

Aktenzeichen: 1 ABR 18/01
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 29. Januar 2002
- 1 ABR 18/01 -

I. Arbeitsgericht
Heilbronn

Beschluß vom 3. Februar 2000
- 2 BV 10/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Beschluß vom 19. Januar 2001
- 5 TaBV 1/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichworte:

Einigungsstelle zu Entlohnungsgrundsätzen; Verfahrensfehler

Gesetze:

BetrVG § 76 Abs. 3, 5, § 77 Abs. 3, 5; ZPO §§ 286, 1035, 1037; BGB § 139; Lohnrahmentarifvertrag II für Arbeiter in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden §§ 2, 6, 10

Leitsätze:

1. Einen Befangenheitsantrag gegen den Vorsitzenden der betrieblichen Einigungsstelle können nur die Betriebsparteien selbst und nicht in ihrer Vertretung die in die Einigungsstelle entsandten Beisitzer stellen.
2. Die Anfechtung eines Einigungsstellen-Spruchs kann nicht darauf gestützt werden, die Einigungsstelle hätte vor ihrer Sachentscheidung Aufklärungsanträge bescheiden müssen, die eine Betriebspartei oder ein Beisitzer zuvor gestellt hat.



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



BUNDEsarBEITSGERICHT



1 ABR 18/01
5 TaBV 1/00
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. Januar 2002

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

mit den Beteiligten

1.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

Antragsteller,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Anhörung vom 29. Januar 2002 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft sowie die ehrenamtlichen Richter Blanke und Rösch für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 19. Januar 2001 - 5 TaBV 1/00 - wird hinsichtlich der unter die Betriebsvereinbarung "Prämienentlohnung an der Trumatic" vom 25. Januar 1994 fallenden Arbeitsplätze zurückgewiesen.
2. Im übrigen wird auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg aufgehoben und das Verfahren zur anderweitigen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit des Spruchs einer Einigungsstelle über die Einführung von Zeitlohn.

Die Arbeitgeberin stellt Baumaschinen her. Ihr Betrieb besteht aus vier Produktionsstätten an verschiedenen Standorten. Insgesamt beschäftigt sie dort 820 Arbeitnehmer. Von diesen arbeiteten im Jahre 1998 171 im Leistungslohn. Der Antragsteller ist der für alle Produktionsstätten einheitlich gebildete Betriebsrat. Die Arbeitgeberin und etliche Arbeitnehmer sind kraft Verbandszugehörigkeit an die Tarifverträge der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden gebunden.

Die Arbeitgeberin beabsichtigte, künftig auch die bisherigen Leistungslöhner nach Zeit zu vergüten. In einem Verfahren nach § 98 ArbGG verständigten sich die Beteiligten am 13. Januar 1999 auf die Errichtung einer Einigungsstelle zum Gegenstand "Wechsel von Leistungslohn in Zeitlohn in allen Bereichen des Unternehmens (Leistungslöhner im Werk L 38 Arbeitnehmer, in R 21 Arbeitnehmer, in C 83 Arbeitnehmer, in G 29 Arbeitnehmer, Stand 10. Dezember 1998)". Der Einigungsstelle gehörten für jede Seite vier Beisitzer an.

Die Einigungsstelle tagte insgesamt fünfmal. In der letzten Sitzung am 11. Juni 1999 überreichten die Beisitzer der Arbeitgeberin den Entwurf einer "Betriebsvereinbarung Entlohnung" und stellten den Antrag, die Einigungsstelle möge diesem



zustimmen. Die Beisitzer des Betriebsrats übergaben einen "Beschlußantrag der Arbeitnehmerseite zur Einigungsstelle Entlohnung am 11. Juni 1999". Der Antrag lautete:

"Die Arbeitnehmer-Seite beantragt, den Beschlußantrag der Arbeitgeber zurückzuweisen und statt dessen über folgenden Antrag zu beschließen:

Jeder Arbeitsplatz/Arbeitsbereich in der Fertigung der vier inländischen Werke der Firma Schaeff ist unter Berücksichtigung und Anwendung des LRTV II NW/NB im Besonderen des § 2.2.1 daraufhin zu überprüfen, ob Leistungslohnfähigkeit im Sinne des Tarifvertrags besteht oder nicht.

Der entsprechende Entlohnungsgrundsatz ist dann zu vereinbaren und anzuwenden."

Die Beisitzer der Arbeitgeberin hielten den Antrag des Betriebsrats für unzulässig. Anschließend stellte der Vorsitzende den Antrag der Arbeitgeberseite zur Abstimmung, ohne sich an dieser zu beteiligen. Es wurden vier Stimmen für und vier Stimmen gegen den Antrag abgegeben. Bei der erneuten Abstimmung wurden unter Beteiligung des Vorsitzenden fünf Stimmen für und vier Stimmen gegen den Antrag abgegeben. Der Vorsitzende stellte fest, daß der Entwurf der Arbeitgeberseite von der Einigungsstelle beschlossen sei.

Der Spruch vom 11. Juni 1999 wurde dem Betriebsrat samt Begründung und Sitzungsprotokoll am 23. Juni 1999 zugeleitet. Er war am Ende der beigegeführten Begründung vom Vorsitzenden unterzeichnet. Der Spruch hat auszugsweise folgenden Wortlaut:

"Betriebsvereinbarung Entlohnung

...

1. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle derzeitigen Leistungslöhner der Firma.

Mit Wirkung vom 01.07.1999 wird in allen Bereichen der Firma K S GmbH & Co. Zeitlohn auf Basis des § 10 LRTV II eingeführt, sofern diese Arbeitsplätze nicht bereits im Zeitlohn entlohnt werden. Die bislang im Leistungslohn Beschäftigten erhalten somit in Zukunft ein Entgelt auf Zeitlohnbasis. Das Entgelt ergibt sich aus dem Monatslohn entsprechend der gültigen Arbeitsplatzbewertung. Darauf aufbauend wird eine tarifliche Leistungszulage von 16 % im Durchschnitt gewährt, wobei je-



dem Mitarbeiter auf die Dauer von 4 Jahren 10 % als Sockelbetrag gewährt und somit 6 % individuell verteilt werden.

