

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 96/08
10 TaBV 118/07
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. Mai 2010

Beschluss

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Beschwerdeführer,

2.

Rechtsbeschwerdeführerin,

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.

11.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 18. Mai 2010 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Federlin und Platow für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts München vom 4. Juli 2008 - 10 TaBV 118/07 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs zur Regelung von Vergütungsstrukturen für außertarifliche Angestellte. 1
- Die Arbeitgeberin ist das deutsche Tochterunternehmen eines europäischen Konzerns. Sie hat im Inland acht Betriebe, in denen jeweils Betriebsräte errichtet sind. Die Arbeitgeberin beabsichtigte, die Vergütungsgrundsätze für die in den Betrieben beschäftigten AT-Angestellten unternehmenseinheitlich zu regeln. Nachdem Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat hierzu ergebnislos verliefen, beschloss eine auf Antrag der Arbeitgeberin gebildete Einigungsstelle am 5. August 2005 eine Gesamtbetriebsvereinbarung über eine Neuregelung der Vergütungsgrundsätze für außertarifliche Angestellte. In dieser ist als Vergütung für die im Unternehmen beschäftigten AT-Angestellten ein Zieljahreseinkommen vorgesehen, das sich aus einem Festgehalt und einem variablen Vergütungsbestandteil zusammensetzt. 2
- Der Spruch der Einigungsstelle wurde dem Gesamtbetriebsrat am 3. November 2005 zugeleitet. Mit seinem am 14. November 2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag hat der Gesamtbetriebsrat vorrangig die Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruchs geltend gemacht, weil er für die Regelung der Vergütungsgrundsätze für AT-Angestellte nicht zuständig gewesen sei. Es bestehe kein zwingendes Bedürfnis für eine betriebsübergreifende Regelung. Darüber hinaus überschreite der Spruch in einzelnen Punkten die Grenze billigen Ermessens. 3

Der Gesamtbetriebsrat hat beantragt 4

festzustellen, dass der Spruch der Einigungsstelle zwischen dem Gesamtbetriebsrat und der Arbeitgeberin zur Neuregelung der Vergütungsgrundsätze für außertarifliche Angestellte vom 5. August 2005 unwirksam ist,

hilfsweise

festzustellen, dass folgende Regelungen aus dem Spruch der Einigungsstelle zwischen dem Gesamtbetriebsrat und der Arbeitgeberin zur Neuregelung der Vergütungsgrundsätze für außertarifliche Angestellte unwirksam sind:

- Ziffer 1
- Ziffer 2.2 iVm. Anlage 1
- Ziffer 3.2
- Ziffer 3.7
- Ziffer 5.1.1
- Ziffer 7
- Ziffer 8.1
- Ziffer 8.2
- Ziffer 9.1
- Anlage 3, Ziffer 2.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. 5

Sie hat die Auffassung vertreten, ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche Regelung ergäbe sich insbesondere aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz, der Festlegung eines unternehmenseinheitlichen Gesamtbudgets für AT-Angestellte sowie der Durchführung einer unternehmensbezogenen Personalplanung und -entwicklung. 6

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Gesamtbetriebsrats abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dem Hauptantrag entsprochen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihren Abweisungsantrag weiter. 7

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend entschieden, dass der Spruch der Einigungsstelle vom 5. August 2005 unwirksam ist. Der auf die Feststellung der Unwirksamkeit 8

einzelner Teile des Einigungsstellenspruchs gerichtete Hilfsantrag ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen.

- I. Das Landesarbeitsgericht hat die örtlichen Betriebsräte zu Recht am Verfahren beteiligt (§ 83 Abs. 3 ArbGG). Die vom Gesamtbetriebsrat begehrte Entscheidung kann auch deren betriebsverfassungsrechtliche Stellung betreffen. Ist der Hauptantrag begründet, weil es an der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats fehlt, stünde zugleich fest, dass das im Streit stehende Mitbestimmungsrecht den örtlichen Betriebsräten zusteht (vgl. BAG 10. Dezember 2002 - 1 ABR 27/01 - zu B I der Gründe, BAGE 104, 187). 9
- II. Der als Hauptantrag gestellte Feststellungsantrag des Gesamtbetriebsrats ist zulässig. Streiten die Betriebsparteien über die Rechtswirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs, ist die Feststellung der Unwirksamkeit des Beschlusses der Einigungsstelle und nicht dessen Aufhebung zu beantragen. Eine gerichtliche Entscheidung nach § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG hat nur feststellende und nicht rechtsgestaltende Wirkung (BAG 23. März 2010 - 1 ABR 82/08 - Rn. 11). 10
- III. Der Antrag ist begründet. Der Spruch der Einigungsstelle vom 5. August 2005, der die Einigung über den Abschluss einer zwischen der Arbeitgeberin und dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung ersetzt, verstößt gegen § 50 Abs. 1 BetrVG und ist daher unwirksam. Der Gesamtbetriebsrat war für die Regelung der Vergütungsgrundsätze der AT-Angestellten nicht zuständig. 11
1. Bei der Regelung der Vergütungsgrundsätze der AT-Angestellten besteht ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, das auch bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber durch den Eingangshalbsatz des § 87 Abs. 1 BetrVG nicht ausgeschlossen wird. Die Vergütungsgrundsätze von AT-Angestellten unterliegen keinem tariflichen Regime. 12
- Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat die zuständige Arbeitnehmervertretung in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung und Änderung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung 13

