

Bundesarbeitsgericht  
Erster Senat

Beschluss vom 20. Februar 2018  
- 1 ABR 53/16 -  
ECLI:DE:BAG:2018:200218.B.1ABR53.16.0

I. Arbeitsgericht Magdeburg

Beschluss vom 19. November 2014  
- 5 BV 5/14 -

II. Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt

Beschluss vom 8. Juni 2016  
- 5 TaBV 7/15 -

---

Entscheidungsstichworte:

Mitbestimmung bei der betrieblichen Entgeltgestaltung - Tarifvorbehalt

# BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 53/16  
5 TaBV 7/15  
Landesarbeitsgericht  
Sachsen-Anhalt

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
20. Februar 2018

## **BESCHLUSS**

Metze, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Beschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 20. Februar 2018 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber sowie die ehrenamtliche Richterin Schwitzer und den ehrenamtlichen Richter Dr. Benrath für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 8. Juni 2016 - 5 TaBV 7/15 - wird zurückgewiesen.

## Gründe

A. Die Beteiligten streiten über einen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats. 1

Die Arbeitgeberin, ein Unternehmen der „AMEOS-Gruppe“, betreibt seit dem Jahr 2006 in H, Kstraße 4, ein Fachkrankenhaus für Psychiatrie und Neurologie (Fachkrankenhaus). Sie schloss - damals unter der Firma AMEOS K GmbH - mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) am 28. März 2006 einen „Haustarifvertrag“ (HTV), der auszugsweise wie folgt lautet: 2

„zwischen dem

**AMEOS Fachkrankenhaus H, Kstr. 4,  
H**

...

### **§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich**

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten des AMEOS Fachkrankenhauses H in H, die Mitglieder der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) sind.

(2) ...

### **§ 1 a Anwendung von Tarifverträgen**

(1) Für die in § 1 (1) genannten Beschäftigten gelten die für die Angestellten der Länder zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Bestimmungen des Bundesangestelltentarifvertrages Ost (BAT-O) vom 10. Dezember 1990 und diese ändernden und ergänzenden Vorschriften einschließlich der Vergütungsregelung in der jeweils geltenden Fassung (für den Bereich Bund/ Land) samt der z.Zt. (Stand Juni 2005) geltenden Sonderregelungen, Anlagen, Anhänge und sonstigen tariflichen Regelungen, die für den Bereich des öffentlichen Dienstes abgeschlossen werden, soweit in diesem Tarifvertrag nichts Abweichendes bestimmt wird. Bisher geltende Tarifverträge, z.B. die für Arbeiter, werden von diesem Haustarifvertrag ersetzt.

### **§ 2 Sonderregelungen**

Die Buchstaben b) und d) - z) entfallen.

### **§ 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich entfällt“**

Ebenfalls in H, Kstraße 27, unterhielt die S GmbH seit dem Jahr 2007 ein Allgemeinkrankenhaus. Ein zwischen dieser mit ver.di vereinbarter Haustarifvertrag (S-HTV) regelt die Geltung der Konzerntarifverträge der S AG, die auch Entgeltbestimmungen enthalten. 3

Die Arbeitgeberin - mittlerweile unter anderem Namen firmierend - schloss mit ver.di am 20. Juni 2012 einen „Änderungstarifvertrag (Bereich ‚Klinikum‘)“ (Ä-TV) zum HTV, in dem es ua. heißt: 4

„zwischen

der AMEOS Klinikum H, vertreten durch die AMEOS Krankenhausgesellschaft B mbH, ...,

- im Folgenden: ‚**Gesellschaft**‘ -

und ...

- im Folgenden: ‚**ver.di**‘ -.

Unter Abänderung der bestehenden Entgeltregelungen gem. Haustarifvertrag vom 28. März 2006 vereinbarten die Gesellschaft und ver.di (gemeinsam nachstehend ‚Parteien‘ genannt) das Folgende:

#### **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für die im Bereich ‚Klinikum‘ beschäftigten Mitarbeiter, die Mitglieder bei ver.di sind oder die aufgrund individualrechtlicher Vereinbarung mit der Gesellschaft den zwischen der Gesellschaft und ver.di abgeschlossenen Tarifverträgen unterliegen.

