraus lässt sich folgern, dass, wenn schon für inhaltliche Änderungen als die weitreichendere Kompetenz der Gesamtbetriebsrat zuständig sein soll, dann wohl erst recht für eine seiner Einflussnahme entzogenen einseitigen Willenserklärung des Arbeitgebers wie die der Kündigung, als (bloßer) Zugangsadressat.

Der Beschwerde des Betriebsrats konnte nach alledem kein Erfolg beschieden sein.

### III.

Diese Entscheidung ergeht gerichtsgebührenfrei.

### IV.

Die Rechtsbeschwerde war gemäß §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 Ziff. 1 ArbGG zuzulassen.

## **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen diesen Beschluss kann von dem Antragsteller

### **R E C H T S B E S C H W E R D E**

eingelegt werden.

Für weitere Beteiligte ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss

### **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat**

nach der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Rechtsbeschwerdeschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Rechtsbeschwerdeschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

**\* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Dr. Stoltenberg

Russin

Kompalik

Ausgefertigt:

(Wilden)  
Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle