

Für das Nachschlagewerk: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für die amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BetrVG §§ 56, 57; BGB § 157

Leitsätze:

- 1) Auch bei Bestehen eines betragsmäßig nicht festgelegten Rechtsanspruchs der einzelnen Arbeitnehmer eines Betriebs auf Zahlung von Weihnachtsgeld ist der Betriebsrat nicht nach § 56 BetrVG hinsichtlich der Festsetzung der Gesamtsumme, aus der die Gratifikationen für die einzelnen Arbeitnehmer bestritten werden, mitbestimmungsberechtigt.
- 2) Es kann jedoch durch Betriebsvereinbarung ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich der Frage geschaffen werden, wie die vom Arbeitgeber festgesetzte Gesamtsumme der Weihnachtsgratifikation auf die einzelnen Arbeitnehmer zu verteilen ist. Weiter kann hinsichtlich dieser Frage vereinbart werden, daß insoweit eine Einigungsstelle bindend entscheidet.

Aktenzeichen: 1 ABR 2/61

Beschluß des BAG vom 13. Juli 1962

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 2/61

5 BV Ta 3/60 Düsseldorf

Verkündet
am 13. Juli 1962

gez. Henkelmann,
Regierungsassistentin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Juli 1962 durch die Bundesrichter Hr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Kaulen und Strempel beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners werden die Beschlüsse des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 4 November 1960 – 5 BV Ta 3/60 – und des Ar-

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

beitsgerichts Düsseldorf vom 17. Dezember 1959
- 7 BV 14/58 - teilweise aufgehoben.

Es wird festgestellt, daß die vom Antragsgegner angerufene Einigungsstelle für die Festsetzung der Gesamtsumme der von der Antragstellerin zu zahlenden Weihnachtsgratifikation nicht zuständig ist.

Im übrigen wird der Antrag zurückgewiesen.

Die weitergehende Rechtsbeschwerde wird ebenfalls zurückgewiesen.

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

Gründe:

I Antragsgegner ist der Betriebsrat im Betrieb der Antragstellerin. In diesem Betrieb galt eine zwischen den Beteiligten vereinbarte Betriebsordnung vom 8. November 1954. Diese enthielt in dem Abschnitt: "Soziale Einrichtungen" unter § 40 folgende Bestimmung:

"Jeder Betriebsangehörige erhält alljährlich zu Weihnachten ein Weihnachtsgeld, dessen Höhe von Fall zu Fall von der Geschäftsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt wird".

Im Jahre 1957 kam es zwischen den Beteiligten zu Meinungsverschiedenheiten bei der Festlegung der Höhe des Weihnachtsgeldes. Der Betriebsrat forderte zunächst die Zahlung eines vollen, später eines halben Monatsentgelts für jeden im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Die Antragstellerin schlug dagegen die Auszahlung in der gleichen Höhe wie im Vorjahr - ein halbes Monatsgehalt für die Angestellten und je nach Familienstand und Geschlecht in verschiedener Höhe bezifferte Beträge für die gewerblichen Arbeitnehmer - vor und nahm die Auszahlung in dieser Weise schließlich auch vor.

Zur Beilegung dieser Meinungsverschiedenheiten schlug der Betriebsrat vor, eine Einigungsstelle zur verbindlichen

Entscheidung anzurufen. Als die Antragstellerin dies ablehnte, beantragte der Betriebsrat beim Arbeitsgericht die Bestellung eines Vorsitzenden für die Einigungsstelle. Diesem Antrag widersprach die Antragstellerin mit dem Hinweis, es handle sich nicht um eine dem notwendigen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegende Angelegenheit. Durch Beschluß des Arbeitsgerichts wurde ein Vorsitzender der Einigungsstelle bestellt. In dem Beschluß hieß es, daß die Einigungsstelle ihre Zuständigkeit selbst zu prüfen habe. Mit Schreiben vom 13. Mai 1958 benannte die Antragstellerin Beisitzer für die Einigungsstelle. Mit Schreiben vom 6. Juni 1958 erklärte sie, daß sie die Einwendungen gegen die Zuständigkeit der Einigungsstelle aufrecht erhalte, und wiederholte dies in der Verhandlung vom 8. Juli 1958. Den von der Einigungsstelle in dieser Verhandlung gemachten Vermittlungsvorschlag lehnten beide Beteiligte ab.

