

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 23. Oktober 2018
- 1 ABR 10/17 -
ECLI:DE:BAG:2018:231018.B.1ABR10.17.0

I. Arbeitsgericht Saarbrücken

Beschluss vom 8. Dezember 2015
- 4 BV 22/15 -

II. Landesarbeitsgericht Saarland

Beschluss vom 18. Januar 2017
- 1 TaBV 1/16 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebsvereinbarung über nicht mitbestimmte Angelegenheit - Nachwirkung

BUNDEARBEITSGERICHT



1 ABR 10/17
1 TaBV 1/16
Landesarbeitsgericht
Saarland

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Oktober 2018

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Beschwerdeführer,

2.

Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 23. Oktober 2018 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt, den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber sowie die ehrenamtlichen Richter Fasbender und Prof. Dr. Deinert für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 18. Januar 2017 - 1 TaBV 1/16 - aufgehoben.

Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Saarbrücken vom 8. Dezember 2015 - 4 BV 22/15 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Nachwirkung einer gekündigten Betriebsvereinbarung. 1

Die nicht tarifgebundene Arbeitgeberin ist ein Unternehmen, das Geschäftssoftware anbietet. Für ihre Betriebe ist auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung nunmehr ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat gebildet. Ihre Arbeitnehmer beziehen ein aus Fixgehalt und variablem Vergütungsbestandteil zusammengesetztes Zielgehalt. Der variable Teil der Vergütung ist vom Grad der Erreichung bestimmter Zielvorgaben abhängig. Er wird jeweils geschäftsjahresbezogen aufgrund von zwischen der Arbeitgeberin und Betriebsrat zu vereinbarenden Vergütungsplänen und Plan-Rahmenbedingungen ermittelt. 2

Die Arbeitgeberin schloss am 20. Februar 2014 mit dem in ihrem Unternehmen seinerzeit errichteten Gesamtbetriebsrat eine „Übergangsvereinbarung erfolgsbezogene variable Vergütungsbestandteile“ (GBV). Diese lautet auszugsweise: 3

„Zwischen ... [Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat] ... wird nach entsprechender Beschlussfassung des Gesamtbetriebsrats folgende Gesamtbetriebsvereinbarung Übergangsvereinbarung variable Vergütungsbestandteile (§ 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG) - nachfolgend: GBV - geschlossen.

...

1. Gegenstand und Ziel der Gesamtbetriebsvereinbarung

- 1.1. Leistungsbezogene variable Vergütungen werden bei der I GmbH stets geschäftsjahresbezogen (derzeit 01.06. bis 31.05.) auf Basis von ebenfalls jeweils geschäftsjahresbezogen aufzustellenden Vergütungsplänen und Plan-Rahmenbedingungen ermittelt und ausgezahlt. Die Vergütungspläne und Plan-Rahmenbedingungen sind dementsprechend jeweils geschäftsjahresbezogen mit dem GBR zu vereinbaren.
- 1.2. Gegenstand der vorliegenden GBV sind Übergangsregelungen für den Fall, dass die Grundlagen der leistungsbezogenen variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr (Vergütungspläne und Plan-Rahmenbedingungen) erst nach Geschäftsjahresbeginn zwischen dem Arbeitgeber und dem GBR vereinbart werden können. Die vorliegende GBV findet selbstverständlich keine Anwendung, wenn eine bestehende Gesamtbetriebsvereinbarung über erfolgsorientierte Vergütung auch für nachfolgende Geschäftsjahre fortgilt.

...

3. Übergangsregelung

- 3.1. Der Arbeitgeber wird dem GBR sämtliche Vergütungspläne, die im oben beschriebenen Geltungsbereich Anwendung finden, die Plan Rahmenbedingungen sowie alle diesbezüglichen Anlagen und Verweisdokumente - sowie die Ziel-/Quotenvorgaben der variablen Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr innerhalb von 2 ½ Monaten nach Geschäftsjahresbeginn in Deutsch übermitteln und die Quoten den jeweiligen Mitarbeitern bekannt geben. ...
- 3.2. Der GBR wird innerhalb von vier Wochen nach Eingang der in Ziff. 3.1. genannten Unterlagen und Ziel-/Quotenvorgaben eine inhaltlich substantiierte und umfassende schriftliche Stellungnahme hierzu übermitteln.
- 3.3. Die Betriebsparteien werden sich sodann innerhalb von einer Woche nach Eingang der in Ziff. 3.2. genannten Stellungnahme des Betriebsrats zu einem Verhandlungstermin über den Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung zur variablen, erfolgsorientierten Vergütung des laufenden Geschäfts-

jahres zusammensetzen. ...

