

Aktenzeichen: 1 ABR 17/94
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 18. Oktober 1994
- 1 ABR 17/94 -

I. Arbeitsgericht
Essen

Beschluß vom 07. Oktober 1992
- 4 BV 94/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 01. Oktober 1993
- 17 (11) TaBV 248/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei übertariflicher Entlohnung - Abgrenzung der
Zuständigkeit von Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat

Gesetz:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10, § 50 Abs. 1

Leitsätze:

1. Gewährt der Arbeitgeber einer Mehrzahl von Arbeitnehmern einheitlich übertarifliche Vergütung in Höhe der halben Differenz zwischen der maßgebenden und der nächsthöheren Tarifgruppe (sog. Halbgruppen), kann hierin die mitbestimmungspflichtige Aufstellung eines Entlohnungsgrundsatzes liegen. Das gilt auch dann, wenn jeweils unterschiedliche Gründe für die Gewährung der Zulage maßgebend waren.

2. Solange der Arbeitgeber keine unternehmenseinheitliche Regelung für eine übertarifliche Vergütung anstrebt, ist für die Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts nicht der Gesamtbetriebsrat, sondern der Betriebsrat des jeweils betroffenen Einzelbetriebes zuständig. Bestreitet der Arbeitgeber, eine Regelung angestrebt und geschaffen zu haben, kann er nicht hilfsweise geltend machen, jedenfalls komme nur eine unternehmenseinheitliche Regelung, und damit die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats, in Betracht.



1 ABR 17/94

17 (11) TaBV 248/92 Düsseldorf

Verkündet am
18. Oktober 1994

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

unter Beteiligung

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

pp.



hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 18. Oktober 1994 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Kehrmann und Dr. Münzer beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 1. Oktober 1993 - 17 (11) TaBV 248/92 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob in der Zahlung übertariflicher Lohnbestandteile in der Form halber Tarifgruppen die gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtige Aufstellung allgemeiner Lohngrundsätze liegt, ferner darüber, ob der Betriebsrat oder der Gesamtbetriebsrat zuständig ist.

Der Arbeitgeber ist ein bundesweit tätiges Versicherungsunternehmen. Weiterer Beteiligter ist der in der Niederlassung Ruhr des Arbeitgebers gewählte Betriebsrat. Die Hauptverwaltung des Arbeitgebers befindet sich in H . Im Unternehmen besteht ein Gesamtbetriebsrat.

Der Arbeitgeber wendet auf die Arbeitsverhältnisse der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer die Tarifverträge der Versicherungswirtschaft an, darunter auch den Manteltarifvertrag für das Versicherungsgewerbe in der Fassung vom 1. Oktober 1991 (MTV). Dieser sieht die Eingruppierung der Beschäftigten in acht Gehaltsgruppen vor. Der Arbeitgeber gewährt seit längerem in der



Niederlassung Ruhr einem Teil der Mitarbeiter eine Zulage in der Weise, daß er zwischen den Tarifgruppen liegende sog. "halbe Tarifgruppen" bildet. Bei Einleitung des streitigen Verfahrens waren 38 von 237 Arbeitnehmern in diese Halbgruppen übertariflich "eingruppiert". Bei Bildung der Halbgruppen wurde der Betriebsrat nicht beteiligt. Auch mit dem Gesamtbetriebsrat ist keine Regelung getroffen worden. Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob und in welchem Umfang auch in den übrigen Niederlassungen des Arbeitgebers wie in der Niederlassung Ruhr verfahren wird.

Im August 1991 beantragte der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung dreier Mitarbeiter in die Tarifgruppe "IV/V" bzw. die Umgruppierung eines Mitarbeiters in die Tarifgruppe "VII/VIII". Der Betriebsrat verweigerte diesen Maßnahmen seine Zustimmung u.a. mit der Begründung, der Tarifvertrag sehe keine Halbgruppen vor; im übrigen sei die jeweils höhere Tarifgruppe zutreffend. Der Arbeitgeber hat den zunächst gestellten Antrag auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur beabsichtigten Eingruppierung in Halbgruppen im Laufe des Verfahrens umgestellt und Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung von zuletzt noch zwei Mitarbeitern in die Vergütungsgruppe IV MTV beantragt. Diesem Antrag hat das Arbeitsgericht stattgegeben; der Beschluß ist insoweit rechtskräftig geworden.