und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung, mitzubestimmen. Das Beteiligungsrecht soll die Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Unternehmens orientierten Lohngestaltung schützen. Zugleich soll die Einbeziehung des Betriebsrats zur Wahrung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit sowie zur Sicherung der Angemessenheit und Durchsichtigkeit des Lohngefüges beitragen. Der Mitbestimmung unterliegt daher die Entscheidung darüber, nach welchen Kriterien sich die Berechnung der einzelnen Leistungen und deren Höhe im Verhältnis zueinander bestimmen soll (*BAG 10. Oktober 2006 - 1 ABR 68/05 - Rn. 29, BAGE 119, 356*). Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bezieht sich dabei auf kollektive Regelungen. Insoweit besteht auch ein Initiativrecht des Betriebsrats (*BAG 30. Januar 1990 - 1 ABR 2/89 - zu B II 1 b bb der Gründe, BAGE 64, 117*).

2. Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der Regelung der Vergütungsgrundsätze der AT-Angestellten steht den örtlichen Betriebsräten und nicht originär dem Gesamtbetriebsrat zu. 14

a) Nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Gesamtbetriebsrat für eine Angelegenheit, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betrifft, originär zuständig, wenn ein zwingendes Erfordernis für eine betriebsübergreifende Regelung besteht. Dieses Erfordernis kann sich aus technischen oder rechtlichen Gründen ergeben (*BAG 14. November 2006 - 1 ABR 4/06 - Rn. 22, BAGE 120, 146*). Davon ist etwa auszugehen, wenn der Arbeitgeber im Bereich der freiwilligen Mitbestimmung zu einer Maßnahme, Regelung oder Leistung nur betriebsübergreifend bereit ist. Wenn der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei darüber entscheiden kann, ob er eine Leistung überhaupt erbringt, kann er sie von einer überbetrieblichen Regelung abhängig machen und so die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung herbeiführen (*BAG 10. Oktober 2006 - 1 ABR 59/05 - Rn. 18, AP BetrVG 1972 § 77 Tarifvorbehalt Nr. 24 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 18*). Die bloße Zweckmäßigkeit oder der Wunsch nach einer unternehmenseinheitlichen Regelung ist dagegen nicht geeignet, in Angelegenheiten der zwingenden 15

Mitbestimmung die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats zu begründen (*BAG 9. Dezember 2003 - 1 ABR 49/02 - zu B II 1 a aa der Gründe, BAGE 109, 71*).

b) Nach diesen Grundsätzen war der Gesamtbetriebsrat zur Regelung der Vergütungsgrundsätze der AT-Angestellten nicht originär zuständig. 16

aa) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin folgt die rechtliche Unmöglichkeit einzelbetrieblicher Regelungen nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, obwohl dieser jedenfalls dann unternehmensweit Anwendung findet, wenn die verteilende Entscheidung des Arbeitgebers nicht auf einzelne Betriebe beschränkt ist, sondern sich auf alle oder mehrere Betriebe des Unternehmens bezieht (*BAG 3. Dezember 2008 - 5 AZR 74/08 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 206 = EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 19*). Auch der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG wirkt für Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber überbetrieblich (*vgl. BAG 18. September 2007 - 3 AZR 639/06 - Rn. 19 ff., BAGE 124, 71*). Weder der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz noch der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG wirken indes zuständigkeitsbegründend. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist ein Gebot der Verteilungsgerechtigkeit, das verlangt, Gleiches gleich und Ungleiches entsprechend seiner Eigenart ungleich zu behandeln. Er ist zugleich Anspruchsgrundlage und Schranke der Rechtsausübung. Dementsprechend begrenzt der Gleichbehandlungsgrundsatz die Regelungsmacht der Betriebsparteien bei der Ausübung der Mitbestimmungsrechte, er hat jedoch keinen Einfluss auf die gesetzliche Zuständigkeitsverteilung zwischen den Betriebsverfassungsorganen. Die Verpflichtung zur Gleichbehandlung ist gleichsam kompetenzakzessorisch (*BAG 23. März 2010 - 1 ABR 82/08 - Rn. 17 mwN*). Erst die jeweiligen Betriebsvereinbarungen sind am Maßstab des Gleichbehandlungsgrundsatzes des § 75 Abs. 1 BetrVG zu messen. 17

