

Aktenzeichen: 1 ABR 48/77

LAG Rheinland-Pfalz Beschluß des BAG vom 22. Januar 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BetrVG 1972: § 87 Entlohnung, § 76, § 77 Abs. 3;
ArbGG 1953 § 83 Abs. 1; ArbGG 1979 § 83 Abs. 3;
RsprEinhG §§ 2, 11; Manteltarifvertrag für die An-
gestellten der Pfälzischen Eisen- und Metallindustrie
vom 5. Januar 1965 in der Fassung vom 21. Februar
1975: § 1 Abs. 3 Buchst. d)

- Leitsätze:
1. Hat die Einigungsstelle sich für unzuständig erklärt, weil die zu regelnde Angelegenheit nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliege, so ist sie in dem arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren, in dem Arbeitgeber und Betriebsrat über die Rechtswirksamkeit ihres Spruchs streiten, nicht beteiligt.
 2. Die Einigungsstelle kann die Vorfrage ihrer Zuständigkeit selbst prüfen und sich, wenn sie ihre Zuständigkeit nicht für gegeben hält, für unzuständig erklären.
 3. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ist für außertarifliche Angestellte weder durch § 87 Abs. 1 Einleitungshalbsatz BetrVG noch durch § 77 Abs. 3 BetrVG ausgeschlossen.
 4. Betriebliche Lohngestaltung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG betrifft die Feststellung abstrakt-genereller Grundsätze zur Lohnfindung. Es geht um die Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollziehungsformen, nicht aber um die Ermittlung der Höhe des Entgelts. Deshalb unterliegt weder die Festsetzung der Höhe der Gruppengehälter für außertarifliche Angestellte noch die Festlegung der Wertunterschiede zwischen der letzten tariflichen Gehaltsgruppe und den außertariflichen Gehaltsgruppen dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.
 5. Ob die isolierte Festsetzung des Wertunterschiedes zwischen den einzelnen AT-Gruppen etwa in Form von Prozentsätzen oder sonstigen Bezugsgrößen dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegt, war nicht zu entscheiden.



1 ABR 48/77

3 Ta BV 34/76 Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Januar 1980

gez. Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 2 -

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 22. Januar 1980 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Dr. Dieterich und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Giese und Dr. Hoffmann beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 1. Februar 1977 - 3 Ta BV 34/76 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Antragsgegnerin betreibt in S ein Werk der Luftfahrttechnik mit etwa 1.400 bis 1.500 Beschäftigten. Sie ist Mitglied des Verbandes der Pfälzischen Eisen- und Metallindustrie e.V. und wendet in ihrem Betrieb die zwischen diesem Verband und der Industriewerkschaft Metall, Bezirksleitung Frankfurt am Main, abgeschlossenen Tarifverträge an.



- 3 -

Nach § 1 Abs. 3 Buchst. d) des Manteltarifvertrages (MTV) für die Angestellten der Pfälzischen Eisen- und Metallindustrie vom 5. Januar 1965 in der Fassung vom 21. Februar 1975 erstreckt sich der persönliche Geltungsbereich dieses Tarifvertrages nicht auf solche Angestellte, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe stellt und deren Bezüge und Arbeitsbedingungen im ganzen gesehen die höchsten Tarifbestimmungen überschreiten, sofern diese Angestellten durch Einzelarbeitsvertrag aus dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrages herausgenommen sind. Die Antragsgegnerin beschäftigt in ihrem Werk S eine größere Zahl solcher außertariflicher (AT-) Angestellter.

Der Antragsteller (Betriebsrat) bemühte sich seit längerem vergeblich um den Abschluß einer Betriebsvereinbarung mit der Antragsgegnerin über ein Verfahren zur Eingruppierung, Gehaltsfindung und Leistungsbeurteilung für diese außertariflichen Angestellten mit Ausnahme der leitenden Angestellten im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG. Da die Antragsgegnerin auch die Bildung einer Einigungsstelle ablehnte, bestellte das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz auf Antrag des Antragstellers den Universitätsprofessor Dr. Alfons K zum Vorsitzenden der Einigungsstelle und setzte die Zahl der Beisitzer auf je zwei für beide Seiten fest.