Der Betriebsrat hat mit einem Gegenantrag Feststellung begehrt, daß ihm hinsichtlich der Bildung von übertariflichen Halbgruppen ein Mitbestimmungsrecht zustehe. Er hat die Auffassung vertreten, der Arbeitgeber habe mit dieser Vergütungspraxis einen allgemeinen Entlohnungsgrundsatz aufgestellt. Es handele sich um



eine kollektive Regelung. Dies zeige schon die Zahl der aus Halbgruppen entlohnten Arbeitnehmer. Im übrigen habe der Arbeitgeber den kollektiven Bezug selbst anerkannt, indem er ausdrücklich die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung in diese Halbgruppen beantragt habe. Das Mitbestimmungsrecht stehe nicht dem Gesamtbetriebsrat zu. Im Unternehmen bestehe keine erkennbare einheitliche Halbgruppenregelung für alle Betriebe. Es sei auch nicht ersichtlich, daß der Arbeitgeber, der das Vorliegen einer kollektiven Regelung gerade bestreite, eine einheitliche Regelung schaffen wolle. Sein Mitbestimmungsrecht sei jedenfalls deshalb gegeben, weil der Gesamtbetriebsrat bisher untätig geblieben sei.

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Aufstellung neuer Grundsätze für die übertarifliche Zahlung insoweit hat, als einem Mitarbeiter der Zweigniederlassung Ruhr Zulagen in Höhe des hälftigen Unterschiedsbetrages zum Gehalt der jeweils höheren tariflichen Gehaltsgruppe gezahlt werden.

Der Arbeitgeber hat beantragt, den (Gegen-) Antrag des Betriebsrats abzuweisen.

Er hat die Auffassung vertreten, die Gewährung von Zulagen in Form der Halbgruppen-Entlohnung sei nicht mitbestimmungspflichtig. Es handele sich nicht um eine kollektive Regelung. Die übertarifliche Vergütung werde vielmehr individuell mit Arbeitnehmern vereinbart, die aus unterschiedlichen Gründen nicht bereit seien, einen Arbeitsvertrag zum Tarifgehalt abzuschließen. Daß er zunächst selbst entsprechende Eingruppierungen angestrebt



habe, stehe dem nicht entgegen; dies sei nur ein Anzeichen dafür, daß individuelle Besonderheiten gehäuft aufgetreten seien.

Selbst wenn man die Aufstellung eines mitbestimmungspflichtigen Entlohnungsgrundsatzes bejahe, stehe das Mitbestimmungsrecht jedenfalls nicht dem Betriebsrat der einzelnen Niederlassung, sondern dem Gesamtbetriebsrat zu. Die Zuständigkeit für personalpolitische Maßnahmen liege ausschließlich bei der Hauptverwaltung in H . Den Einzelbetrieben fehle die Kompetenz für die Aufstellung allgemeiner Entlohnungsgrundsätze. Der Einzelbetriebsrat werde auch durch Untätigkeit des Gesamtbetriebsrats nicht zuständig. Im übrigen sei das Verhalten des Gesamtbetriebsrats dahin zu würdigen, daß dieser auf die Geltendmachung eines etwa bestehenden Mitbestimmungsrechts verzichten wolle.

Das Arbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag des Betriebsrats stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Arbeitgebers zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Arbeitgeber seinen Abweisungsantrag weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, bei der in der Niederlassung Ruhr praktizierten Halbgruppenregelung handele es sich um einen gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtigen Tatbestand.



1. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG gibt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere der Aufstellung und Änderung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung. Die Beteiligung des Betriebsrats in diesem Bereich soll die Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Unternehmens orientierten Lohngestaltung schützen. Es geht um die Angemessenheit und Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges. Die Mitbestimmung des Betriebsrats soll die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit gewährleisten.

Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich allerdings nur auf allgemeine Regelungsfragen und nicht auf die Regelung von Einzelfällen. Die individuelle Lohngestaltung, Regelungen mit Rücksicht auf besondere Umstände des einzelnen Arbeitnehmers, bei denen ein innerer Zusammenhang zu ähnlichen Regelungen für andere Arbeitnehmer nicht besteht, unterliegen nicht der Mitbestimmung. Ob ein kollektiver Tatbestand vorliegt, ergibt sich nicht allein aus quantitativen Merkmalen. Es sind generelle Regelungsfragen vorstellbar, die vorübergehend nur einen Arbeitnehmer betreffen, andererseits können individuelle Sonderregelungen auf Wunsch der betroffenen Arbeitnehmer gehäuft auftreten. Die Abgrenzung von Einzelfallgestaltungen zu kollektiven Tatbeständen richtet sich danach, ob es um Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollzugsform geht oder nicht. Hierbei kann allerdings die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer ein Indiz dafür sein, daß ein kollektiver Tatbestand vorliegt. Es widerspräche dem Zweck des



Mitbestimmungsrechts, wenn der Arbeitgeber es allein dadurch ausschließen könnte, daß er mit einer Vielzahl von Arbeitnehmern jeweils "individuelle" Vereinbarungen trifft und dabei die Formulierung einer allgemeinen Regel vermeidet. Sonst könnte mit der Behauptung, nur individuell entscheiden zu wollen, jedes Mitbestimmungsrecht ausgeschlossen werden (ständige Rechtsprechung, vgl. nur BAG, GS, Beschluß vom 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; Senatsbeschluß vom 27. Oktober 1992 - 1 ABR 17/92 - AP Nr. 61 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung).