bb) Fehl geht auch die Annahme der Arbeitgeberin, die Entgeltzahlung betreffe eine freiwillige Leistung, bei der sie mitbestimmungsfrei darüber entscheiden könne, ob sie unternehmenseinheitlich erbracht werden soll oder nicht 18

(vgl. BAG 9. Dezember 2003 - 1 ABR 49/02 - zu B II 1 b aa der Gründe, BAGE 109, 71). Zwar besteht bei den AT-Angestellten keine tarifvertragliche Vergütungspflicht. Fehlt auch eine individualrechtliche Vergütungsvereinbarung, ergibt sich der Entgeltanspruch der AT-Angestellten jedoch aus § 612 Abs. 1 BGB, weil deren Arbeitsleistung nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Die Vergütung der AT-Angestellten ist damit keine „freiwillige Leistung“ im Sinne des Betriebsverfassungsrechts, von deren Erbringung der Arbeitgeber absehen kann, wenn er sich mit dem Betriebsrat nicht über deren Verteilung einig wird. Ein anderes Verständnis ergibt sich auch nicht aus dem Senatsurteil vom 26. August 2008 (- 1 AZR 354/07 - Rn. 21 f., BAGE 127, 297). Soweit der Senat dort ausgeführt hat, ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber leiste in mitbestimmungsrechtlicher Hinsicht die gesamte Vergütung „freiwillig“, bezog sich dies auf die Frage, ob das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei fehlender Tarifbindung des Arbeitgebers durch den Tarifvorbehalt in § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG ausgeschlossen ist. Hieraus kann jedoch nicht gefolgert werden, der Arbeitgeber leiste die Vergütung der AT-Angestellten „freiwillig“ mit der Folge, dass er sie verweigern könne, wenn eine Vereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat über die Vergütungsgrundsätze nicht zustande komme. Dem Arbeitgeber steht es gerade nicht frei zu entscheiden, ob er die AT-Angestellten vergüten will oder nicht.

cc) Soweit der Senat im Beschluss vom 6. Dezember 1988 noch an-
genommen hat, die Entscheidung, die Vergütung von Vertriebsbeauftragten
zentral für das gesamte Unternehmen einheitlich zu regeln, sei Sache des
Unternehmers, weshalb der Gesamtbetriebsrat für die Ausgestaltung der
Vergütungsstruktur zuständig sei, wenn sich der Arbeitgeber entschieden habe,
das Entgeltsystem für diesen Personenkreis unternehmenseinheitlich festzu-
legen (- 1 ABR 44/87 - zu B III 2 der Gründe, BAGE 60, 244), hat er hieran in
späteren Entscheidungen nicht mehr festgehalten. Unabhängig davon, dass es
sich bei Vertriebsbeauftragten um eine Arbeitnehmergruppe handelt, die wegen
der Einheitlichkeit ihrer Aufgabenstellung nicht mit AT-Angestellten vergleichbar
ist, entspricht es inzwischen gefestigter Rechtsprechung, dass der Arbeitgeber
nur dann, wenn er mitbestimmungsfrei darüber entscheiden kann, ob er eine

19

Leistung überhaupt erbringt, diese auch von einer überbetrieblichen Regelung abhängig machen und so die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung herbeiführen kann (*BAG 13. März 2001 - 1 ABR 7/00 - zu B II 2 der Gründe, EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 72; 11. November 1998 - 7 ABR 47/97 - zu B I 3 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 19 = EzA BetrVG 1972 § 50 Nr. 17; 30. August 1995 - 1 ABR 4/95 - zu B I 2 b der Gründe, BAGE 80, 366; 18. Oktober 1994 - 1 ABR 17/94 - zu B II 2 b der Gründe, AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 70 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 47*). Im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung ist die Entscheidungsbefugnis des Arbeitgebers durch das Beteiligungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG jedoch begrenzt. Hier kann der Arbeitgeber die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nicht dadurch begründen, dass er eine betriebsübergreifende Regelung verlangt (*BAG 9. Dezember 2003 - 1 ABR 49/02 - zu B II 1 b aa der Gründe, BAGE 109, 71*) oder ein Gesamtbudget für die Vergütung von AT-Angestellten auf Unternehmensebene festlegt. Da die Arbeitgeberin - wie dargelegt - nicht frei war zu entscheiden, ob sie die AT-Angestellten überhaupt vergütet, konnte sie die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nicht durch die von ihr getroffenen Organisationsentscheidungen über eine überbetriebliche Vergütungsstruktur der AT-Angestellten begründen. Ihr Wunsch, die für die Vergütung der AT-Angestellten vorgesehenen Mittel durch die Ausbringung eines unternehmenseinheitlichen Gesamtbudgets zu begrenzen, begründet lediglich ein Kosteninteresse der Arbeitgeberin, das nicht geeignet ist, die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats herbeizuführen.