2. Entgeltanpassung

Zur Anpassung des bisherigen Entgelts auf das zukünftige Entgelt vereinbaren die Parteien folgende Regelung:

Die bislang im Leistungslohn Beschäftigten erhalten folgenden Mindestverdienst durch Zahlung eines Ausgleichsbetrages in DM basierend auf dem individuellen Durchschnitt des Jahres 1998 für die erste Zeitspanne und basierend auf dem monatlichen Grundlohn zum 31.12.1998 wie folgt:

- vom 01.07.99 bis 31.12.99 = den jeweils monatlichen Durchschnitt, berechnet aus dem individuellen Durchschnitt des Jahres 1998
- ab 01.01.2000 = den jeweils monatlichen Durchschnitt, berechnet aus dem individuellen Durchschnitt des Jahres 1998, jedoch max. ein Ausgleichsbetrag auf 132 % des Grundlohns per 31.12.1998
- ab 01.01.2003 = den jeweils monatlichen Durchschnittslohn, berechnet aus dem individuellen Durchschnittslohn des Jahres 1998, jedoch max. ein Ausgleichsbetrag auf 120 % des Grundbetrages per 31.12.1998

So wird jedem Mitarbeiter, der am 30.06.1999 im Leistungslohn beschäftigt war, vom Zeitraum 01.07. bis 31.12.1999 ein Verdienst auf der Basis seines individuellen Durchschnitts aus dem Jahr 1998 gesichert. Ab 01.01.2000 bis max. 132 % bzw. ab dem 01.06.2003 bis max. 120 %.

Mitarbeiter, die im Jahr 1998 einen niedrigeren individuellen Durchschnitt erreicht haben, erhalten ihren individuellen Durchschnitt des Jahres 1998.

Hat z.B. ein Mitarbeiter im Jahr 1998 einen individuellen Durchschnitt von 140 % unter Einbeziehung seines Grundlohnes erhalten, so erhält er ab 01.01.2000 noch 132 % bzw. ab 01.06.2003 noch 120 % jeweils auf Basis 31.12.1998 durch Zahlung eines Ausgleichsbetrages.

3. Anrechnung

Auf die Ausgleichszahlungen gemäß Ziffer 2 dieser Vereinbarung werden Tariflohnerhöhungen wie folgt angerechnet:

Die erste Erhöhung des Monatsentgeltes oder Gehaltes kann auf die Ausgleichszahlung angerechnet werden. Alle nachfolgenden Erhöhungen des Monatsentgeltes oder Gehaltes kön-



nen bis zu 50 % auf eine Ausgleichszahlung angerechnet werden.

...

4. Leistungszulage

Die Leistungszulage wird auf der Grundlage des § 10 LRTV II ermittelt. Dabei wird die Zulage von 16% im Durchschnitt entsprechend § 10.3.2 LRTV II

1. als Sockelbetrag von 10 % und
2. als individuelle Leistungszulage von 6 % im Durchschnitt (bei Zielvereinbarungen 10 %)

bezogen auf den jeweiligen Grundlohn ausgewiesen.

Die Beurteilung der individuellen Leistungszulage von 6 % im Durchschnitt erfolgt durch den Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten auf der Grundlage der vereinbarten Beurteilungsmerkmale und -ziele (§ 10 4 LRTV II)

...

5. Geltungsdauer

Die Betriebsvereinbarung tritt am 01.07.1999 in Kraft und hat eine Laufzeit bis 31.05.2004. Danach ist sie mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende kündbar. Die Betriebsvereinbarung entfaltet jedoch bezüglich der Ziffern 2, 3 und 4 eine Nachwirkung von 12 Monaten."

Mit einem am 6. Juli 1999 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz hat der Betriebsrat den Spruch der Einigungsstelle angefochten. Er hat geltend gemacht, der Spruch sei verfahrensfehlerhaft zustande gekommen. Die Einigungsstelle habe am 11. Juni 1999 über seinen Antrag, die Arbeitsplätze auf Leistungslohnfähigkeit hin zu überprüfen, nicht abgestimmt. Auch habe einer der von ihm entsandten Beisitzer der Einigungsstelle noch vor Abstimmung über den Arbeitgeberantrag ausdrücklich die fehlende Unparteilichkeit des Vorsitzenden gerügt. Der Vorsitzende habe darauf nicht reagiert. Im übrigen sei der Spruch der Einigungsstelle nicht formwirksam unterzeichnet.

Der Betriebsrat hat zudem vorgebracht, der Spruch sei tarif- und gesetzeswidrig. § 2.2.1 des im Betrieb geltenden Lohnrahmentarifvertrags II für die Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden vom 20. Oktober 1973/24. April 1987 (LRTV) verlange, den Entlohnungsgrundsatz anzuwenden, der eine möglichst leistungsgerechte Entlohnung gewährleiste. Der Betriebsrat hat behauptet, 162 der Leistungslohn-Arbeitsplätze



seien weiterhin für eine Leistungsentlohnung geeignet. Außerdem schließe § 6.2 LRTV den Entlohnungsgrundsatz "Zeitlohn" für Fließ-, Fließband- und Taktarbeit iSd. § 6.1 LRTV ausdrücklich aus. Es werde jedoch insbesondere in der Montage und den vor- und nachgelagerten Bereichen taktgebunden gearbeitet. Die Aufspaltung der in Nr. 4 des Spruchs vereinbarten Leistungszulage in einen festen Sockelbetrag von 10 % und einen variablen Anteil von 6 % verstoße gegen § 10.3.2 LRTV, der einen solchen Sockelbetrag nicht vorsehe. Auch entspreche die individuelle Leistungsbeurteilung der Arbeitnehmer nicht den tariflichen Vorgaben und verletze sein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 und § 94 Abs. 2 BetrVG. Ein Verstoß gegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG liege auch in der Bestimmung der Nr. 5 des Spruchs, derzufolge das Regelwerk erstmalig zum Jahresende 2004 gekündigt werden könne. Auf diese Weise sei er über fünf Jahre gehindert, sein entsprechendes Initiativrecht auszuüben. Im übrigen habe für die Arbeitnehmer an einer Stanzmaschine im Juni 1999 noch eine von der Arbeitgeberin erst zum 13. Dezember 1999 gekündigte Betriebsvereinbarung über Prämienlohn gegolten.

Der Betriebsrat hat gemeint, der Spruch sei überdies ermessensfehlerhaft. Er habe diverse, sich aus seiner Anwendung ergebende Folgeprobleme nicht behandelt und führe für die bisher im Leistungslohn vergüteten Arbeitnehmer innerhalb von nur vier Jahren zu einer Lohneinbuße von 28 %. Das sei angesichts der guten Ertragslage der Arbeitgeberin nicht gerechtfertigt.