2. Ausgehend von diesen Grundsätzen hat das Landesarbeitsgericht in der Halbgruppenregelung zu Recht die Aufstellung eines mitbestimmungspflichtigen Entlohnungsgrundsatzes gesehen.

Ein gewichtiges Indiz für die Annahme eines kollektiven Tatbestandes ergibt sich schon aus der eigenen Handhabung des Arbeitgebers. Dieser ist von einer Eingruppierung in Halbgruppen ausgegangen, wie der Anlaß des vorliegenden Verfahrens zeigt. Eine Eingruppierung setzt ein von individuellen Besonderheiten losgelöstes Schema voraus. Indem der Arbeitgeber seine übertarifliche Zahlung selbst in diesen Zusammenhang stellt, macht er deutlich, daß er die übertarifliche Vergütungsform als generelle Regelung versteht. Daran ist er festzuhalten.

Dem kann der Arbeitgeber nicht entgegenhalten, die Gründe für die Vereinbarung eines übertariflichen Gehalts seien ganz un-



terschiedlicher Natur. Wenn - wie von der Rechtsbeschwerde geltend gemacht - etwa in dreien der Anlaßfälle ein höheres Gehalt vereinbart worden ist, weil alle drei Bewerber nicht bereit gewesen seien, zum Tarifgehalt zu arbeiten, rechtfertigt das noch nicht die Annahme einer individuellen Vereinbarung. Dagegen spricht, daß der Arbeitgeber in allen Fällen eine einheitliche Zulage gewährt. Das ist unvereinbar mit der Behauptung, es handle sich um individuelle Lohnabreden aufgrund besonderer Umstände der einzelnen Arbeitnehmer, zwischen denen kein innerer Zusammenhang bestehe. Wenn der Arbeitgeber ungeachtet individueller Unterschiede keine individuell differenzierende Zulage gewährt, sondern unterschiedslos eine Zulage in Höhe der halben Tarifgruppendifferenz, stellt er den für die Bejahung der Mitbestimmung erforderlichen kollektiven Zusammenhang der Zulagen selbst her. Er schafft eine allgemeine Lohnstruktur, indem er eine Vielzahl von Arbeitnehmern einheitlich anders entlohnt als andere Arbeitnehmer. Darin liegt eine generelle Regelung, die die verschiedenen Anlässe für die Zahlung nivellierend bewertet und verknüpft. Die "HalbgruppENZulage" wird so zu einem allgemeinen Instrument der betrieblichen Lohngestaltung.

Die Zahl der nach Maßgabe der Halbgruppen übertariflich entlohten Arbeitnehmer bildet ein starkes Indiz für einen kollektiven Tatbestand. Immerhin sind 38 von 237 Beschäftigten der Niederlassung betroffen, damit ca. 1/6 der Belegschaft. Das Zusammentreffen einer nicht unerheblichen Zahl von Mitarbeitern einerseits und die Einheitlichkeit der Zulage andererseits schafft eine erkennbare Zulagenstruktur, die über individuelle



Sonderregelungen hinausgeht und damit die Interessen der Belegschaft betrifft. Schließlich sind auch die von der Rechtsbeschwerde genannten Kriterien (Ausbildung, Erfahrung, Alter, Einstellungsbedarf, Wirtschaftssituation) ohne weiteres verallgemeinerungsfähig. Sie können Anknüpfungspunkte für eine generelle Zulagenregelung sein.

II. Dem Landesarbeitsgericht ist auch insoweit beizupflichten, als es angenommen hat, das Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung der Halbgruppenregelung stehe dem beteiligten Einzelbetriebsrat der Niederlassung zu und nicht dem Gesamtbetriebsrat.