Nachdem Antragsteller und Antragsgegnerin ihre Beisitzer benannt hatten, faßte die Einigungsstelle nach Verhandlung und Beratung am 17. März 1976 einen aus fünf Abschnitten bestehenden Beschluß. In dem Abschnitt A ihres Spruchs stellte sie zunächst den Umfang ihrer Zuständigkeit wie folgt fest:



- 4 -

- "1. Die Einigungsstelle ist für die Bildung von Gehaltsgruppen im AT-Bereich zuständig. Sie geht davon aus, daß die unterschiedlichen Gruppen grundsätzlich ihrem unterschiedlichen Wert entsprechend vergütet werden.
2. Die Einigungsstelle ist nicht zuständig, die Höhe der Gruppengehälter festzusetzen.
3. Die Einigungsstelle ist nicht zuständig, die Wertunterschiede zwischen der letzten Tarifgruppe und der 1. AT-Gruppe sowie zwischen den einzelnen AT-Gruppen festzulegen."

Im Rahmen der von ihr angenommenen Zuständigkeit regelte die Einigungsstelle sodann in den weiteren Abschnitten ihres Spruchs die Einzelheiten eines Verfahrens zur Eingruppierung der AT-Angestellten und legte fest, daß die AT-Angestellten entsprechend ihren Tätigkeiten anhand noch zu vereinbarenden Gruppendifinitionen in fünf Arbeitswertgruppen eingruppiert werden, wobei die Gruppenbildung aufgrund der Anforderungen des Arbeitsplatzes unter Berücksichtigung der Merkmale Ausbildung und Erfahrung, Selbständigkeit, Personalführung und Kontakte erfolgen sollte. Ferner bestimmte sie das prozentuale Verhältnis dieser Merkmale zueinander und ihre Gewichtungsfaktoren. Schließlich sah die Einigungsstelle ihr neuerliches Zusammen treten für den Fall vor, daß Antragsteller und Antragsgegnerin im weiteren Verlauf keine Einigung über die Definitionen der genannten Merkmale und ihre Zuordnung zu den einzelnen AT-Gruppen sowie über die Aufgliederung der Bandbreiten der einzelnen AT-Gruppengehälter erzielen könnten.

- 5 -



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



- 5 -

Der Antragsteller ist der Auffassung, die Einigungsstelle habe ihre Zuständigkeit zur Festsetzung der Höhe der Gruppengehälter und zur Festlegung der Wertunterschiede zwischen der letzten Tarifgruppe und der ersten AT-Gruppe sowie zwischen den einzelnen AT-Gruppen zu Unrecht verneint. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der betrieblichen Lohngestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG umfasse auch die Regelung dieser Fragen. Im übrigen sei die Einigungsstelle aber auch gar nicht befugt gewesen, in eine Prüfung ihrer Zuständigkeit einzutreten. Die Frage ihrer Zuständigkeit sei eine Rechtsfrage, deren Entscheidung allein den Gerichten zukomme. Die Einigungsstelle müsse von ihrer Zuständigkeit ausgehen und habe eine Regelung in der Sache zu treffen. Der Spruch der Einigungsstelle sei daher unwirksam, soweit sie sich für unzuständig erklärt habe. Daraus folge zugleich die Unwirksamkeit des gesamten Spruchs der Einigungsstelle, denn die getroffene Sachregelung sei ein Rumpfbilde geblieben und könne für sich allein keinen Bestand haben, wenn die Einigungsstelle eine weitergehende Regelungszuständigkeit habe.

Der Antragsteller hat deshalb am 29. März 1976 das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet, mit dem er sich gegen den Spruch der Einigungsstelle wendet. Er hat zuletzt beantragt,

festzustellen, daß der Beschluß
der Einigungsstelle vom 17. März
1976 unwirksam ist,

hilfsweise,

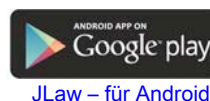
festzustellen, daß der genannte
Beschluß der Einigungsstelle in-
soweit unwirksam ist, als sich
die Einigungsstelle für unzustän-
dig erklärt hat,

äußerst hilfsweise,

den Beschluß der Einigungsstelle



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

insoweit aufzuheben, als sich die Einigungsstelle für unzuständig erklärt hat.