Die Antragstellerin hat die Zuständigkeit der Einigungsstelle bestritten, da die Weihnachtsgratifikation keine Entlohnung im Sinne einer unmittelbaren Vergütung sei, sondern eine soziale Zuwendung; die Höhe der Gratifikation, um die allein der Streit gehe, könne nicht durch die Einigungsstelle verbindlich festgesetzt werden. Die Antragstellerin hat daher mit ihrem am 21. Oktober 1958 beim Arbeitsgericht eingereichten Antrag beantragt

festzustellen, daß die vom Antragsgegner angerufene Einigungsstelle weder für die Festsetzung der Gesamtsumme der von der Antragstellerin zu zahlenden Weihnachtsgratifikationen noch für die Festsetzung der Höhe der einzelnen Weihnachtsgratifikationen im Rahmen einer Gesamtsumme zuständig sei.

Der Betriebsrat hat Zurückweisung dieses Antrags erbeten. Er meint, die Zuständigkeit der Einigungsstelle ergebe sich aus § 56 Abs. 1 h BetrVG in Verbindung mit § 40 der Betriebsordnung. Dem Betriebsrat könne nicht das Recht aberkannt werden, auch über die Höhe des als Weihnachtsgratifikation zu zahlenden Gesamtbetrages mitzubestimmen,



soweit seine Vorschläge in vertretbaren Grenzen blieben. Übrigens fehle es an der Zuständigkeit des Arbeitsgerichts, da die Einigungsstelle ihre Zuständigkeit selbst zu prüfen habe, sowie am Rechtsschutzinteresse.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß die von dem Antragsgegner angerufene Einigungsstelle weder für die Festsetzung der Gesamtsumme der von der Antragstellerin zu zahlenden Weihnachtsgratifikationen noch für die Festsetzung der Höhe der einzelnen Weihnachtsgratifikationen im Rahmen einer Gesamtsumme zuständig sei. Die hiergegen gerichtete Beschwerde des Antragsgegners hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Es hat die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit dieser verfolgt der Betriebsrat sein Ziel auf Zurückweisung des Antrags weiter. Die Antragstellerin bittet um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

II. 1. Hinsichtlich der Zuständigkeit des angerufenen Gerichts, der Zulässigkeit des Verfahrens sowie des Rechtsschutzinteresses der Antragstellerin ist den Vorinstanzen beizutreten.

Nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 e ArbGG sind die Arbeitsgerichte ausschließlich zuständig für die Entscheidung über die Zuständigkeit der Einigungsstelle. Nach § 8 Abs. 1 in Verbindung mit § 80 Abs. 1 ArbGG findet in den Fällen des § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG das Beschlußverfahren statt. Auch § 82 Abs. 1 e BetrVG schreibt vor, daß die Arbeitsgerichte über die Zuständigkeit der Einigungsstelle zu entscheiden haben.

Mit Recht sind die Vorinstanzen aufgrund dieser gesetzlichen Vorschriften zu der Rechtsauffassung gekommen, daß sie für die im Beschlußverfahren zu treffende Entscheidung der ihnen vorgelegten Rechtsfrage zuständig sind. Dies ergibt sich auch aus dem Grundsatz, daß immer dann, wenn es sich um Rechtsfragen handelt, die Gerichte zuständig sind, während die Einigungsstelle nur Regelungsstreitigkeiten zu entscheiden hat. Hier aber handelt es sich um die Frage der Zuständigkeit, also um eine Rechtsfrage.



Daraus folgt zugleich das Rechtsschutzinteresse der Antragstellerin an einer gerichtlichen Entscheidung. Es handelt sich um einen Streit, der durchaus noch gegenwärtig ist: Der Arbeitgeber leugnet nach wie vor die Zuständigkeit der Einigungsstelle. Allein das Bestehen des Streites über die Zuständigkeit der Einigungsstelle begründet bereits das Rechtsschutzinteresse der Antragstellerin an der von ihr begehrten Feststellung, ohne daß es auf die weiteren Ausführungen des Landesarbeitsgerichts hierzu noch ankommt.