#### **§ 2 Änderungen der Entgeltregelungen**

...

#### **§ 3 Laufzeit**

Dieser Änderungstarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2013.“

Zum 1. November 2013 erwarb die Arbeitgeberin im Wege des Betriebsübergangs nach § 613a Abs.1 Satz 1 BGB von der S GmbH 5

das Allgemeinkrankenhaus. In diesem war ein Betriebsrat gewählt. Auf die Arbeitsverhältnisse der dort beschäftigten Arbeitnehmer - mit Ausnahme des ärztlichen Personals - wendet sie seither die Entgeltbestimmungen des HTV idF des ÄTV an.

Der für das Allgemeinkrankenhaus bestehende Betriebsrat leitete im Januar 2014 das vorliegende Beschlussverfahren ein. Zum damaligen Zeitpunkt in beiden Krankenhäusern jeweils getrennt eingeleitete Betriebsratswahlen wurden abgebrochen. Nachfolgend wurde für beide Krankenhäuser ein Betriebsrat gewählt. Dieser macht - soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung - geltend, die Arbeitgeberin habe durch die Anwendung der Vergütungsgrundsätze des HTV idF des ÄTV sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG verletzt. Maßgebend seien die Entgeltgrundsätze des S-HTV. Der HTV idF des ÄTV habe diese Vergütungsgrundsätze auch nicht ablösen können. Dessen Geltungsbereich beschränke sich auf das Fachkrankenhaus.

6

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt,

7

1. ...
2. a) der Arbeitgeberin bei Meidung eines Ordnungsgeldes bis zu 10.000,00 Euro zu untersagen, mit Wirkung für die im AMEOS Krankenhaus H beschäftigten nichtärztlichen Arbeitnehmer mit Ausnahme der leitenden Angestellten iSd. § 5 Abs. 3 BetrVG die Vergütungsgrundsätze des Haustarifvertrags zwischen dem AMEOS Fachkrankenhaus H und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di vom 28. März 2006 in Gestalt des Änderungstarifvertrags (Bereich „Klinikum“) vom 20. Juni 2012 anzuwenden,

hilfsweise

2. b) der Arbeitgeberin bei Meidung eines Ordnungsgeldes bis zu 10.000,00 Euro zu untersagen, mit Wirkung für die in der Anlage ASt 9 benannten Arbeitnehmer die Vergütungsgrundsätze des Haustarifvertrags zwischen dem AMEOS Fachkrankenhaus H und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di vom 28. März 2006 in Gestalt des Änderungstarifvertrags (Bereich „Klinikum“) vom 20. Juni 2012 anzuwenden.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Diese seien, weil auf „nichtärztliche Arbeitnehmer“ bezogen, zu unbestimmt und damit unzulässig. Jedenfalls seien sie mangels Verletzung eines Mitbestimmungsrechts unbegründet. Der Geltungsbereich des HTV idF des ÄTV erfasse auch das Allgemeinkrankenhaus und sei das dort geltende Entgeltschema. 8

Das Arbeitsgericht hat die Anträge zu 2. a) und 2. b) abgewiesen. Die Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Hiergegen wendet sich der Betriebsrat mit seiner Rechtsbeschwerde. In der Rechtsbeschwerdeinstanz hat die Arbeitgeberin mit Schreiben vom 13. Februar 2018 geltend gemacht, innerhalb der „AMEOS-Gruppe“ seien Regionalstrukturen gebildet worden. „Verwaltungsaufgaben (Einkauf, Finanzen, Controlling, Personal)“ seien bei Regionalgesellschaften angesiedelt worden. Für die Arbeitgeberin würden diese durch die AMEOS S mbH erbracht. Diese führe mit ihr einen Gemeinschaftsbetrieb mittels einer einheitlichen Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten. Hierzu habe sie mit der AMEOS S mbH im Februar 2017 eine Führungsvereinbarung geschlossen. Über das Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebs sei der Betriebsrat bereits am 14. September 2016 informiert worden. Sein danach entstandenes Übergangsmandat habe mittlerweile geendet. Damit sei seine Beteiligtenfähigkeit entfallen. 9