Die Antragsgegnerin hat um Zurückweisung der Anträge gebeten und erwidert:

Mit seinem Hauptantrag könne der Antragsteller schon deswegen keinen Erfolg haben, weil nicht der gesamte Spruch der Einigungsstelle mit der Rechtswirksamkeit des ihre Zuständigkeit verneinenden Teils des Spruchs stehe und falle. Der übrige Teil des Spruchs enthalte eine in sich geschlossene, praktikable Sachregelung, die für sich allein Bestand haben könne. Aber auch die Hilfsanträge seien unbegründet. Die Einigungsstelle habe sich mit Recht für unzuständig erklärt, die Höhe der Gruppengehälter festzusetzen und die Wertunterschiede zwischen der letzten Tarifgruppe und der ersten AT-Gruppe sowie zwischen den einzelnen AT-Gruppen festzulegen. Abgesehen davon, daß einer betrieblichen Regelung dieser üblicherweise durch Tarifvertrag geregelten Fragen bereits das Tarifvorrangsprinzip des § 77 Abs. 3 BetrVG entgegenstehe, biete die Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG auch keine gesetzliche Grundlage für ein so weit reichendes Mitbestimmungsrecht des Antragstellers. Die lohnpolitische Entscheidung über die Höhe der Angestelltengehälter gehöre nicht zur betrieblichen Lohngestaltung im Sinne dieser Bestimmung.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge zurückgewiesen.

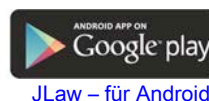
Die dagegen gerichtete Beschwerde des Antragstellers hat das Landesarbeitsgericht, nachdem es die Mitglieder der Einigungsstelle am Verfahren beteiligt hatte, zurückgewiesen. Zur Be-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



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



gründung hat es im wesentlichen ausgeführt: Die Einigungsstelle sei im Rahmen ihrer Vorfragenkompetenz zur Prüfung ihrer Zuständigkeit befugt gewesen. Sie habe ihre Zuständigkeit in dem in Abschnitt A Ziffern 2 und 3 ihres Spruchs bezeichneten Umfang mit Recht verneint. Diese Unzuständigkeit folge indes nicht schon aus dem Tarifvorrangsprinzip des § 77 Abs. 3 BetrVG, denn die Arbeitsbedingungen der AT-Angestellten seien weder tariflich geregelt noch würden sie üblicherweise durch Tarifverträge geregelt. Sie ergebe sich aber daraus, daß das erzwingbare Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sich nicht auf die Festsetzung der Höhe der Gruppengehälter und auch nicht auf die Festlegung der Wertunterschiede zwischen der letzten Tarifgruppe und der ersten AT-Gruppe sowie zwischen den einzelnen AT-Gruppen erstrecke. Zwar sei bei der Einführung und Ausgestaltung eines Arbeitsbewertungssystems, das Arbeitswertgruppen vorsehe, auch die Struktur der Vergütungsleitlinie mitbestimmungspflichtig, weil sonst die in Ausübung des Mitbestimmungsrechts erreichten Festlegungen durch einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers unterlaufen oder wesentlich abgeschwächt werden könnten. Das gelte jedoch nicht für den Vergütungsausgangspunkt eines Arbeitsbewertungssystems, hier also für den Wertunterschied zwischen der letzten Tarifgruppe und der ersten AT-Gruppe. Dieser Vergütungsausgangspunkt unterliege ebenso wenig der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG wie die betragsmäßige Bestimmung der Gruppengehälter. Mitbestimmungspflichtig sei die Geldseite nur insoweit, als sie den strukturellen Verlauf der Vergütungsleitlinie entsprechend dem Gefüge der Arbeitswertgruppen sicherstelle. Dafür genüge die Fest-



setzung eines bestimmten Verhältnisses zwischen Arbeitswertpunkten und Geldbeträgen etwa in Form von Zuschlägen zum mitbestimmungsfreien Vergütungsausgangspunkt. Ebenso sei die betragsmäßige Festsetzung der Wertunterschiede zwischen den einzelnen AT-Gruppen mitbestimmungsfrei. Mitbestimmung sei nur geboten, soweit es um die Erhaltung einer arbeitswertgerechten inneren Struktur der Leitlinie gehe. Dafür reiche es aus, den Arbeitswertpunkten bzw. Arbeitswertgruppen einen bestimmten finanziellen Schlüssel in Gestalt der Festlegung von Prozentsätzen, von Verhältniszahlen oder sonstigen Entgeltbezugsgrößen zuzuordnen.

Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller sein Verfahrensziel weiter, während die Antragsgegnerin Zurückweisung der Rechtsbeschwerde beantragt.

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet.

I. In prozessualer Hinsicht ist zwischen Antragsteller und Antragsgegnerin umstritten, ob die Einigungsstelle bzw. deren Mitglieder in dem vorliegenden Beschlußverfahren beteiligt und deshalb gemäß § 83 Abs. 3 ArbGG 1979 (§ 83 Abs. 1 ArbGG 1953) anzuhören sind. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Einigungsstelle sei immer dann am Beschlußverfahren zu beteiligen, wenn entweder ihre Zusammensetzung, ihre Zuständigkeit oder ihr Tätigwerden als solches Gegenstand des streitigen Rechtsverhältnisses sei. Da die Einigungsstelle jedoch kein organschaftliches und außerhalb ihrer Spruchstätigkeit kein handlungsfähiges Gremium sei, könne sie nicht als Personengesamtheit



Verfahrensbeteiligte sein; vielmehr seien die Mitglieder der Einigungsstelle als Beteiligte anzuhören.

1. Der Senat hat die Mitglieder der Einigungsstelle auch zum Rechtsbeschwerdeverfahren hinzugezogen und ihnen damit Gelegenheit gegeben, sich zur Frage ihrer Beteiligungsbefugnis zu äußern. Das erschien geboten, weil die Mitglieder der Einigungsstelle in der Beschwerdeinstanz beteiligt worden sind und sich dort auch beteiligt haben und weil es einem prozessualen Grundsatz entspricht, daß eine Person, deren Verfahrensbeteiligung streitig ist, im Verfahren hierüber, nämlich soweit das Verfahren diese Streitfrage betrifft, als Beteiligte gelten muß (vgl. für die entsprechenden Fragen der Partei- und Prozeßfähigkeit, der Legitimation eines gesetzlichen Vertreters und der Prozeßführungsbefugnis: Baumbach-Hartmann, ZPO, 37. Aufl., § 56 Anm. 1 D mit Rechtsprechungsnachweisen).

2. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts sind weder die Einigungsstelle noch deren Mitglieder im vorliegenden Beschlußverfahren Beteiligte.

a) Wie sich aus § 83 Abs. 3 ArbGG 1979 (ebenso § 83 Abs. 1 ArbGG 1953) ergibt, richtet sich die Beteiligteigenschaft in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten nach materiellem Betriebsverfassungsrecht. Beteiligter ist, wer in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsposition durch die beantragte Gerichtsentscheidung unmittelbar betroffen wird oder betroffen werden kann (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. u.a. BAG 2, 97 [98 f.] = AP Nr. 2 zu § 81 BetrVG; BAG 25, 415 [417] = AP



Nr. 4 zu § 40 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG 1972). Das ist hier bei der Einigungsstelle nicht der Fall. Durch eine zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ergehende Gerichtsentscheidung, die den ihre Zuständigkeit verneinenden Spruch der Einigungsstelle für nichtig erklärt und damit zugleich positiv deren Zuständigkeit in der fraglichen Angelegenheit für die Betriebspartner verbindlich festlegt, kann die Einigungsstelle nicht in ihrer betriebsverfassungrechtlichen Stellung berührt werden. Dies gilt nicht nur, wenn man mit einem Teil des Schrifttums annimmt, ihre Zuständigkeit sei mit dem Erlaß ihres Spruchs verbraucht, so daß es bei dessen gerichtlich festgestellter Unwirksamkeit ohnehin der Bildung einer neuen Einigungsstelle bedürfe (so Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 76 Anm. 85; Dütz, DB 1972, 383 389 und AuR 1973, 353 366; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 76 Anm. 46; Gnade-Kehrmann-Schneider, BetrVG, § 76 Anm. 18; Gnade, AuR 1973, 43 47). Auch wenn man vom Fortbestand der Einigungsstelle und von der Fortsetzung des Verfahrens nach festgestellter Unwirksamkeit ihres Spruchs ausgeht (so Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 76 Anm. 33; GK-Thiele, BetrVG, 2. Bearbeitung 1979, § 76 Anm. 116), fehlt es an der für ihre Verfahrensbeteiligung erforderlichen materiellen Betroffenheit. Das ergibt sich aus dem Charakter der Einigungsstelle als einer Einrichtung, die lediglich Hilfs- und Ersatzfunktionen für die Betriebspartner ausübt. Sie dient allein der Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat und wird nur zu diesem Zwecke gebildet (§ 76 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Soweit ihr Spruch die Einigung zwischen Arbeit-