dd) Ein zwingendes Erfordernis für eine betriebsübergreifende Regelung ergibt sich nicht aus dem von der Arbeitgeberin angeführten tarifersetzenden Charakter der von der Einigungsstelle beschlossenen Vergütungsgrundsätze. Zwar entspricht es der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass der bei einer Gewerkschaft errichtete Gesamtbetriebsrat für die Regelung der Vergütung ihrer Beschäftigten zuständig sein kann (*14. Dezember 1999 - 1 ABR 27/98 - zu B II 2 b der Gründe, BAGE 93, 75; 15. November 2000 - 5 AZR 310/99 - zu B II der Gründe, BAGE 96, 249*). Mit dieser Annahme

20

haben die Senate jedoch den besonderen Belangen einer Arbeitgeberin Rechnung getragen, die wegen ihrer Gewerkschaftseigenschaft mangels eines tariffähigen und tarifzuständigen Tarifpartners keine Tarifverträge abschließen kann, um die Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten einheitlich zu regeln. Dies ist der Arbeitgeberin des vorliegenden Verfahrens nicht verwehrt.

ee) Die weiteren von der Arbeitgeberin vorgetragenen Gesichtspunkte begründen kein zwingendes Erfordernis für eine betriebsübergreifende Regelung der Grundsätze für die Vergütung der AT-Angestellten, das die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nach § 50 Abs. 1 BetrVG begründen könnte. 21

(1) Es bedarf keiner vertiefenden Auseinandersetzung mit der Frage, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen eine betriebsübergreifende Personalplanung für die AT-Angestellten eine Notwendigkeit für die Einführung eines unternehmenseinheitlichen Vergütungssystems bilden kann. Es ist weder ersichtlich noch von der Arbeitgeberin dargetan, dass betriebliche Regelungen über die Vergütungsstruktur der AT-Angestellten der von ihr durchgeführten Personalplanung entgegenstehen. 22

(2) Ebenso fehlt es an substantiiertem Vortrag der Arbeitgeberin, aus welchen Gründen ihre Wettbewerbsfähigkeit bei der Personalgewinnung von AT-Angestellten durch ein unternehmenseinheitliches Vergütungssystem für diesen Personenkreis gestärkt werden könnte. 23

(3) Zugunsten der Arbeitgeberin kann schließlich unterstellt werden, dass auch aufseiten der AT-Angestellten ein Interesse an der Einführung eines an Leistung und Zielerreichung orientierten Vergütungssystems besteht. Eine solche Vergütungsstruktur kann jedoch ebenso durch betriebliche Regelungen geschaffen werden. 24

(4) Rechtlich ohne Relevanz und noch dazu substanzlos ist schließlich das in der Rechtsbeschwerdeinstanz gehaltene Vorbringen der Arbeitgeberin, wonach betriebsbezogene Regelungen über eine Vergütungsordnung für AT- 25

Angestellte der Bedeutung und dem Einsatz dieses Personenkreises im Unternehmen nicht gerecht werden.

3. Danach ist der Hauptantrag des Betriebsrats begründet. Der Spruch der Einigungsstelle vom 5. August 2005 ist wegen der fehlenden Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung über die Vergütungsgrundsätze der AT-Angestellten insgesamt unwirksam. Es ist weder ersichtlich noch von den Beteiligten geltend gemacht worden, dass für einzelne seiner Regelungen eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats bestanden hat und dass diese Bestandteile gesondert aufrechterhalten bleiben können. Auf mögliche Ermessensfehler in dem Einigungsstellenspruch kommt es danach ebenso wenig an, wie auf die Frage, ob und in welchem Umfang einzelne Regelungen des Einigungsstellenspruchs überhaupt der zwingenden Mitbestimmung unterliegen.

26

Schmidt

Linck

Koch

Federlin

Platow