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. 10

I. Die Rechtsbeschwerde ist zulässig. Die Rechtsbeschwerdebefugnis des Betriebsrats kann nicht mit der Begründung verneint werden, dieser sei aufgrund der Beendigung eines etwaigen Übergangsmandats nach § 21a BetrVG nicht mehr existent. Zwar führt der Verlust der Beteiligtenbefugnis zur Unzulässigkeit des Rechtsmittels (*BAG 12. Januar 2000 - 7 ABR 61/98 - zu B I der Gründe mwN*). Ein solcher ist aber nicht dargetan. Das Vorbringen der Arbeitgeberin lässt nicht auf das Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebs schließen. Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen liegt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor, wenn die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für einen einheitli- 11

chen arbeitstechnischen Zweck zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird. Dazu müssen die Funktionen des Arbeitgebers in den sozialen und personellen Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes institutionell einheitlich für die beteiligten Unternehmen wahrgenommen werden. Das verlangt nach einem arbeitgeberübergreifenden Betriebsmittel- wie Personaleinsatz, der charakteristisch für den normalen Betriebsablauf ist (vgl. BAG 13. Februar 2013 - 7 ABR 36/11 - Rn. 28 ff.). Der bloße Abschluss einer Führungsvereinbarung genügt nicht. Demzufolge reicht es nicht aus, dass sich die Arbeitgeberin für das Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebs von ihr und der AMEOS S mbH auf den Abschluss einer Führungsvereinbarung beruft. Zudem werden keine Tatsachen vorgetragen, aus denen ein wechselseitiger Personal- und Betriebsmitteleinsatz folgt. Fehlt es an einem Gemeinschaftsbetrieb, besteht für die Annahme, die Beteiligtenstellung des antragstellenden Betriebsrats sei mit dem Ende eines Übergangsmandats entfallen, kein Raum.

II. Der für die beiden Krankenhäuser - Allgemeinkrankenhaus und Fachkrankenhaus - im Verlauf des Beschlussverfahrens gewählte Betriebsrat ist nach dem Prinzip der Funktionsnachfolge für den vormals allein für das Allgemeinkrankenhaus gebildeten Betriebsrat in dessen Beteiligtenstellung nach § 83 Abs. 3 ArbGG eingetreten. 12

III. Der Antrag zu 2. a) ist zulässig, aber unbegründet. In der Folge fällt der Hilfsantrag zu 2. b), der ersichtlich nur für den Fall der Unzulässigkeit des Hauptantrags mangels ausreichender Bestimmtheit iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO gestellt wurde, nicht an. 13

1. Der Antrag zu 2. a) ist, wie die gebotene Auslegung ergibt, zulässig, insbesondere ist er hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 14

a) Das Unterlassungsbegehren bezieht sich nur auf diejenigen Arbeitnehmer, die im Allgemeinkrankenhaus beschäftigt sind. Das Vorbringen des Be- 15

etriebsrats in den Tatsacheninstanzen bezog sich stets nur auf diesen Arbeitnehmerkreis und nicht auf die Beschäftigten des Fachkrankenhauses.

b) Mit diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Arbeitgeberin kann erkennen, welches Verhalten sie wem gegenüber unterlassen soll. Der Begriff „nichtärztliche Arbeitnehmer“ bezeichnet diejenigen Beschäftigten, die keine ärztliche Tätigkeit bei der Arbeitgeberin als geschuldete Arbeitsleistung ausüben. Ärztliche Tätigkeiten sind solche, für die nach einschlägigem Medizinalrecht eine Approbation als Arzt erforderlich ist (vgl. BAG 23. September 2009 - 4 AZR 382/08 - Rn. 16, BAGE 132, 162). Daraus ergibt sich, welche Arbeitnehmer von einem Unterlassungsgebot erfasst sein sollen. Mit den „Vergütungsgrundsätzen“ des HTV idF des ÄTV sind diejenigen betrieblichen Entlohnungsgrundsätze iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG beschrieben, die sich aus den Verteilungsrelationen der einzelnen Vergütungsgruppen und den diesen zugeordneten Tabellenwerten der einzelnen Vergütungsbestandteile ergeben (vgl. BAG 25. April 2017 - 1 AZR 427/15 - Rn. 23 mwN). Die Arbeitgeberin kann sie dem von ihr geschlossenen Haustarifvertrag entnehmen. 16