geber und Betriebsrat ersetzt, nimmt sie subsidiär Aufgaben wahr, die eigentlich den Betriebspartnern gemeinsam obliegen, die diese aber mangels Einigung nicht lösen können. Ihre Regelungszuständigkeit besteht in den Fällen des gesetzlichen Mitbestimmungsrechts von vornherein lediglich im Rahmen der den Betriebspartnern selbst vom Gesetz zur gemeinsamen Regelung zugewiesenen Angelegenheiten. Nur wenn und soweit der Betriebsrat im Einzelfall gegenüber dem Arbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht beanspruchen kann, kommt überhaupt eine Spruchkompetenz der Einigungsstelle gegen den Willen einer Seite in Frage. Aber auch dann steht diese Spruchkompetenz bis zum Erlass des Spruchs zur Disposition der Betriebspartner. Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat vorher, so wird die Einigungsstelle funktionslos.

Eben wegen der gekennzeichneten Subsidiarität ihrer Funktionen kann die Einigungsstelle kein eigenes betriebsverfassungsrechtliches Interesse am Ausgang eines gerichtlichen Verfahrens haben, in dem Arbeitgeber und Betriebsrat über ihre betriebsverfassungsrechtlichen Kompetenzen streiten. Auch wenn dieser Streit im Gewande eines Streits über die Zuständigkeit der Einigungsstelle ausgetragen wird, bleibt er der Sache nach ein Kompetenzstreit zwischen den Betriebspartnern. Allein deren betriebsverfassungsrechtliche Positionen stehen bei einem solchen Rechtsstreit in Rede.

Im vorliegenden Falle steht zur Entscheidung, ob dem Antragsteller bei der Festsetzung der Höhe der Gruppengehälter für AT-Angestellte und bei der Festlegung der Wertunterschiede zwischen der letzten Tarifgruppe und der ersten AT-Gruppe sowie zwischen den einzelnen AT-Gruppen



gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ein notfalls durch Einschaltung der Einigungsstelle erzwingbares Mitbestimmungsrecht zusteht. Es geht also ebenfalls um die Abgrenzung der gegenseitigen betriebsverfassungsrechtlichen Rechte und Pflichten des Betriebsrats und des Arbeitgebers. Materiell betroffen davon sind ausschließlich die Betriebspartner selbst und nicht auch die Einigungsstelle.

b) Eine Beteiligung der Einigungsstelle ist nicht etwa deswegen geboten, weil sie je nach dem Ausgang des gegenwärtigen Beschlußverfahrens zu weiterem Tätigwerden verpflichtet wäre. Im Schrifttum wird die Auffassung vertreten, eine derartige Verpflichtung könne für die Einigungsstelle nur begründet werden, wenn sich die Rechtskraft einer ihren Spruch für unwirksam erklärenden gerichtlichen Entscheidung auf sie erstrecke, was wiederum ihre Beteiligung an dem gerichtlichen Verfahren voraussetzte (Lepke, BB 1977, 49 [54, 55]). Eine Verpflichtung der Einigungsstelle zur Fortsetzung ihrer Tätigkeit im Falle der gerichtlichen Feststellung der Unwirksamkeit ihres Spruchs ergibt sich jedoch bereits unmittelbar aus ihrer gesetzlichen Aufgabe, in den im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Fällen die notwendige Einigung der Betriebspartner, wenn sie nicht zustande kommt, durch ihren Spruch zu ersetzen. Steht zwischen den Betriebspartnern rechtskräftig fest, daß ein Fall des obligatorischen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats vorliegt, so kann die Angelegenheit nur durch Einigung der Betriebspartner geregelt werden. Davon muß die Einigungsstelle ausgehen und, wenn die Betriebspartner sich nicht einigen können, durch ihren Spruch anstelle der Betriebspartner eine Regelung treffen. Anderen-



falls entzieht sie sich ihrer gesetzlichen Aufgabe. Zur Sicherung der eventuellen Fortsetzung ihrer Tätigkeit bedarf es mithin keiner Er-streckung der Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung auf die Einigungsstelle und damit auch nicht ihrer Beteiligung am Beschlußverfahren.