1. Nach § 50 Abs. 1 BetrVG ist der Gesamtbetriebsrat nur für Angelegenheiten zuständig, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte für ihre Betriebe getrennt geregelt werden können. Letzteres ist nicht nur bei Angelegenheiten anzunehmen, deren Regelung den Einzelbetriebsräten objektiv unmöglich ist. Zuständig ist der Gesamtbetriebsrat auch dann, wenn ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder jedenfalls betriebsübergreifende Regelung besteht, wobei auf die Verhältnisse des einzelnen Unternehmens und der konkreten Betriebe abzustellen ist. § 50 Abs. 1 BetrVG erfaßt darüber hinaus auch Fälle der subjektiven Unmöglichkeit. Subjektiv unmöglich ist den Einzelbetriebsräten beispielsweise eine Regelung freiwilliger Leistungen dann, wenn der Arbeitgeber deren Zweck so definiert, daß dieser nur mit einer überbetrieblichen Regelung erreichbar ist (Senatsbeschuß vom 6. Dezember 1988, BAGE 60, 244 = AP Nr. 37 zu § 87 BetrVG



1972 Lohngestaltung; Senatsbeschuß vom 11. Februar 1992 - 1 ABR 51/91 - AP Nr. 50 zu § 76 BetrVG 1972 - beide m.w.N.).

2. Gemessen an diesen Grundsätzen ist eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats im vorliegenden Fall nicht gegeben.

a) Die Regelung der Zulagenordnung ist auf Betriebsebene nicht objektiv unmöglich. Es besteht auch kein zwingendes Erfordernis einer unternehmenseinheitlichen oder zumindest betriebsübergreifenden Regelung. Ein solches Erfordernis wird von einigen Autoren angenommen, soweit eine weitgehende Gleichartigkeit der einzelnen Betriebe des Unternehmens eine einheitliche Regelung erforderlich macht, weil eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer sonst nicht vermeidbar wäre (Fitting/Auffarth/Kaiser/Heithner, BetrVG, 17. Aufl., § 50 Rz 30; Trittin in Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, BetrVG, 4. Aufl., § 50 Rz 41). Inwieweit dem zu folgen ist, kann dahingestellt bleiben. Für die hier zu beurteilende Halbgruppenregelung, bei der es sich im Ergebnis um die Gewährung einer festen übertariflichen Zulage handelt, sind jedenfalls Bedenken gegen eine betriebsbezogen differenzierende Regelung nicht ersichtlich. Es ist durchaus vorstellbar, daß regionale Unterschiede der Arbeitsmarktlage die Zahlung von Zulagen im einen Betrieb erforderlich machen, im anderen jedoch nicht. Zwingende Notwendigkeit einer unternehmenseinheitlichen Regelung ist bei derartigen Zusatzleistungen nicht ohne weiteres anzuerkennen (vgl. auch BAG Beschluß vom 19. März 1981 - 3 ABR 38/80 - AP Nr. 14 zu § 80 BetrVG 1972, für das Verhältnis von Konzernbetriebsrat und Gesamtbetriebsrat).



Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats ergibt sich auch nicht aus dem Umstand, daß - wie der Arbeitgeber vorträgt - die letzte Entscheidung über die Gewährung eines übertariflichen Gehalts in Form von Halbgruppen bei der Zentralverwaltung liegt. Die Konzentration der Entscheidungskompetenz bei der Unternehmensleitung kann allein noch nicht dazu führen, daß eine an sich gegebene Zuständigkeit des Einzelbetriebsrats entfällt (Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 50 Rz 23; Trittin in Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, aaO, § 50 Rz 25; a.A. wohl Hess/Schlöchauer/Glaubitz, BetrVG, 4. Aufl., § 50 Rz 7). Andernfalls könnte der Arbeitgeber durch bloße Organisationsanweisung die Zuständigkeit des Einzelbetriebsrats nach seinem Belieben wegfallen lassen. Es ist grundsätzlich Sache des Arbeitgebers, die Leitungsstruktur des Unternehmens so zu organisieren, daß dem Betriebsrat ein kompetenter Verhandlungspartner gegenübersteht. Der Letztentscheidungsvorbehalt einer zentralen Personalverwaltung allein jedenfalls belegt noch nicht die Notwendigkeit einer betriebsübergreifenden Entscheidung.

b) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht auch eine subjektive Unmöglichkeit der Regelung verneint.

Bei der in Frage stehenden Zulagenordnung handelt es sich um eine teilmitbestimmte Regelung. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG erstreckt sich nicht auf die Frage, ob der Arbeitgeber überhaupt eine übertarifliche Leistung erbringen will, in welcher Höhe, zu welchem Zweck und an welchen Adressatenkreis. Es beschränkt sich auf die Grundlagen der Verteilung der freiwilligen Leistung. Insoweit ist dem Arbeitgeber das Recht



zuzugestehen, mitbestimmungsfrei vorzugeben, eine solche Zulage nur im Rahmen einer unternehmenseinheitlichen Regelung erbringen zu wollen. Das hat dann zur Folge, daß die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats gegeben ist (vgl. Senatsbeschuß vom 6. Dezember 1988, BAGE 60, 244 = AP Nr. 37 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; Senatsbeschuß vom 11. Februar 1992 - 1 ABR 51/91 - AP Nr. 50 zu § 76 BetrVG 1972; Kreutz, GK-BetrVG, 5. Aufl., § 50 Rz 28; Hess/Schlochauer/Glaubitz, aaO, § 50 Rz 28; wohl auch Trittin in Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, aaO, § 50 Rz 25).