Der Betriebsrat hat beantragt

festzustellen, daß der Spruch der Einigungsstelle vom 11. Juni 1999 unwirksam ist.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, Verfahrensfehler der Einigungsstelle lägen nicht vor. Ein Befangenheitsantrag gegen den Vorsitzenden sei von Betriebsratsseite nicht gestellt worden. Der Spruch sei auch nicht tarifwidrig. Nach § 2.2.1 LRTV seien bei der Wahl des Entlohnungsgrundsatzes betriebliche Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Diese sprächen für einen einheitlichen Entlohnungsgrundsatz "Zeitlohn" im ganzen Betrieb. Die Arbeitgeberin hat bestritten, daß es im Betrieb an irgendeinem Arbeitsplatz Fließ-, Fließband- oder Taktarbeit iSd. § 6.1 LRTV gibt. Sie hat vorgetragen, die Aufteilung der Leistungszulage gehe auf einen von den Beisitzern des Betriebsrats geäußerten Vorschlag zurück und sei im übrigen mit § 10 LRTV vereinbar. Ein möglicher Verstoß gegen die Betriebsvereinbarung zur Prämienentlohnung an der fraglichen Stanzmaschine habe



allenfalls zu einer vorübergehenden Teilunwirksamkeit des Spruchs führen können. Dieser habe auch keine unlösbaren Probleme zur Folge. Die beschlossene Laufzeit diene der gestaffelten Lohnabsicherung. Der Spruch sei nicht ermessensfehlerhaft. Der Umfang der Lohneinbußen beim Wechsel in Zeitlohn stelle nur die Konsequenz aus dem Fehlen tariflicher Besitzstandsregelungen dar. Im übrigen werde der volle Umfang der Lohnabsenkung erst nach mehreren Jahren erreicht.

Die Vorinstanzen haben dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihr Begehren weiter, den Antrag des Betriebsrats abzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde ist überwiegend begründet. Sie führt zur weitgehenden Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und insoweit zur Zurückverweisung des Verfahrens an das Landesarbeitsgericht. Anders als dieses angenommen hat, ist der Spruch der Einigungsstelle vom 11. Juni 1999 nicht wegen eines Verfahrensfehlers insgesamt unwirksam. Unwirksam ist er, soweit er die Arbeitsplätze an der fraglichen Stanzmaschine betrifft; insoweit verstößt er gegen eine bestehende Betriebsvereinbarung. Ob der Spruch im übrigen wirksam ist, vermag der Senat nicht abschließend zu entscheiden. Im Hinblick auf einen möglichen Verstoß gegen eine tarifliche Regelung bedarf es dazu weiterer Feststellungen des Landesarbeitsgerichts.

I. Der Spruch der Einigungsstelle ist nicht auf Grund von Verfahrensfehlern unwirksam.

1. Es stellt keinen Verfahrensfehler dar, daß der den Beteiligten zugeleitete Spruch nicht schon am Ende des Regelungstextes die Unterschrift des Einigungsstellenvorsitzenden trägt. Der Vorsitzende hat die den beschlossenen Regelungen beigelegte zweiseitige Begründung unterzeichnet. Dabei hat er Spruch und Begründung als Einheit betrachtet. Dies ergibt sich daraus, daß die insgesamt fünf Textseiten durchgehend numeriert sind. Es handelt sich nach außen erkennbar um ein einheitliches Dokument. Es mag ungewöhnlich sein, den Spruch und seine Begründung in dieser Weise zu verknüpfen, statt sie zu trennen und je einzeln zu unterschreiben. Der Formvorschrift des § 76 Abs. 3 Satz 3 BetrVG ist gleichwohl genügt. Sie dient der Rechtssicherheit. Für die Betriebsparteien selbst und für die Beschäftigten muß zweifelsfrei feststehen, welchen Inhalt die durch die Einigungsstelle beschlossenen und nunmehr im Betrieb geltenden Regelungen haben. Die Unterschrift des Vorsitzenden beurkundet und dokumentiert dabei den Willen der Einigungsstellenmitglieder. Um dies zu ge-



währleisten, ist es nicht erforderlich, daß sich diese Unterschrift stets am Ende des Regelungstextes befindet. Sie erfüllt ihre Funktion auch dadurch, daß sie am Ende der dem Text mit durchlaufender Seitenzahl beigefügten Begründung angebracht ist.

2. Der Spruch ist auch nicht deshalb unwirksam, weil die Einigungsstelle weder über das gegen den Vorsitzenden gerichtete Befangenheitsgesuch noch über den Antrag auf weitere Sachaufklärung entschieden hat.

a) Das Verfahren der Einigungsstelle ist gesetzlich nur in Grundzügen geregelt. Von der in § 76 Abs. 4 BetrVG vorgesehenen Möglichkeit, die weiteren Einzelheiten in einer Betriebsvereinbarung zu regeln, haben die Beteiligten des vorliegenden Verfahrens keinen Gebrauch gemacht. Das Gesetz selbst schreibt in § 76 Abs. 3 BetrVG lediglich die mündliche Beratung, die Abstimmung durch den Spruchkörper, den Abstimmungsmodus, die schriftliche Niederlegung und die Zuleitung der Beschlüsse vor. Damit gewährt das Einigungsstellenverfahren der Einigungsstelle im Interesse einer effektiven Schlichtung einen weitgehenden Freiraum, der allerdings durch allgemein anerkannte elementare Grundsätze begrenzt ist (*BAG 18. Januar 1994 - 1 ABR 43/93 - BAGE 75, 261 mwN*). Diese ergeben sich aus dem Rechtsstaatsgebot des Grundgesetzes (Art. 20 Abs. 1, Abs. 3; Art. 28 Abs. 1 GG) und der Funktion der Einigungsstelle als eines Organs, das normative Regelungen erzeugt. Zu diesen Grundsätzen gehört nach der Rechtsprechung des Senats die rechtzeitige und ordnungsgemäße Unterrichtung der Einigungsstellenmitglieder über Ort und Zeit der Sitzungen (*BAG 27. Juni 1995 - 1 ABR 3/95 - BAGE 80, 222*), die Gewährung rechtlichen Gehörs (*BAG 11. Februar 1992 - 1 ABR 51/91 - AP BetrVG 1972 § 76 Nr. 50 = EzA BetrVG 1972 § 76 Nr. 60*), die Beschlußfassung auf Grund nichtöffentlicher mündlicher Beratung (*BAG 18. Januar 1994 - 1 ABR 43/93 - aaO*) und die Bescheidung eines gestellten Befangenheitsantrages (*BAG 11. September 2001 - 1 ABR 5/01 - EzA BetrVG 1972 § 76 Nr. 68, zu B III 2 der Gründe*). Ein Verstoß der Einigungsstelle gegen das von diesen Grundsätzen geforderte Verfahren hat unmittelbar die Unwirksamkeit eines von ihr getroffenen Sachbeschlusses zur Folge.