2. In der Sache selbst ist der Antragstellerin darin zu folgen, daß eine Zuständigkeit der Einigungsstelle zur Entscheidung über die Festsetzung der Weihnachtsgratifikation aus § 56 Abs. 2 BetrVG nicht herzuleiten ist. Nach dieser Vorschrift ist die Einigungsstelle zur verbindlichen Entscheidung nur über die in § 56 Abs. 1 BetrVG genannten Angelegenheiten berufen, sofern – wie es hier der Fall ist – Arbeitgeber und Betriebsrat hierüber keine Übereinstimmung erzielen und auch eine Regelung nach § 50 Abs. 3 BetrVG (im Wege des unverbindlichen Verfahrens) nicht zustande kommt. In § 56 Abs. 1 BetrVG sind die Fälle erschöpfend aufgezählt, in denen ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats kraft Gesetzes in Frage kommt. Eine Erweiterung des Kataloges des § 56 Abs. 1 BetrVG ist nicht möglich (vgl. BAG (Gr.S.) 3, 1 ff. 47 = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG). Die Frage, in welcher Weise die Weihnachtsgratifikationen im Betrieb der Antragstellerin festzusetzen sind, fällt nicht unter die Angelegenheiten des § 56 Abs. 1 BetrVG.

a) Es handelt sich nicht um einen Fall des § 56 Abs. 1 e BetrVG. Dort ist die Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen erwähnt, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb oder das Unternehmen beschränkt ist. Die Festsetzung und Auszahlung des Weihnachtsgeldes läßt sich aber nicht unter den Begriff der Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen einordnen. Dabei muß es sich nämlich um ständige Einrichtungen handeln, die einer besonderen Organisation bedürfen. Das ist bei einer einmaligen oder auch regelmäßig wiederkehren-

den Sonderzuwendung des Arbeitgebers nicht der Fall (s. Galperin-Siebert, BetrVG, 3. Aufl., § 56 Anm. 47; Fitting-Kraegeloh, BetrVG, 6. Aufl., § 56 Anm. 34). Insbesondere der Begriff der "Verwaltung" paßt hier nicht, da es lediglich um eine Regelung im Einzelfall geht.

b) Entgegen der Auffassung des Betriebsrats handelt es sich bei der Festsetzung und Auszahlung des Weihnachtsgeldes auch nicht um die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen (§ 56 Abs. 1 h BetrVG). Das wäre nur dann der Fall, wenn die Weihnachtsgratifikationen etwa einen festen Teil der Entlohnung darstellten, wie es z. B. beim sogenannten dreizehnten Gehalt regelmäßig der Fall ist; auch dann, wenn zur Abgeltung von Überstundenarbeit Weihnachtsgelder ausgeworfen werden, könnte daran gedacht werden, daß hierbei die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen in Rede steht. So liegt der Fall hier aber nicht. Hier ist vielmehr, wie sich aus § 40 der Betriebsordnung unmißverständlich ergibt, zwar ein Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf eine Weihnachtsgratifikation begründet worden (insofern unterscheidet sich der vorliegende Fall von den in BAG AP Nr. 4 zu § 611 BGB Gratifikation und AP Nr. 5 zu § 56 BetrVG entschiedenen Fällen über gewisse freiwillige Leistungen). Die Höhe dieser Gratifikation ist jedoch nicht im voraus bestimmt und auch nicht nach festgelegten Grundsätzen bestimmbar, wie es im Fall des dreizehnten Gehaltes oder der Abgeltung von Überstundenarbeit sein könnte.

Handelt es sich aber nicht um einen festen Teil der Entlohnung, so kann dahingestellt bleiben, ob in einer von der Regelung der Vorjahre abweichenden Festsetzung und Zahlung der Weihnachtsgratifikation die Einführung neuer Entlohnungsmethoden zu sehen ist. Diese Frage würde nur dann von Bedeutung sein, wenn der Arbeitgeber im Jahre 1957 die Absicht gehabt hätte, die Festsetzung und Auszahlung des Weihnachtsgeldes in anderer Höhe vorzunehmen als in den Vorjahren. Für solche Fälle wird die Auffassung vertreten, daß eine Mitbestimmung des Betriebsrats infrage kommen kann (vgl. Dietz, BetrVG, 3. Aufl., § 56



Anm. 40; wohl auch Galperin-Siebert, BetrVG, 3. Aufl., § 56 Anm. 99, und Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht S. 498; zweifelnd Fitting-Kraegeloh, BetrVG, 6. Aufl., § 56 Anm. 47).