Danach hängt die Frage, auf welcher Ebene das Mitbestimmungsrecht ausgeübt werden kann, bei bestimmten Fallgestaltungen von einer Vorentscheidung des Arbeitgebers ab. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht aber angenommen, es fehle an einer entsprechenden Vorgabe durch den Arbeitgeber. Das ergebe sich schon daraus, daß er eine einheitliche Regelung nicht anstrebe und gegenüber dem Gesamtbetriebsrat auch nicht initiativ geworden sei. Nach seinem eigenen Vortrag habe er überhaupt keinen kollektiven Tatbestand schaffen wollen und einen solchen auch tatsächlich nicht geschaffen. Der Arbeitgeber könne bei dieser Sachlage nicht zugleich "hilfsweise" für sich in Anspruch nehmen, für eine betriebsübergreifende Regelung sei jedenfalls der Gesamtbetriebsrat zuständig.

Dem hält die Rechtsbeschwerde zu Unrecht entgegen, das Landesarbeitsgericht verkenne, daß Hilferwägungen hier zulässig seien, da es sich nur um eine Wertungsfrage handele. Eine Wertungsfrage ist es, ob aufgrund der getroffenen Feststellungen die im Bereich der Niederlassung Ruhr praktizierte Zulagenregelung



einen mitbestimmungspflichtigen Tatbestand darstellt. Das Vorliegen einer Entscheidung des Arbeitgebers für eine unternehmenseinheitliche Regelung ist hingegen in erster Linie eine Tatfrage. Eine entsprechende Feststellung setzt nämlich voraus, daß der Arbeitgeber eine unternehmenseinheitliche Regelung tatsächlich anstrebt und das auch eindeutig zum Ausdruck bringt. Nach der Konzeption des Gesetzes ist grundsätzlich von der Zuständigkeit des Einzelbetriebsrats auszugehen; insoweit mag es gerechtfertigt sein, von einer Primärzuständigkeit zu sprechen (vgl. schon Senatsbeschuß vom 23. September 1975 - 1 ABR 122/73 - AP Nr. 1 zu § 50 BetrVG 1972, zu II 5 der Gründe). Soll diese Zuständigkeitsregel durch eine Entscheidung des Arbeitgebers durchbrochen werden, muß das für die Arbeitnehmerseite klar erkennbar sein. Der Arbeitgeber muß an den Gesamtbetriebsrat herantreten und diesem gegenüber deutlich machen, daß er eine Zulagenregelung unternehmenseinheitlich treffen will. Solange eine solche Initiative des Arbeitgebers nicht vorliegt, bleibt es bei der Zuständigkeit des Einzelbetriebsrats.

Der Arbeitgeber, der das Vorliegen eines mitbestimmungspflichtigen Tatbestandes überhaupt bestreitet, strebt nicht in diesem Sinne eine unternehmenseinheitliche Regelung an. Er will eine generelle Regelung nicht einmal auf der betrieblichen Ebene einführen, also noch weniger eine Regelung auf Unternehmensebene. Mit seiner hilfsweisen Erwägung einer unternehmenseinheitlichen Regelung stellt er allenfalls eine entsprechende Initiative für den Fall einer ihm ungünstigen Entscheidung in Aussicht. Dies reicht aber nicht, um bereits die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats zu begründen.



Das Landesarbeitsgericht hat es daher zu Recht letztlich als nicht entscheidend angesehen, ob der Arbeitgeber in anderen Betrieben entsprechende HalbgruppENZulagen gewährt. Es fehlt in jedem Fall an einer überbetrieblich angestrebten Einheitsregelung mit dem Gesamtbetriebsrat. Diese allein könnte ein Verlassen der Mitbestimmungsebene des Einzelbetriebsrats rechtfertigen. Auf die Frage, ob im Falle der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats dennoch wieder der Einzelbetriebsrat zuständig wird, wenn und solange der Gesamtbetriebsrat untätig bleibt, kommt es bei dieser Sachlage nicht an.

Dieterich

Wißmann

Rost

Münzer

Kehrmann



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)