b) Über den Befangenheitsantrag vom 11. Juni 1999 mußte die Einigungsstelle nicht entscheiden.

aa) Der Betriebsrat hat behauptet, einer der von ihm in die Einigungsstelle entsandten Beisitzer habe im Verlauf der Einigungsstellensitzung vom 11. Juni 1999 noch vor Eintritt in die Abstimmung ausdrücklich und förmlich gegen eine zugunsten der Ar-



beitgeberseite parteiische Sitzungsleitung des Vorsitzenden protestiert und die Rüge der fehlenden Unparteilichkeit erhoben. Die Arbeitgeberin hat dies bestritten. Das Landesarbeitsgericht hat unterstellt, daß die Rüge der Besorgnis der Befangenheit ordnungsgemäß und in Vollmacht des Betriebsrats erhoben worden sei. Es hat angenommen, in der Übergehung der Rüge durch die Einigungsstelle liege ein schwerer Verfahrensmangel, weil diese über den Antrag habe entscheiden müssen. Es hat diesen Mangel als dadurch heilbar angesehen, daß im - vorliegenden - Anfechtungsverfahren eine sachliche Überprüfung der Befangenheitsgründe vorgenommen werde. Es hat sodann ausgeführt, die Besorgnis der Befangenheit des Vorsitzenden sei objektiv nicht begründet gewesen. Ein möglicher Verfahrensmangel sei deshalb zumindest geheilt.

bb) Mit dieser Begründung kann das Fehlen einer Entscheidung über den Befangenheitsantrag nicht als unerheblich angesehen werden. Nach der Rechtsprechung des Senats kann der Vorsitzende der Einigungsstelle zu jedem Zeitpunkt des Einigungsstellenverfahrens wegen Besorgnis der Befangenheit abgelehnt werden. Er muß von Gesetzes wegen unparteiisch sein. Im Zusammenhang mit der Ablehnung des Einigungsstellenvorsitzenden finden die Vorschriften über die Ablehnung eines Schiedsrichters nach §§ 1036 ff. ZPO entsprechende Anwendung, soweit dem nicht zwingende Grundsätze des Einigungsstellenverfahrens nach § 76 BetrVG entgegenstehen (*BAG 11. September 2001 - 1 ABR 5/01 - aaO, zu B I 3 der Gründe*). Legt der für befangen gehaltene Vorsitzende sein Amt nicht von sich aus nieder, entscheidet danach über den Ablehnungsantrag in entsprechender Anwendung des § 1037 Abs. 2 Satz 2 ZPO die Einigungsstelle. Nach § 76 Abs. 3 BetrVG entscheidet sie ohne den abgelehnten Vorsitzenden; zu einer zweiten Abstimmung mit seiner Beteiligung kommt es nicht. Findet der Ablehnungsantrag unter den Beisitzern der Einigungsstelle keine Mehrheit, entscheidet die Einigungsstelle unter Beteiligung des für befangen gehaltenen Vorsitzenden darüber, ob sie das Verfahren fortsetzt oder ggf. bis zur gerichtlichen Entscheidung über die geltend gemachten Ablehnungsgründe aussetzt (§ 1037 Abs. 3 Satz 1, 2 ZPO). Bei dieser Entscheidung steht ihr ein von den Gerichten zu beachtender Ermessensspielraum zu.

Verfahrensfehlerhaft handelt die Einigungsstelle, wenn sie einen Befangenheitsantrag gegen den Vorsitzenden übergeht und unmittelbar zur Sache entscheidet. Es ist mit rechtsstaatlichen Grundsätzen nicht vereinbar, die Betriebspartei, die eine Befangenheit des Vorsitzenden besorgt, zur Anbringung von Ablehnungsgründen aus-



nahmslos auf eine Anfechtung des Spruchs der Einigungsstelle zu verweisen, obwohl der Vorsitzende schon während des Verfahrens Anlaß zu Zweifeln an seiner Unparteilichkeit gegeben hat. Der das Einigungsstellenverfahren prägende Beschleunigungsgrundsatz steht dem nicht entgegen (*BAG 11. September 2001 - 1 ABR 5/01 - aaO, zu B I 1 der Gründe*). Die Nichtbescheidung eines Ablehnungsantrags durch die Einigungsstelle stellt einen elementaren, nicht heilbaren Verfahrensfehler dar. Er führt ohne weiteres zur Unwirksamkeit eines unter Beteiligung des Vorsitzenden zustande gekommenen Spruchs (*LAG Köln 23. Januar 1997 - 6 TaBV 48/96 - AP BetrVG 1972 § 76 Einigungsstelle Nr. 6*). Ein Spruch der Einigungsstelle, der mit der Ungewißheit belastet ist, ob nicht eine Mehrheit der Beisitzer des Gremiums den an der Abstimmung beteiligten Vorsitzenden für befangen hält, kommt als betriebliche Rechtsnorm mit Anspruch auf Befolgung nicht in Frage. Eine Einigungsstelle, die eine Sachentscheidung trifft, bevor sie zunächst sich selbst und den Beteiligten durch eine Bescheidung des angebrachten Ablehnungsgesuchs Klarheit darüber verschafft hat, ob sie ihren Vorsitzenden für befangen erachtet oder nicht, verstößt gegen rechtsstaatliche Verfahrensgrundsätze. Eine Heilung dieses Verfahrensfehlers durch eine Verwerfung der für die Befangenheit vorgebrachten Gründe im späteren Anfechtungsverfahren ist deshalb ausgeschlossen.