- 3.4. Bis zum Ende des Monats, in dem die in Ziff. 3.1. genannten Unterlagen und die Ziel-/Quotenvorgaben des Geschäftsjahres bei dem GBR eintreffen, haben die in den Anwendungsbereich dieser GBV fallenden Mitarbeiter Anspruch auf eine anrechenbare, monatlich zum Monatsende fällige, Abschlagszahlung i.H.v. 100 % der anteilig auf den Monat zu berechnenden, arbeitsvertraglichen variablen Zielvergütung.
- 3.5. Für den Monat nach Eingang der in Ziff. 3.1. genannten Unterlagen und Ziel-/Quotenvorgaben des Arbeitgebers bei dem GBR haben die in den Anwendungsbereich dieser GBV fallenden Mitarbeiter Anspruch auf eine anrechenbare, monatlich zum Monatsende fällige, Abschlagszahlung i.H.v. 80 % der anteilig auf den Monat zu berechnenden, arbeitsvertraglich variablen Zielvergütung.
- 3.6. Für den nachfolgenden Zeitraum gilt folgende Regelung:
 - a. Läuft die in Ziffer 3.2 vereinbarte 4-Wochenfrist ab, ohne dass zuvor eine formgerechte und hinreichend substantiierte Stellungnahme des GBR eingeht, haben die in den Anwendungsbereich dieser GBV fallenden Mitarbeiter ab Beginn des zweiten Monats nach Eingang der in Ziff. 3.1. genannten Unterlagen und Ziel-/Quotenvorgaben des Arbeitgebers bei dem GBR keinen Anspruch auf eine Abschlagszahlung. Das gleiche gilt, wenn der in Ziffer 3.3. beschriebene Verhandlungstermin nicht innerhalb der Wochenfrist zustande kommt, es sei denn die Ursachen hierfür liegen in der Verantwortung des Arbeitgebers. Dasselbe gilt darüber hinaus, wenn die an dem Verhandlungstermin teilnehmenden GBR-Vertreter im Termin kein autonomes Verhandlungs- und Abschlussmandat (Bevollmächtigung zu Verhandlung und Abschluss auf Grundlage eines entsprechenden GBR-Beschlusses) nachweisen können.
 - b. Sofern die Stellungnahme gemäß Ziff. 3.2. form- und fristgerecht sowie umfassend und hinreichend substantiiert eingeht, haben die in den Anwendungsbereich dieser GBV fal-

lenden Mitarbeiter ab Beginn des zweiten Monats nach Eingang der in Ziff. 3.1. genannten Unterlagen und Ziel-/Quotenvorgaben des Arbeitgebers bei dem GBR Anspruch auf eine anrechenbare, monatlich zum Monatsende fällige, Abschlagszahlung i.H.v. 60 % der anteilig auf den Monat zu berechnenden, arbeitsvertraglichen variablen Zielvergütung.

- 3.7. Sofern in dem in Ziffer 3.3. benannten Verhandlungstermin keine Einigung zustande kommt, werden die Betriebsparteien sich in der Folgezeit solange - mindestens einmal innerhalb von zwei Wochen - zu Fortsetzungsverhandlungen zusammensetzen, bis sie sich über den Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung zur variablen, erfolgsorientierten Vergütung des laufenden Geschäftsjahres geeinigt haben. Es bleibt jeder Betriebspartei unbenommen, parallel oder ersatzweise die Einigungsstelle anzurufen.
- 3.8. Mit Inkrafttreten einer Gesamtbetriebsvereinbarung zu erfolgsbezogenen variablen Vergütungsbestandteilen des betreffenden Geschäftsjahres finden die vorgenannten Übergangsregelungen für das betreffende Geschäftsjahr keine Anwendung mehr. ...