c) Der Senat hält nach alledem eine Beteiligungsbefugnis der Einigungsstelle nicht für gegeben. Das entspricht auch der Auffassung des Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts, der in seinem nicht zur Veröffentlichung vorgesehenen Beschluß vom 29. Mai 1979 - 6 ABR 38/77 - die Beteiligungsbefugnis der Einigungsstelle in einem Fall wie dem vorliegenden ebenfalls verneint hat (so auch Galperin-Löwisch, aaO, § 76 Anm. 46; GK-Thiele, aaO, § 76 Anm. 103; Etzel, Betriebsverfassungsrecht, S. 281; a.A.: Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 76 Anm. 41; Grunsky, ArbGG, 3. Aufl., § 83 Anm. 17; Lepke, aaO).

3. Mit dieser Entscheidung setzt sich der Senat nicht in Widerspruch zu dem Beschluß des Bundesverwaltungsgerichts vom 13. Februar 1976 - BVerwG VII B 9.74 - (BVerwGE 50, 176 ff.). Dort hat das Bundesverwaltungsgericht eine nach dem niedersächsischen Personalvertretungsgesetz in der Fassung vom 24. April 1972 gebildete Einigungsstelle in einem verwaltungsgerichtlichen Verfahren über die Rechtmäßigkeit ihres Spruchs gemäß § 83 Abs. 1 ArbGG 1953 als beteiligt angesehen. Nach dieser Vorschrift und auch nach der jetzt geltenden Vorschrift des § 83 Abs. 3 ArbGG 1979 richtet sich die Beteiligteigenschaft einer Person oder Stelle eben nach den jeweils in Betracht kommenden materiell-rechtlichen Vorschriften. Das sind bei der betriebsverfassungsrechtlichen Einigungsstelle die entsprechenden Bestimmun-



gen des Betriebsverfassungsgesetzes, bei der personalvertretungsrechtlichen Einigungsstelle die einschlägigen Personalvertretungsgesetze. Die betriebsverfassungsrechtliche und die personalvertretungsrechtliche Einigungsstelle weisen in ihrer Rechtsstellung jedoch deutliche Unterschiede auf, die sich auf ihre Beteiligungsbefugnis auswirken.

Die betriebsverfassungsrechtliche Einigungsstelle ist eine privatrechtliche innerbetriebliche Schlichtungsstelle zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Soweit ihr Spruch die Einigung zwischen beiden ersetzt, hat er grundsätzlich keinen anderen Rechtscharakter als eine entsprechende Vereinbarung der Betriebspartner. Ist der Spruch rechtswidrig, so äußert er ebenso wie eine entsprechende Betriebsvereinbarung keine Rechtswirkungen, ohne daß es dazu einer gerichtlichen Entscheidung bedürfte. Im Falle seiner Rechtswidrigkeit wird der Spruch deshalb auch vom Gericht nicht aufgehoben, sondern nur seine Unwirksamkeit festgestellt (Beschuß des Senats vom 30. Oktober 1979 - 1 ABR 112/77 - „demnächst“ AP Nr. 9 zu § 112 BetrVG 1972 „zu B I 2 der Gründe“).

Die personalvertretungsrechtliche Einigungsstelle ist dagegen Bestandteil der Exekutive. Ihre Entscheidungen sind denen der übrigen Stellen der öffentlichen Verwaltung hinsichtlich ihrer rechtlichen Qualität gleichzustellen und unterliegen daher in gleicher Weise der gerichtlichen Rechtmäßigkeitskontrolle. Obwohl diese verwaltungsgerichtliche Kontrolle in einem Beschlußverfahren nach den entsprechenden Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes erfolgt, gebietet es nach der Rechtsprechung des Bundes-



verwaltungsgerichts der Charakter der personalvertretungsrechtlichen Einigungsstelle als eines Bestandteils der öffentlichen Verwaltung, ihre Beschlüsse im Falle ihrer Rechtswidrigkeit aufzuheben und nicht nur deren Unwirksamkeit festzustellen; denn die Aufhebung eines Beschlusses als dessen kassatorische Beseitigung ist das im öffentlich-rechtlichen Bereich angemessene Mittel, fehlerhafte Beschlüsse aus der Welt zu schaffen (BVerwGE 50, 186 1987).