cc) Gleichwohl liegt im Streitfall ein Verfahrensfehler der Einigungsstelle insoweit nicht vor. Auch wenn zugunsten des Betriebsrats unterstellt wird, daß tatsächlich ein von ihm bestelltes Mitglied der Einigungsstelle den Antrag auf Ablehnung des Vorsitzenden gestellt hat, war dieser Antrag unbeachtlich. Ein Befangenheitsgesuch gegen den Vorsitzenden kann nicht ein anderes Mitglied der Einigungsstelle, sondern nur eine der beiden Betriebsparteien selbst anbringen. Nur deren Rechtsstellung wird von einem - möglicherweise verfahrensfehlerhaft ergangenen - Spruch der Einigungsstelle betroffen. In dieser Hinsicht kann nicht anderes gelten als für die Vorsitzenden mehrköpfiger Spruchkörper von staatlichen Gerichten oder Schiedsgerichten. Den übrigen Mitgliedern solcher Spruchkörper steht die Befugnis, die Ablehnung des Vorsitzenden wegen Befangenheit zu beantragen, nicht zu. Ein wirksames Befangenheitsgesuch kann nur von einer der Prozeß- oder Verfahrensparteien selbst gestellt werden. Zwar ist die Einigungsstelle kein Gericht. Sie übt auch im verbindlichen Verfahren keine richterliche Tätigkeit aus (*BAG 18. Januar 1994 - 1 ABR 43/93 - aaO*). Dies reicht aber für eine abweichende Beurteilung nicht aus. Die Einigungsstelle soll nach dem Gesetz unabhängig von den unmittelbar betroffenen beteiligten Betriebsparteien sein. Ihre beisitzenden Mitglieder sind nicht an Weisungen des Arbeitgebers oder des Betriebsrats



gebunden. Sie sind nicht verlängerter Arm der sie entsendenden Betriebspartei. Sie sollen vielmehr mit einer gewissen inneren Unabhängigkeit bei der Schlichtung des Regelungsstreits mitwirken, zu dessen Beilegung die Betriebsparteien selbst nicht in der Lage waren (*BAG 27. Juni 1995 - 1 ABR 3/95 - aaO*).

Auch wenn die Nähe der Beisitzer zu der sie bestellenden Partei nicht zu verkennen und vom Gesetz gewollt ist, so können sie nicht mit Vertretern einer Betriebspartei, etwa mit Verfahrensbevollmächtigten gleichgesetzt werden. Diese gebotene Distanz läßt es zwar zu, daß sie ein schriftliches Befangenheitsgesuch einer Betriebspartei als Bote überbringen (*BAG 11. September 2001 - 1 ABR 5/01 - aaO*). Sie schließt es aus, daß sie im Zusammenhang mit Befangenheitsgesuchen die einseitige Parteirolle annehmen und - sei es im eigenen Namen, sei es namens und in Vollmacht einer Betriebspartei - einen Antrag auf Ablehnung des Einigungsstellenvorsitzenden stellen, über den sie anschließend selbst zu entscheiden haben. Zu den Aufgaben der Beisitzer gehört es, auf Antrag einer der beiden Betriebsparteien darüber zu befinden, ob die Befangenheit des Einigungsstellenvorsitzenden zu besorgen ist, nicht aber, dieser Besorgnis selbst Ausdruck zu geben.

c) Ein erheblicher Verfahrensverstoß liegt auch nicht darin, daß die Einigungsstelle über den von den Beisitzern des Betriebsrats in der Sitzung vom 11. Juni 1999 gestellten "Beschlußantrag der Arbeitnehmerseite" nicht abgestimmt hat.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, es gehöre zu den von der Einigungsstelle zu beachtenden Grundsätzen, daß über einen von mehreren zur Abstimmung gestellten Anträgen jedenfalls nicht in die zweite Abstimmung nach § 76 Abs. 3 Satz 2 BetrVG eingetreten werden dürfe, bevor nicht auch über die anderen Anträge eine erste Abstimmung stattgefunden habe. Dies gelte insbesondere dann, wenn von einer Seite ein auf einen Beschluß in der Sache, von der anderen Seite ein auf weitere Sachaufklärung gerichteter Antrag gestellt worden sei. Bei einer solchen Konstellation sei ein unterschiedliches Abstimmungsverhalten der einzelnen Mitglieder nicht auszuschließen; auch müsse ein Verfahrensantrag ohnehin vor dem Sachantrag beschieden werden. Da aus diesem Grunde offen sei, zu welchem Ergebnis die Abstimmung über den Antrag des Betriebsrats geführt und welchen Inhalt der Spruch der Einigungsstelle im Falle eines Beschlusses zur weiteren Sachaufklärung gehabt hätte, sei der Spruch vom 11. Juni 1999 unwirksam.



bb) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts führt die Vorgehensweise der Einigungsstelle nicht schon als solche zur Unwirksamkeit des Spruchs. Die Nichtbescheidung des gestellten Sachaufklärungsantrags ist kein erheblicher Verfahrensfehler. Die Betriebsparteien selbst haben ebensowenig einen Anspruch auf förmliche Bescheidung entsprechender Verfahrensanträge, wie die Parteien im Zivilprozeß. Die Mitglieder der Einigungsstelle haben zwar wie die Mitglieder eines gerichtlichen Kollegialorgans Anspruch auf die Diskussion eigener Anträge zur weiteren Behandlung des Streitstoffs und auf Meinungsbildung durch das Gremium. Ob der Aufklärungsantrag der Betriebsratsbeisitzer deshalb verfahrensfehlerhaft nicht beschieden worden ist, kann aber dahinstehen. Weder die Nichtbescheidung noch die mangelnde Sachaufklärung als solche können isoliert geltend gemacht werden. Sie haben dazu geführt, daß die Einigungsstelle ihre Sachentscheidung auf der Grundlage der bis dahin vorgenommenen Sachverhaltsermittlung getroffen hat. Diese mag unzureichend gewesen sein. Gegenstand der gerichtlichen Überprüfung ist jedoch - von den erwähnten Ausnahmen abgesehen - nicht das Verfahren der Einigungsstelle als solches, sondern die von ihr beschlossene inhaltliche Regelung. Allein diese ist nach § 76 Abs. 5 BetrVG auf Rechts- und Ermessensfehler hin zu überprüfen (*BAG 31. August 1982 - 1 ABR 27/80-BAGE 40, 107, 122*). Sollte sich dabei herausstellen, daß mangels hinreichender Sachaufklärung von der Einigungsstelle Rechtsfehler begangen oder die Belange des Betriebs oder der betroffenen Arbeitnehmer nicht angemessen berücksichtigt wurden, so ist aus diesem Grund der Spruch der Einigungsstelle unwirksam, nicht aber wegen des zugrunde liegenden Verfahrensverstößes. Sollte sich dagegen - gegebenenfalls nach weiterer Sachaufklärung durch das Gericht - herausstellen, daß die beschlossene Regelung inhaltlich nicht zu beanstanden ist, ist sie wirksam, auch wenn sie unter Übergehung eines Verfahrensantrags zustande gekommen ist. Andernfalls gälten für das Verfahren vor der Einigungsstelle noch strengere Maßstäben als für Gerichtsverfahren. Bei einem gerichtlichen Spruchkörper stellen mögliche Fehler der gremieninternen Willensbildung keinen isolierten Grund für die Anfechtung der getroffenen Entscheidung dar; wegen des Beratungsgeheimnisses werden sie im übrigen noch nicht einmal bekannt.