4. Inkrafttreten, Kündigung, Schlussbestimmungen

- 4.1. Diese GBV tritt mit Unterzeichnung in Kraft und gilt für das Geschäftsjahr 2015 sowie diesem nachfolgende Geschäftsjahre. Sie kann zu jedem Geschäftsjahresende unter Einhaltung einer Frist von einem Monat gekündigt werden. Eine Nachwirkung wird nicht ausgeschlossen.“

Das Geschäftsjahr endete im Jahr 2015 mit Ablauf des 30. April. Mit einem dem Betriebsrat Ende März 2015 zugegangenen Schreiben kündigte die Arbeitgeberin die GBV mit Wirkung zum 30. April 2015, hilfsweise zum nächst zulässigen Termin. Seit Mai 2015 leistet sie auf der Grundlage der GBV keine Abschlagszahlungen mehr an die Arbeitnehmer. 4

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die GBV regle eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit und wirke kraft Gesetzes nach. Jedenfalls sei eine Nachwirkung in Nr. 4.1. GBV vereinbart. 5

- Der Betriebsrat hat zuletzt - soweit für die Rechtsbeschwerde noch von Bedeutung - beantragt 6
- festzustellen, dass die mit dem Schreiben vom 27. März 2015 gekündigte Gesamtbetriebsvereinbarung „Übergangsvereinbarung erfolgsbezogene variable Vergütungsbestandteile“ vom 20. Februar 2014 über den 30. April 2015 hinaus nachwirkt, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt wird.
- Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. 7
- Das Arbeitsgericht hat den - bei ihm hilfsweise verfolgten - Antrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihm nach Einstellung des Verfahrens hinsichtlich der vom Betriebsrat in der Beschwerde nicht mehr verfolgten Hauptanträge stattgegeben. Mit ihrer Rechtsbeschwerde erstrebt die Arbeitgeberin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses. 8
- B. Die zulässige Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet. 9
- I. Das Landesarbeitsgericht hat die vom Betriebsrat eingelegte Beschwerde zu Recht als zulässig angesehen. 10
1. Die Zulässigkeit der Beschwerde gehört zu den Verfahrensvoraussetzungen einer Rechtsbeschwerde. Demnach hat das Rechtsbeschwerdegericht von Amts wegen zu prüfen, ob das in der Vorinstanz eingelegte Rechtsmittel ordnungsgemäß war (vgl. BAG 21. Februar 2017 - 1 ABR 62/12 - Rn. 64, BAGE 158, 121). 11
2. Hiervon ist vorliegend auszugehen. 12
- a) Die von der Arbeitgeberin in der Beschwerdeinstanz erhobene Rüge, der Betriebsrat sei durch den erstinstanzlichen Beschluss hinsichtlich seines Hilfsantrags, den er vor dem Landesarbeitsgericht als einzigen Antrag weiter verfolgt hat, nicht beschwert, ist unzutreffend. Zwar ist eine Beschwerde unzulässig, wenn mit ihr aufgrund einer Antragsänderung ausschließlich neue prozessuale Ansprüche geltend gemacht werden und die Beseitigung der erstinstanzlichen Beschwer nicht weiterverfolgt wird (BAG 24. Oktober 2017 - 1 ABR 13

45/16 - Rn. 9, BAGE 160, 386). Der Betriebsrat hatte den in der Beschwerdeinstanz zuletzt gestellten Antrag jedoch bereits beim Arbeitsgericht - dort noch hilfsweise - angebracht. Die antragsabweisende erstinstanzliche Entscheidung umfasste auch dieses (Hilfs-)Begehren.