Ein solcher Fall liegt aber hier nicht vor. Denn das Landesarbeitsgericht stellt ausdrücklich fest, daß der Arbeitgeber angeboten habe, die Auszahlung in der gleichen Höhe wie im Vorjahre vorzunehmen. Deshalb kommt hier ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats und demzufolge eine verbindliche Entscheidung der Einigungsstelle gemäß § 56 Abs. 2 BetrVG nicht deshalb schon zum Zuge, weil es sich um die Einführung neuer Entlohnungsmethoden im Sinne von § 56 Abs. 1 h BetrVG handelte.

3. Wenn hiernach die Zuständigkeit der Einigungsstelle zur verbindlichen Entscheidung auch nicht aus § 56 Abs. 2 BetrVG entnommen werden kann, so ist sie doch aufgrund des § 50 BetrVG zur Entscheidung berufen, und zwar wegen vorheriger Unterwerfung beider Beteiligten unter ihren Spruch zur verbindlichen Entscheidung (§ 50 Abs. 3 Satz 2 BetrVG). Doch gilt dies nicht, wie der Betriebsrat meint, in vollem Umfang hinsichtlich der hier streitigen Fragen, sondern nur insoweit, als es um die Festsetzung der Höhe der einzelnen Weihnachtsgratifikationen im Rahmen einer Gesamtsumme geht, deren Festsetzung aber nicht der Entscheidung der Einigungsstelle unterliegt. Dies ergibt sich im einzelnen aus folgendem:

- a) Es ist davon auszugehen, daß die Partner der als Betriebsvereinbarung abgeschlossenen Betriebsordnung vom 8. November 1954 dem Betriebsrat bei der "Festsetzung der Höhe des Weihnachtsgeldes von Fall zu Fall" ein echtes Mitbestimmungsrecht eingeräumt haben. Wenn in § 40 der Betriebsordnung von einer Festsetzung durch die Geschäftsleitung "im Einvernehmen mit dem Betriebsrat" die Rede ist, so bedeutet dies die stärkste Form der Mitwirkung des Betriebsrats. Eine bindende Entscheidung kann der Arbeitgeber nur treffen, wenn ihr der Betriebsrat zustimmt.
- b) Gegen die Zulässigkeit einer solchen Regelung bestehen keine Bedenken. Der Katalog des § 56 Abs. 1 BetrVG



über die mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten auf sozialem Gebiet ist keineswegs in dem Sinne erschöpfend, daß darüber hinaus nicht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in anderen Fällen freiwillig vereinbart werden könnte. Für die Zulässigkeit einer solchen Vereinbarung spricht § 57 BetrVG. Wie das dort gebrauchte Wort "insbesondere" beweist, ist die Aufzählung in § 57 BetrVG nicht erschöpfend. Es steht deshalb nichts im Wege, über die dort genannten Fälle hinaus Betriebsvereinbarungen abzuschließen und in ihnen freiwillig dem Betriebsrat ein echtes Mitbestimmungsrecht einzuräumen. Das kann nicht nur in anderen als den in § 56 Abs. 1 BetrVG genannten sozialen Angelegenheiten, sondern z. B. auch dadurch geschehen, daß dem Betriebsrat über § 66 BetrVG hinaus eine echte Mitbestimmung in Fällen der ordentlichen fristgemäßen Kündigung eingeräumt wird. Es bestehen daher auch keine Bedenken dagegen, dem Betriebsrat ein echtes Mitbestimmungsrecht durch freiwillige Betriebsvereinbarung für den Fall der Festsetzung und Auszahlung von Weihnachtsgeldern einzuräumen.

c) Letzteres ist hier geschehen. Allerdings geht dieses freiwillig vereinbarte Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht so weit, wie dieser das annimmt. Es betrifft vielmehr nur die Festsetzung der Höhe der einzelnen Weihnachtsgratifikationen im Rahmen einer Gesamtsumme; es betrifft jedoch nicht die Gesamtsumme selbst. Letztere wird vielmehr vom Arbeitgeber allein festgesetzt, wobei allerdings die Grenzen zu beachten sind, die der Ausübung des Rechts des Arbeitgebers durch § 315 BGB gezogen sind. Das bedeutet: Die Bestimmung durch den Arbeitgeber muß nach billigem Ermessen erfolgen. Sie ist nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht. Anderenfalls wird sie durch Urteil getroffen. Das gilt auch für den Fall ihrer Verzögerung.