2. Der Antrag ist unbegründet. Der Betriebsrat kann sich für sein Unterlassungsbegehren nicht auf eine Verletzung eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG stützen. 17

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Senats kann sich der Betriebsrat gegen zu erwartende weitere Verstöße des Arbeitgebers gegen ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 BetrVG unabhängig von den Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG im Wege eines allgemeinen Unterlassungsanspruchs wehren (BAG 30. Juni 2015 - 1 ABR 71/13 - Rn. 16 mwN). 18

b) Durch die Anwendung der Vergütungsgrundsätze des HTV idF des ÄTV auf die „nichtärztlichen Arbeitnehmer“ des Allgemeinkrankenhauses verletzt die Arbeitgeberin nicht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. 19

aa) Im Betrieb eines tarifgebundenen Arbeitgebers stellt die im einschlägigen Tarifvertrag enthaltene Vergütungsordnung zugleich das im Betrieb geltende System für die Bemessung des Entgelts der Arbeitnehmer dar. Dieser Arbeitgeber ist betriebsverfassungsrechtlich verpflichtet, die tarifliche Vergütungsordnung ungeachtet der Tarifgebundenheit der Arbeitnehmer im Betrieb anzuwenden, soweit deren Gegenstände der erzwingbaren Mitbestimmung des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegen. Das Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Änderung eines betrieblichen Vergütungssystems kann aber durch den Tarifvorbehalt des § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG ausgeschlossen sein. Das ist der Fall, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht, die eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit zwingend und abschließend inhaltlich regelt und damit dem Schutzzweck des verdrängten Mitbestimmungsrechts genügt. Für das Eingreifen des Tarifvorbehalts des § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG und dem damit einhergehenden Ausschluss des Mitbestimmungsrechts ist bereits die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers ausreichend, ohne dass es einer solchen bei den betriebszugehörigen Arbeitnehmern (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG) bedarf. Das gilt auch, wenn es sich bei der das Mitbestimmungsrecht verdrängenden tariflichen Regelung um Inhaltsnormen handelt. Das entspricht dem Zweck des Eingangshalbsatzes. Dieser geht davon aus, dass eine bestehende tarifliche Regelung dem Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer ausreichend Rechnung trägt und daher Mitbestimmungsrechte entbehrlich macht (*ausf. BAG 18. Oktober 2011 - 1 ABR 25/10 - Rn. 16 ff., BAGE 139, 332*).

bb) Danach ist durch die Anwendung der Vergütungsgrundsätze des HTV idF des ÄTV auf die „nichtärztlichen Arbeitnehmer“ des Allgemeinkrankenhauses das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht verletzt worden. Diese haustarifvertraglichen Regelungen und nicht die des S-HTV bilden für den im Antrag genannten Arbeitnehmerkreis die maßgebenden Vergütungsgrundsätze iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

(1) Ein Betriebserwerber, der durch Rechtsgeschäft einen Betrieb unter Wahrung dessen Identität erwirbt, tritt zwar betriebsverfassungsrechtlich an die

Stelle des früheren Betriebsinhabers. Er ist daher grundsätzlich zur Fortführung der im Betrieb bestehenden Vergütungsordnung verpflichtet (*BAG 8. Dezember 2009 - 1 ABR 66/08 - Rn. 23, BAGE 132, 314*). Ist der Arbeitgeber aber an einen von ihm geschlossenen Haustarifvertrag unmittelbar und zwingend gebunden, der nach seinem Geltungsbereich auch den erworbenen Betrieb erfasst, bilden kollektivrechtlich gesehen diese haustariflichen Regelungen die maßgebende mitbestimmungsgemäß eingeführte Vergütungsordnung iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

(2) Der zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs unmittelbar und zwingend für die Arbeitgeberin geltende HTV idF des ÄTV erfasst nach seinem betrieblichen Geltungsbereich auch die im Allgemeinkrankenhaus bestehenden Arbeitsverhältnisse. 23