- b) Die Beschwerde genügt auch den gesetzlichen Anforderungen an ihre Begründung (§ 89 Abs. 2 Satz 2 ArbGG). Sie setzt sich hinreichend mit der Begründung des arbeitsgerichtlichen Beschlusses auseinander und macht klar, aus welchen Gründen dieser Beschluss fehlerhaft sein soll (zu den Anforderungen an eine Beschwerdebegründung vgl. zB BAG 30. Oktober 2012 - 1 ABR 64/11 - Rn. 11 mwN). Zwar wiederholt die Beschwerdebegründung in weiten Teilen das erstinstanzliche Vorbringen des Betriebsrats, erschöpft sich darin aber nicht. 14
- II. Das Landesarbeitsgericht hat aber dem Feststellungsbegehren des Betriebsrats zu Unrecht entsprochen. Der zulässige Antrag ist unbegründet. Weder liegen die Voraussetzungen der nach § 77 Abs. 6 BetrVG angeordneten Nachwirkung vor noch haben die Betriebsparteien eine Nachwirkung der GBV vereinbart. 15
1. Die GBV wirkt nicht nach § 77 Abs. 6 BetrVG nach. 16
- a) Nach dieser Vorschrift gelten in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, die Regelungen einer Betriebsvereinbarung nach ihrem Ablauf weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. 17
- b) Die GBV betrifft keine solche Angelegenheit. 18
- aa) Der von ihr geregelte Gegenstand unterliegt nicht der zwingenden Mitbestimmung des § 87 Abs. 1 Nr. 10 oder Nr. 11 BetrVG. 19
- (1) Die GBV regelt weder Grundsätze einer betrieblichen Lohngestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG noch leistungsbezogene Entgelte nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG. Sie trifft ausschließlich prozedurale Bestimmungen, die 20

allein das Verfahren zur Ausübung der Mitbestimmung des Betriebsrats bei den variablen Vergütungsbestandteilen flankieren. Das folgt bereits aus der Beschreibung des Regelungsgegenstandes der GBV in deren Nr. 1.2. Danach haben die Betriebsparteien Übergangsregelungen für den Fall getroffen, dass die für das jeweilige Geschäftsjahr festzulegenden Grundlagen der leistungsbezogenen variablen Vergütung von ihnen erst nach dessen Beginn vereinbart werden können. Im Interesse einer zügigen Aufnahme von Verhandlungen und zeitnahen Einigung sind mit Nrn. 3.1. bis 3.3. und Nr. 3.7. GBV nähere fristgebundene Pflichten zur Bekanntgabe von Unterlagen seitens der Arbeitgeberin, zur Stellungnahme seitens des Betriebsrats und zur Verhandlung seitens beider Betriebsparteien beschrieben. Mit den im Einzelnen ausgestalteten Verpflichtungen sind die unter Nrn. 3.4. bis 3.6. GBV festgelegten Ansprüche der Arbeitnehmer auf Abschlagszahlungen - mit deren Bezugspunkt der „anteilig auf den Monat zu berechnenden, arbeitsvertraglich variablen Zielvergütung“ - verknüpft. Diese haben damit einen das Binnenverhältnis der Betriebsparteien betreffenden, sanktionsähnlichen Inhalt. Das kommt auch in der gestaffelten - in Abhängigkeit von der Pflichtenerfüllung und dem Stand der Verhandlungen über die Grundlagen der leistungsbezogenen variablen Vergütung - Höhe der Abschlagszahlungen zum Ausdruck. Die Betriebsparteien haben keine, für eine Übergangszeit geltenden Vergütungspläne und Plan-Rahmenbedingungen „an sich“ geregelt, sondern den Arbeitnehmern zustehende Abschlagszahlungen als ein Mittel zur Sicherung des betriebsparteiinternen Pflichtengefüges eingesetzt.

(2) Anders als das Landesarbeitsgericht meint, bezieht sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 oder Nr. 11 BetrVG nicht auf verfahrensrechtliche Regelungen, mit denen eine zügige Einigung der Betriebsparteien über den Inhalt einer Betriebsvereinbarung sichergestellt werden soll. Die erzwingbare Mitbestimmung unterliegt im Fall der Nichteinigung der Betriebsparteien dem nach § 87 Abs. 2 BetrVG vorgegebenen Einigungsstellenverfahren und - im Fall ihrer Nichtbeachtung - der Sicherung über einen dem Betriebsrat zustehenden Unterlassungsanspruch hinsichtlich der mitbestimmten Maßnahme (*grdl. BAG 3. Mai 1994 - 1 ABR 24/93 - zu II B III der*