Daß die Betriebsordnung vom 8. November 1954, was das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Festsetzung von Weihnachtsgratifikationen angeht, so einschränkend aus-



zulegen ist, geht allerdings aus der Betriebsvereinbarung selbst nicht klar hervor. Die Worte, daß das Weihnachtsgeld der Höhe nach von Fall zu Fall von der Geschäftsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt wird, lassen zwei Deutungen zu: Einmal können die Worte "von Fall zu Fall" so aufgefaßt werden, daß sie nichts anderes bedeuten als "von Jahr zu Jahr". Zum anderen können sie aber auch so gemeint sein, daß die Mitbestimmung des Betriebsrats nur bei der Verteilung der vom Arbeitgeber als Weihnachtsgratifikation vorgesehenen Gesamtsumme auf den einzelnen Arbeitnehmer zum Zuge kommen soll.

Bei der dem Gericht obliegenden Auslegung der nach Vorstehendem nicht eindeutigen Betriebsvereinbarung ist davon auszugehen, daß die Festlegung der Gesamtsumme für das Weihnachtsgeld grundsätzlich Sache des Arbeitgebers ist. Diesem oder den von ihm betrauten betriebswirtschaftlich versierten Personen ist es in erster Linie möglich zu entscheiden, welche Ausschüttung an Weihnachtsgratifikationen für den Betrieb tragbar ist. Dagegen kann diese Entscheidung vom Betriebsrat schwer oder gar nicht getroffen werden, da sie eine unternehmerische Entscheidung darstellt.

Sprechen schon diese Gesichtspunkte für eine einengende Auslegung der Betriebsordnung, so kommt hinzu, daß eine solche Auslegung auch mit dem Wortlaut des § 40 der Betriebsordnung vom 8. November 1954 zu vereinbaren ist; denn nach diesem Wortlaut ist es die Geschäftsleitung, die das Weihnachtsgeld festlegt und somit nach dem Willen der Betriebspartner zunächst eine rechtserhebliche Handlung, eben die Festsetzung, vorzunehmen hat.

Zwar hat diese Festlegung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu erfolgen. Dieses Einvernehmen bezieht sich aber nur auf die Festlegung der Höhe des Weihnachtsgeldes "von Fall zu Fall". Nach Auffassung des Senats ist damit nicht gesagt, daß der Betriebsrat "von Jahr zu Jahr" auch die Festlegung der Gesamthöhe des Weihnachtsgeldes gleichberechtigt mitbestimmen kann. Vielmehr deuten die Worte "von Fall zu Fall" nur darauf hin, daß der Betriebs-



rat mitbestimmen kann und darf, soweit es sich um die Verteilung des vom Arbeitgeber ausgeworfenen Gesamtbetrages auf die einzelnen Arbeitnehmer oder auf die einzelnen Gruppen der Belegschaft handelt. Hätte etwas anderes in der Betriebsordnung vereinbart werden sollen, so hätte das eindeutig bestimmt werden müssen; denn eine solche Mitbestimmung des Betriebsrats bei Festlegung der Gesamtsumme der auszuwerfenden Weihnachtsgelder ist so außergewöhnlich, daß ein dahingehender Wille der Betriebspartner in der Betriebsvereinbarung zweifelsfrei zum Ausdruck gekommen sein muß. Das ist aber hier nicht geschehen.

Dagegen ist entgegen der Auffassung der Antragstellerin der Betriebsrat im eigentlichen Sinne des Wortes mitbestimmungsberechtigt, soweit es sich um die Verteilung der vom Arbeitgeber vorzunehmenden, notfalls gemäß § 315 BGB vom Gericht nachzuprüfenden Festsetzung der Gesamtsumme des Weihnachtsgeldes handelt. Wollte man auch diese Frage verneinen, so bliebe für ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats überhaupt kein Raum. Dann würde die Bedeutung des § 40 der Betriebsordnung gleich Null sein. Es kann aber nicht angenommen werden, daß die Betriebspartner eine Regelung getroffen haben oder treffen wollten, die ohne jede praktische Bedeutung bleiben sollte.