(a) Grundsätzlich werden Haustarifverträge, soweit nichts anderes bestimmt ist, in der Regel für alle Arbeitsverhältnisse des tarifschließenden Unternehmens vereinbart. Soweit der Geltungsbereich sich ausdrücklich und ohne Einschränkung auf die Arbeitnehmer dieses Arbeitgebers erstreckt, erfasst er nicht nur die aktuellen - tarifgebundenen - Arbeitsverhältnisse, sondern - neben danach begründeten Arbeitsverhältnissen - auch die Arbeitnehmer später hinzukommender Betriebe des Arbeitgebers. Dies gilt selbst bei zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses unvorhersehbaren Entwicklungen (*BAG 15. Juni 2016 - 4 AZR 805/14 - Rn. 40 mwN, BAGE 155, 280*). 24

(b) Nach diesen Maßstäben erfasst der hier zuletzt geschlossene und daher maßgebende HTV idF des ÄTV den Betrieb des Allgemeinkrankenhauses. 25

(aa) Durch den ÄTV haben die Tarifvertragsparteien den Geltungsbereich des Haustarifvertrags neu festgelegt. Er erfasst nicht mehr das „Fachkrankenhaus H“ (§ 1 Abs. 1 HTV), sondern erstreckt sich auf die „im Bereich ‚Klinikum‘ beschäftigten Mitarbeiter“. Hierdurch haben die tarifschließenden Parteien - trotz des Einleitungssatzes zum ÄTV „unter Abänderung der bestehenden Entgeltregelungen“ - auch den Geltungsbereich des HTV anders bestimmt. Erfasst werden alle Arbeitnehmer, die in einem Bereich „Klinikum“ be- 26

schäftigt werden. Anhaltspunkte dafür, es handele sich mit Blick auf den Einleitungssatz zum ÄTV um eine rein deklaratorische Bestimmung, sind nicht erkennbar.

(bb) Der Begriff „Klinikum“ bezeichnet ein (Groß-)Krankenhaus, in dem mehrere Kliniken (unter einheitlicher Leitung) zusammengefasst sind oder die Krankenhausabteilung einer bestimmten Fachrichtung („Klinik für ...“). Für sich betrachtet trägt dieser Begriff nicht die Annahme, der Geltungsbereich solle auf ein bestehendes Fachkrankenhaus beschränkt werden. Vielmehr erfasst der Wortlaut allgemein Krankenhausbetriebe und kann mangels Anhaltspunkten nicht dahin verstanden werden, der Geltungsbereich erstrecke sich lediglich auf eine Abteilung einer bestimmten Fachrichtung innerhalb eines Krankenhauses. 27

(cc) Diesem Verständnis des tariflichen Geltungsbereichs steht nicht entgegen, dass im Rubrum des ÄTV als Adresse der Arbeitgeberin „Kstr. 4, H“ genannt ist. Dabei handelt es sich um die Geschäftsanschrift der Arbeitgeberin, welche zuvor und auch nach dem Betriebserwerb bestanden hat und noch besteht. Der Geltungsbereich nach § 1 ÄTV enthält eine solche Beschränkung nicht. 28

(dd) Schließlich weist der HTV idF des ÄTV, der sich in weiten Teilen - ausdrücklich - am BAT-O orientiert, in der Sache nach keine Regelungen auf, die ausschließlich auf die Verhältnisse des Fachkrankenhauses zugeschnitten wären. Vielmehr können die tarifvertraglichen Vereinbarungen - wie es das Landesarbeitsgericht zu Recht annimmt - ohne Weiteres in anderen Betrieben der Arbeitgeberin wie dem Allgemeinkrankenhaus herangezogen werden. Hiergegen wendet sich die Rechtsbeschwerde auch nicht. 29

c) Die nach § 3 ÄTV auf den 31. Dezember 2013 begrenzte Laufzeit dieses Tarifvertrags ist für das vorliegende Ergebnis ohne Bedeutung. Selbst wenn dadurch der gesamte HTV idF des ÄTV und nicht nur die Regelungsgegenstände des ÄTV endeten, blieben die danach geregelten tariflichen Vergütungsgrundsätze auch nach Eintritt der Nachwirkung iSd. § 4 Abs. 5 TVG das im Betrieb maßgebende kollektive Entgeltschema und sind bis zu dessen Ände- 30

zung unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts grundsätzlich betriebsverfassungsgesetzlich verbindlich (*BAG 23. August 2016 - 1 ABR 15/14 - Rn. 23 mwN*).

Schmidt

K. Schmidt

Treber

Schwitzer

Benrath