21

Gründe, BAGE 76, 364). Treffen die Betriebsparteien, wie hier mit der GBV, gesonderte Regelungen mit dem Ziel, das Verfahren der Beteiligung des Betriebsrats bei der zwingenden Mitbestimmung durch Unterrichtungsansprüche zu flankieren und sicherzustellen, dass Verzögerungen der Verhandlungen über den mitbestimmten Gegenstand vermieden werden, kann das freiwillig geschehen. Mit solch einer Regelung ist dann aber eine fakultative Angelegenheit iSv. § 88 BetrVG ausgestaltet.

bb) Die GBV regelt keine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG. 22

(1) Dieser Mitbestimmungstatbestand erfasst ua. Regelungen zum Zeitpunkt der Auszahlung von Arbeitsvergütung (*BAG 22. Juli 2014 - 1 ABR 96/12 - Rn. 12, BAGE 148, 341*). 23

(2) Solche Fälligkeitsbestimmungen enthalten Nrn. 3.4. bis 3.6. GBV nicht. 24
Deren Regelungsgehalt erschöpft sich in Verhandlungspflichten der Betriebsparteien. Das folgt im Übrigen aus dem Umstand, dass die näher beschriebenen Abschlagszahlungen an situative und zeitliche Umstände anknüpfen, die für die einzelnen Arbeitnehmer als Anspruchsinhaber nicht erkennbar sind (*etwa Nr. 3.6. GBV: „... ab Beginn des zweiten Monats nach Eingang der in Ziff. 3.1. genannten Unterlagen und Ziel-/Quotenvorgaben des Arbeitgebers bei dem GBR“*). Deutlich wird das auch bei Nr. 3.6.a. GBV, wonach unter der Voraussetzung, dass der Betriebsrat einer näher, zT mit unbestimmten Rechtsbegriffen beschriebenen Pflicht (*„hinreichend substantiierte Stellungnahme“*) nicht nachkommt, gar kein Anspruch auf Abschlagszahlung (mehr) besteht.

2. Die GBV wirkt nicht kraft entsprechender Vereinbarung der Betriebsparteien nach. Die Betriebsparteien können zwar grundsätzlich eine Nachwirkung für freiwillige Betriebsvereinbarungen vereinbaren (*BAG 28. April 1998 - 1 ABR 43/97 - zu B II 2 b aa der Gründe, BAGE 88, 298*). Eine darauf bezogene Regelung enthält die GBV aber nicht. 25

a) Die Auslegung einer Betriebsvereinbarung richtet sich wegen ihrer normativen Wirkung (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG) nach den Grundsätzen der Tarifvertrags- und Gesetzesauslegung. Ausgehend vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn kommt es auf den Gesamtzusammenhang, die Systematik sowie Sinn und Zweck der Regelung an (vgl. BAG 15. Mai 2018 - 1 AZR 37/17 - Rn. 15 mwN). Der tatsächliche Regelungswille der Betriebsparteien ist nur zu berücksichtigen, soweit er in der Betriebsvereinbarung seinen Niederschlag gefunden hat (vgl. BAG 15. März 2011 - 1 AZR 808/09 - Rn. 11; 20. April 2010 - 1 AZR 988/08 - Rn. 14 mwN). 26

b) Danach ist in der GBV nicht deren Nachwirkung vereinbart. Hierfür spricht bereits der Wortlaut von Nr. 4.1. GBV. Dieser ordnet keine Nachwirkung an, sondern legt lediglich fest, dass sie nicht ausgeschlossen wird. Eine solche Vereinbarung geht bei freiwilligen Betriebsvereinbarungen anders als bei erzwingbaren ins Leere, weil Vereinbarungen iSv. § 88 BetrVG ohnehin keine Nachwirkung zukommt und ein darauf gerichteter Ausschluss bereits kraft Gesetzes erfolgt. Für die Annahme eines gegenteiligen, auf die Festlegung der Nachwirkung zielenden Regelungswillen der Betriebsparteien finden sich weder im Wortlaut der GBV noch im systematischen Gesamtzusammenhang der in ihr getroffenen Regelungen oder in ihrem erkennbaren Zweck ausreichende Hinweise. 27

Schmidt

Treber

K. Schmidt

Fasbender

Deinert