II. Der Spruch der Einigungsstelle vom 11. Juni 1999 ist insoweit unwirksam, als er die Arbeitsplätze an der "Trumatic"-Stanzmaschine betrifft. Der Spruch soll nach seiner Nr. 1 "für alle derzeitigen Leistungslöhner" gelten und erfaßt damit auch die Arbeitnehmer an der Stanzmaschine. Über die Prämienentlohnung der - nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts: zwei - dort beschäftigten Arbeitnehmer hatten



die Betriebsparteien am 25. Januar 1994 eine Betriebsvereinbarung geschlossen, die am 11. Juni 1999 zwar bereits gekündigt, aber bis zum Ablauf der Kündigungsfrist am 31. Dezember 1999 weiter in Kraft war. Für die Einführung eines neuen Entlohnungsgrundsatzes an den betreffenden Arbeitsplätzen besaß die Einigungsstelle damit keine Kompetenz. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats war für die Dauer der bestehenden Regelung ausgeübt worden. Eine vorzeitige Änderung der Betriebsvereinbarung wäre nur im Einvernehmen beider Betriebsparteien möglich gewesen. Dieses bestand nicht.

Eine weitergehende Unwirksamkeit ist damit nicht verbunden. Gemäß § 139 BGB führt die Nichtigkeit eines Teils eines Rechtsgeschäfts zur Nichtigkeit des ganzen Rechtsgeschäfts, wenn nicht anzunehmen ist, daß es auch ohne den nichtigen Teil vorgenommen sein würde. Die Vorschrift ist zumindest ihrem Rechtsgedanken nach auch auf den Spruch einer Einigungsstelle anzuwenden (*vgl. BAG 25. Januar 2000 - 1 ABR 1/99 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 137 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 106 mwN*). Im Streitfall ist die betreffende Annahme berechtigt. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, es könne nicht davon ausgegangen werden, daß die Einigungsstelle von der getroffenen Regelung insgesamt Abstand genommen hätte, wenn ihr bewußt gewesen wäre, daß ein Wechsel von Leistungs- zu Zeitlohn für die Arbeitnehmer an der Stanzmaschine vor dem 31. Dezember 1999 rechtlich unmöglich war. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist rechtlich nicht zu beanstanden. Ihr ist auch die Rechtsbeschwerde nicht entgegengetreten.

III. Ob der Spruch vom 11. Juni 1999 in seinen übrigen Teilen wirksam ist, vermag der Senat anhand der bisher getroffenen Feststellungen nicht abschließend zu entscheiden.

1. Im Betrieb der Arbeitgeberin finden auf Grund Tarifbindung die Tarifverträge der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden Anwendung. Nach § 2.2.1 LRTV wird die Arbeit "nach dem Entlohnungsgrundsatz entlohnt, der eine möglichst leistungsgerechte Entlohnung gewährleistet". Tariflich zulässig sind Akkordlohn, Prämienlohn und Zeitlohn. Gemäß § 2.3.1 LRTV ist der Wechsel von einem Entlohnungsgrundsatz zum anderen mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Die Betriebsparteien sind damit tariflich nicht auf die Entlohnungsgrundsätze Akkordlohn oder Prämienlohn festgelegt. Die Vergütung nach Zeitlohn ist allerdings für bestimmte Arbeiten tariflich ausgeschlossen. Gemäß § 6.2 LRTV darf Arbeit "nach Ziffer 6.1" nicht im Entlohnungsgrundsatz Zeitlohn vergeben werden. Arbeit nach § 6.1 LRTV betrifft "Fließ-, Fließband- und Taktar-



beit". Die Tarifbestimmung versteht darunter "eine zwangsläufig gesteuerte Folge von Arbeitsgängen, die ein Werkstück durchläuft und die von einem oder mehreren Menschen ausgeführt werden müssen. Die Arbeitssysteme und Arbeitsinhalte sind räumlich und zeitlich aufeinander abgestimmt. Von der vorgeschriebenen Arbeitsmethode und von dem vorgeschriebenen Arbeitstempo kann nicht abgewichen werden". § 6.2 LRTV schränkt gemäß § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ein und bindet auch die Einigungsstelle. Wenn der Spruch vom 11. Juni 1999 auch Arbeitsplätze iSd. § 6.1 LRTV erfaßt, ist er deshalb insoweit unwirksam.

2. Das Landesarbeitsgericht hat unter II 1 c der Beschlußgründe die Feststellung getroffen, es gebe im Betrieb der Arbeitgeberin kein Arbeitsplätze, die in ihrer tatsächlichen Beschaffenheit der tariflichen Definition von Fließ- und Taktarbeit entsprächen. Der Betriebsrat habe dies nicht behauptet. Ein Verstoß des Spruchs der Einigungsstelle gegen § 6.2 LRTV liege damit nicht vor. Der Betriebsrat hat die Feststellung des Landesarbeitsgerichts in der Rechtsbeschwerdeerwiderung - vorsorglich - angegriffen. Er hat vorgebracht, das Landesarbeitsgericht sei zu der Annahme, es fehlten die in § 6.1 LRTV vorausgesetzten tatsächlichen Arbeitsplatzumstände, unter Übergehung seines entsprechenden Tatsachenvortrags gelangt. Er habe unter Beweisantritt das Vorliegen derartiger Umstände sehr wohl behauptet, etwa in seinem zweitinstanzlichen Schriftsatz vom 4. Juli 2000 - richtig: vom 3. Juli -, dort auf S. 5 ff.

Der Betriebsrat rügt damit einen Verstoß des Landesarbeitsgerichts gegen § 286 ZPO. Diese Vorschrift gilt auch im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren. Ihr zu Folge ist das Gericht gehalten, sich seine Überzeugung von der Wahrheit einer Tatsachenbehauptung unter Berücksichtigung des gesamten Parteivorbringens und Inhalts der mündlichen Verhandlung zu bilden. Die Rüge des Betriebsrats ist zulässig und begründet. Der Betriebsrat hat das Vorliegen der tatsächlichen Voraussetzungen für Taktarbeit im Tarifsinne sowohl erstinstanzlich - in der Antragsbegründung und mit Schriftsatz vom 30. September 1999 - als auch zweitinstanzlich - mit Schriftsatz vom 3. Juli 2000 - unter Beweisantritt durch Zeugenvernehmung und Sachverständigengutachten behauptet. Dies hat das Landesarbeitsgericht nicht beachtet.