d) Nun ist allerdings die in § 40 der Betriebsordnung getroffene Regelung insoweit unvollständig, als für den Fall der Nichteinigung der Betriebspartner nicht bestimmt ist, wie die Festlegung des jedem einzelnen Arbeitnehmer im Rahmen der vom Arbeitgeber vorgenommenen Gesamtausüttung zustehenden Weihnachtsgeldes erfolgen soll. Da nicht angenommen werden kann, daß die Betriebspartner eine so unvollständige und deshalb unpraktikable Regelung getroffen haben würden, wenn sie diesen Mangel erkannt hätten, bedarf es der Vertragsauslegung, damit die in der Vereinbarung entstandenen Lücken geschlossen werden. Diese Auslegung hat nach folgenden Grundsätzen zu geschehen:

Verträge sind grundsätzlich aufrechtzuerhalten, soweit das möglich ist. Das rechtfertigt es im Zweifel, eine ergänzende Vertragsauslegung vorzunehmen. Für eine solche

gilt die Vorschrift des § 157 BGB, wonach Verträge so auszulegen sind, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Eine solche ergänzende Vertragsauslegung ist auch dann möglich, wenn ein Vertrag bereits bei seinem Abschluß Lücken aufwies.

Im Streitfall spricht für eine ergänzende Vertragsauslegung insbesondere, daß Anhaltspunkte vorliegen, wie die Partner der Betriebsvereinbarung (Betriebsordnung) die Lücke des Vertrages (Fehlen einer Stelle, die die Höhe einer Weihnachtsgratifikation verbindlich festsetzt) geschlossen haben würden, wenn sie die Lücke erkannt hätten. Es besteht nämlich im Betrieb der Antragstellerin nicht nur die bereits erwähnte Betriebsordnung mit ihrem § 40. Vielmehr ist bereits am 6. November 1953 auch eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen worden, die neben der Betriebsordnung Geltung hat und auf die im Vorspruch der Betriebsordnung sogar ausdrücklich hingewiesen ist. § 10 dieser Betriebsvereinbarung mit der Überschrift: "Einigungsstelle" lautet:

- "1) Die zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten nach § 50 BetrVG zu bildende Einigungsstelle hat vier Beisitzer, die nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen aus dem Kreis der Betriebsangehörigen zu bestellen sind.
- 2) Den Vorsitz führt ein vom Vorsitzenden des Arbeitsgerichts in Düsseldorf zu benennender Richter; die Benennung der Beisitzer hat im Bedarfsfalle innerhalb einer Frist von zwei Tagen zu erfolgen".

Dieser § 10 der Betriebsvereinbarung enthält einen deutlichen Hinweis darauf, daß und wie die Betriebsordnung (§ 40) ergänzt werden kann und muß, nämlich in der Richtung, daß bei Nichtzustandekommen einer Einigung zwischen Betriebsrat und Antragstellerin die Einigungsstelle zu entscheiden hat.

Hieraus ergibt sich für den vorliegenden Fall, daß zwar das gesetzliche obligatorische Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausscheidet, daß aber gleichwohl, allerdings beschränkt auf die Frage der Verteilung, die Einigungsstelle zur Entscheidung berechtigt ist. Dabei hat



die Einigungsstelle nicht nur einen für beide Teile unverbindlichen Vorschlag zu machen, der zu seiner Wirksamkeit für die Beteiligten der beiderseitigen Annahme bedarf. Vielmehr ist der in diesem Zuständigkeitsrahmen gefällte Spruch der Einigungsstelle für beide Seiten von vornherein verbindlich, weil sie sich ihm, wie die Auslegung des § 10 der Betriebsvereinbarung in Verbindung mit § 40 der Betriebsordnung ergibt und wie § 50 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als gesetzliche Folge vorschreibt, für diesen Fall im voraus unterworfen haben. Denn die Antragstellerin (wie auch der Betriebsrat) haben sich durch § 10 der Betriebsvereinbarung bindend verpflichtet, zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten, das Tätigwerden der Einigungsstelle zu beantragen und mit diesem Tätigwerden, das letztlich zu dem für die Klärung des Streitfalles notwendigen Spruch der Einigungsstelle führt, einverstanden zu sein. Damit hat sich die Antragstellerin aber zugleich in der hier in Betracht kommenden Angelegenheit, in der der Betriebsrat mitbestimmungsberechtigt ist, dem Spruch der Einigungsstelle im voraus unterworfen.

gez. Dr. Schröder

Dr. Gröninger

Wichmann

Dr. Kaulen

Strempel



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