Allerdings hat das Landesarbeitsgericht § 6.1 LRTV dahin ausgelegt, daß Fließ- oder Taktarbeit nur vorliege, wenn "die Folge der Arbeitsgänge wie bei der Fließbandarbeit durch dahingehende technische Einrichtungen so zwangsgesteuert ist, daß eine Abweichung von der gegebenen Arbeitsmethode und dem vorgegebenen Arbeitstempo (Taktzeit) nicht möglich ist, ohne daß es zu einer Störung des Produkti-



onsablaufs bis hin zum Produktionsstillstand kommt". Es hat gemeint, der Betriebsrat habe nicht behauptet, daß es derartige Arbeitsplätze im Betrieb der Arbeitgeberin gebe. Auch dies trifft jedoch nicht zu. Zumindest mit Schriftsatz vom 30. September 1999 hat der Betriebsrat vorgetragen, in einem Werk der Arbeitgeberin werde die Endmontage "in Form einer Bandmontage bzw. Taktmontage" vorgenommen. Unabhängig von der Frage, ob der von ihm vorgenommenen Auslegung des § 6.1 LRTV zu folgen ist, durfte das Landesarbeitsgericht deshalb das Vorbringen des Betriebsrats zu den tatsächlichen Voraussetzungen des § 6.1 LRTV nicht übergehen und seiner Entscheidung das Fehlen entsprechender Arbeitsplätze zugrunde legen. Es wird die unterbliebene Aufklärung nachzuholen und den Behauptungen des Betriebsrats weiter nachzugehen haben, möglicherweise zunächst im Wege der Aufforderung zu weiter konkretisiertem Sachvortrag an beide Beteiligten, erforderlichenfalls durch Beweisaufnahme.

IV. Sollte das Landesarbeitsgericht erneut zu der Feststellung gelangen, daß Arbeiten iSd. § 6.1 LRTV in den Produktionsstätten der Arbeitgeberin nicht verrichtet werden, wäre der Spruch vom 11. Juni 1999, soweit er nicht die Arbeitsplätze an der "Trumatic"-Stanzmaschine betrifft, als wirksam anzusehen. Sollte das Landesarbeitsgericht zur gegenteiligen Feststellung gelangen, hätte es die Geltung des Spruchs für die nicht unter § 6.1 LRTV fallenden Arbeitsplätze nach Maßgabe des § 139 BGB zu prüfen.

1. Nr. 1 des Spruchs der Einigungsstelle verstößt mit der Einführung von Zeitlohn nicht gegen § 2.2.1 LRTV. Die Tarifvorschrift sieht unter Berücksichtigung betrieblicher Gesichtspunkte die Anwendung desjenigen Entlohnungsgrundsatzes vor, der eine "möglichst leistungsgerechte" Entlohnung gewährleistet. Die Vorschrift enthält keine normative Vorgabe für eine bestimmte Entlohnung auf einem bestimmten Arbeitsplatz. Sie verlangt nicht, daß Leistungslohn immer schon dann zu vereinbaren ist, wenn Arbeiten im Betrieb überhaupt für eine Vergütung nach Leistungslohngrundsätzen geeignet sind. "Leistungsgerecht" kann es vielmehr auch sein, eine Vergütung nach Zeitlohn vorzunehmen. § 2.2.1 LRTV ist bei der Ausübung des entsprechenden Ermessens durch die Betriebsparteien und die Einigungsstelle zu berücksichtigen.

Für die Annahme, daß die betriebsweite Einführung der Vergütung nach Zeitlohn ermessensfehlerhaft iSd. § 76 Abs. 5 BetrVG wäre, haben die Beteiligten keine ausreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte vorgetragen. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, angesichts der tariflichen Gleichwertigkeit der Entlohnungsgrundsätze sei es nicht ermessensfehlerhaft, daß die Einigungsstelle trotz der damit für



die Arbeitnehmer verbundenen Lohneinbußen zum Entlohnungsgrundsatz "Zeitlohn" übergegangen ist. Es wäre Sache der Tarifvertragsparteien gewesen, Besitzstandsregelungen zu vereinbaren, wenn sie die vergütungsrechtlichen Konsequenzen aus einem nach dem Tarifvertrag möglichen Wechsel der Entlohnungsgrundsätze hätten ausschließen oder zumindest in bestimmter Weise hätten abmildern wollen.

2. Der Wirksamkeit von Nr. 1 und Nr. 4 des Spruchs steht nicht entgegen, daß insoweit eine Abweichung vom einschlägigen Tarifvertrag vorliegt.

a) Allerdings erhalten nach § 10.3.1 LRTV Arbeitnehmer im Zeitlohn für die nach der Einarbeitung und während eines längeren Zeitraums individuell erbrachte, höhere als dem Tariflohn zugrunde liegende Leistung eine dieser Leistung entsprechende Zulage auf den Tariflohn. Gemäß § 10.3.2 LRTV beträgt die Leistungszulage im Durchschnitt der Lohngruppen 1 bis 7 und 8 bis 12 bzw. der Arbeitswertgruppen I bis VI und VII bis XII 16 %. Die Beurteilung der Leistung erfolgt nach § 10.4 LRTV durch den Arbeitgeber auf der Grundlage der in Anlage 3 zum LRTV genannten Beurteilungsmerkmale und Beurteilungsstufen. Zwar können die Beurteilungsmerkmale und Beurteilungsstufen gemäß § 10.4 Abs. 2 LRTV durch Betriebsvereinbarung abweichend von der Anlage 3 LRTV geregelt werden. Der LRTV eröffnet den Betriebsparteien aber nicht die Möglichkeit, die Auswirkungen individuellen Leistungsverhaltens der Arbeitnehmer auf einen Zulagenanteil von nur 6 % zu begrenzen. Nach § 10.3.2 LRTV steht ein Anteil von 16 % des durchschnittlichen monatlichen Vergütungsvolumens der genannten Lohn- bzw. Arbeitswertgruppen zur Verteilung nach Leistungsgesichtspunkten zur Verfügung. Nr. 1 und Nr. 4 des Spruchs beschränken demgegenüber dieses nach Leistungsgesichtspunkten zu verteilende Volumen auf 6 % der Lohnsumme. Ein Sockelbetrag von 10 % wird an alle von der Betriebsvereinbarung erfaßten ehemaligen Leistungslöhner ausgeschüttet. Dies lassen die tariflichen Regelungen nicht zu.

b) Gleichwohl ist die betreffende Regelung nicht wegen eines Verstoßes gegen die Regelungssperre des § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG unwirksam. § 10 LRTV wurde von der Industriegewerkschaft Metall mit Schreiben vom 26. September 1975 zum 31. Dezember 1975 gekündigt. Diese Feststellung konnte der Senat selbst treffen. Die Voraussetzungen für die Anwendung einer Tarifnorm sind auch noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz von Amts wegen zu prüfen. In § 13.2 LRTV war die Möglichkeit der isolierten Kündigung dieser Bestimmung mit Vierteljahresfrist erstmals zum 31. Dezember 1975 ausdrücklich vorgesehen. Die Tarifvertragsparteien haben § 10



LRTV oder eine vergleichbare Regelung bislang nicht wieder in Kraft gesetzt. Mit "Änderungsvereinbarung" vom 24. April 1987 haben sie zwar in § 10.1 LRTV die Zeiteinheit für die Vergütung nach Zeitlohn von einer Stunde in einen Monat geändert. Sie haben jedoch ausdrücklich vereinbart, daß dies "den nachwirkenden Charakter des § 10.1 nicht berührt". Über die weiteren Regelungen des § 10 LRTV sind in der Zwischenzeit Vereinbarungen nicht getroffen worden. Damit waren die Betriebsparteien und die Einigungsstelle im Jahre 1999 nicht gehindert, von den nur nachwirkenden Regelungen des § 10 LRTV abzuweichen. Die Regelungssperre des § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG setzt geltende, den Arbeitgeber normativ bindende Tarifregelungen voraus.

3. Die Nr. 1 bis 4 des Spruchs verstoßen auch nicht gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG. Die Gewährung einer in bestimmter Weise ausgestalteten Leistungszulage in Nr. 1 und Nr. 4 und die Gewährleistung eines von ihr unabhängigen Mindestverdienstes in Nr. 2 und Nr. 3 stellen sich als Teile einer umfassenden Besitzstandsregelung für die betroffenen Leistungslöhner dar. Zwar handelt es sich um Regelungen zum Arbeitsentgelt; auch sieht der LRTV beim Übergang von Leistungs- zu Zeitlohn die Möglichkeit einer Betriebsvereinbarung über die Wahrung des Besitzstands nicht vor. Gleichwohl ist § 77 Abs. 3 BetrVG nicht verletzt. Die Kompetenz der Betriebsparteien zur Schaffung entsprechender Regelungen folgt aus § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG. Im Bereich der zwingenden Mitbestimmung gilt die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG nicht (*BAG 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - BAGE 69, 134; 22. Juni 1993 - 1 ABR 62/92 - BAGE 73, 291; 24. Januar 1996 - 1 AZR 597/95 - BAGE 82, 89*).

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung und Änderung von Entlohnungsgrundsätzen und bei der Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren. Es braucht nicht entschieden zu werden, ob diese Vorschriften dem Betriebsrat beim Übergang von Leistungs- zu Zeitlohn ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zur Regelung der Höhe eines als Besitzstand weiterzuzahlenden - übertariflichen - Teils des Arbeitsentgelts gewähren. Hier hat die Arbeitgeberin den Regelungen des Spruchs entsprechende Finanzmittel zur Verfügung gestellt. Die Einigungsstelle hat die Besitzstandsregelungen auf der Basis des von Arbeitgeberseite eingebrachten Entwurfs beschlossen. Jedenfalls innerhalb des vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Dotie-



rungsrahmens besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG hinsichtlich der Ausgestaltung von Regelungen zur Besitzstandswahrung.

4. Nr. 2 des Spruchs verletzt tarifliche Vorschriften nicht dadurch, daß dort zur Berechnung des vorgesehenen Ausgleichsbetrags auf eine Differenz zum tariflichen Grundlohn vom Dezember 1998 und nicht auf den zum 1. April 1999 erhöhten Tariflohn zurückgegriffen wird. Die gegenteilige Auffassung des Betriebsrats berücksichtigt nicht, daß die betroffenen Arbeitnehmer in jedem Fall den jeweils geltenden Tariflohn erhalten. Sind die Betriebsparteien aber berechtigt, über den tariflichen Mindestlohn hinaus einen der Wahrung des Besitzstands dienenden Ausgleichsbetrag festzulegen, so steht es zugleich in ihrem Ermessen, anhand welcher Bezugsgröße sie diesen bestimmen wollen.

Es ist auch nicht nach § 76 Abs. 5 BetrVG ermessensfehlerhaft, daß die Einigungsstelle Regelungen getroffen hat, die den bisherigen Besitzstand mittelfristig abschmelzen und so zu relativen Lohnneinbußen führen. Angesichts der tariflichen Gleichwertigkeit der Entlohnungsgrundsätze ist dies jedenfalls dem Grunde nach von den Arbeitnehmern hinzunehmen. Der vom Betriebsrat behauptete Umfang der Lohnneinbuße von - schließlich - 28 % als solcher ist ebenfalls nicht geeignet, die Überschreitung des der Einigungsstelle eingeräumten Ermessens zu begründen.

5. Nr. 5 des Spruchs steht nicht in Widerspruch zu § 77 Abs. 5 BetrVG. Zwar ist die von der Einigungsstelle beschlossene Kündigungsfrist deutlich länger als die gesetzliche Frist von drei Monaten. Ebenso wenig wie die Betriebsparteien selbst ist aber die Einigungsstelle für die Bestimmung der Geltungsdauer eines Spruchs an die gesetzliche Kündigungsfrist gebunden (*Fitting/Kaiser/Heither/Engels BetrVG 20. Aufl. § 76 Rn. 64 a mwN*). Nr. 5 des Spruchs ist entgegen der Ansicht des Betriebsrats auch nicht ermessensfehlerhaft. Die Regelung steht im unmittelbaren Zusammenhang mit



der auf vier Jahre erstreckten stufenweisen Lohnabsenkung, also der zu Gunsten der Arbeitnehmer getroffenen Besitzstandsregelung. Angesichts dessen erweist sie sich als sachlich gerechtfertigt.

Wißmann Schmidt Kreft

H. Blanke Rösch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)