Diese Unterschiede in der Rechtsstellung der betriebsverfassungsrechtlichen und der personalvertretungsrechtlichen Einigungsstelle rechtfertigen auch eine verschiedenartige Beurteilung ihrer Beteiligungsbefugnis in einem gerichtlichen Beschlußverfahren über die Wirksamkeit ihres Spruchs. Eine Divergenz, die eine Vorlage an den Gemeinsamen Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes nach den §§ 2, 11 des Gesetzes zur Wahrung der Einheitlichkeit der Rechtsprechung der obersten Gerichtshöfe des Bundes vom 19. Juni 1968 (BGBl. I S. 661) geböte, wird durch eine solche unterschiedliche verfahrensrechtliche Behandlung der personalvertretungsrechtlichen und der betriebsverfassungsrechtlichen Einigungsstelle nicht begründet.

4. Wegen der fehlenden Beteiligungsbefugnis der hier in Rede stehenden betrieblichen Einigungsstelle hat der Senat die Mitglieder dieser Einigungsstelle im Rechtsbeschwerdeverfahren nur zur Frage ihrer Beteiligung, nicht aber auch zur Sache selbst angehört. Daß das Landesarbeitsgericht die Mitglieder der Einigungsstelle rechtsirrtümlich am Verfahren beteiligt hat, ist unschädlich; denn auf diesem Verfahrensfehler kann der angefochtene Beschluß nicht beruhen.



II. Der Antragsteller bekämpft den Spruch der Einigungsstelle nur, soweit diese sich für unzuständig erklärt und deswegen eine Sachregelung abgelehnt hat. Mit seinem Hauptantrag will der Antragsteller zwar die Feststellung der Nichtigkeit des gesamten Spruchs der Einigungsstelle erreichen, also auch soweit die Einigungsstelle ihre Zuständigkeit angenommen und eine entsprechende Regelung getroffen hat. Gegen den Inhalt dieser Regelung wendet er sich aber nicht. Er hält die Regelung lediglich für einen Torso, der für sich allein keinen Bestand haben könne, wenn die Einigungsstelle eine darüber hinausgehende Regelungszuständigkeit zu Unrecht verneint habe. Der Antragsteller will demnach die Nichtigkeit des Teils A 1 sowie der Abschnitte B bis E des Spruchs der Einigungsstelle nur für den Fall festgestellt wissen, daß die Teile A 2 und A 3 des Spruchs unwirksam sind. Dieses Ziel seines Rechtsschutzbegehrens bestimmt den Umfang der gerichtlichen Prüfung des Spruchs der Einigungsstelle. Der Senat hatte deshalb nicht darüber zu befinden, ob die Einigungsstelle für die von ihr getroffene Sachregelung zuständig war und ob die Regelung als solche rechtlich bedenkenfrei ist. Zur Entscheidung des Senats steht - jedenfalls zunächst - allein die Frage, ob die Einigungsstelle ihre Zuständigkeit zur Festsetzung der Höhe der Gruppengehälter und zur Festlegung der Wertunterschiede zwischen der letzten Tarifgruppe und der ersten AT-Gruppe sowie zwischen den einzelnen AT-Gruppen zu Recht oder zu Unrecht verneint hat. Nur im Falle der Unwirksamkeit dieser Unzuständigkeitserklärungen käme eine Prüfung der übrigen Teile des Spruchs der Einigungsstelle daraufhin in Betracht, ob die Unwirksamkeit der Unzuständigkeitserklärungen die Unwirksamkeit des gesamten Spruchs zur Folge hat. Die Vorin-



stanzen haben jedoch zutreffend angenommen, daß die Einigungsstelle ihre Zuständigkeit in dem genannten Umfang mit Recht verneint hat.

1. Dem Landesarbeitsgericht ist zunächst darin beizutreten, daß die Einigungsstelle die Vorfrage ihrer Zuständigkeit selbst prüfen und sich, wenn sie ihre Zuständigkeit nicht für gegeben hält, für unzuständig erklären kann. Das entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, von der abzugehen keine Veranlassung besteht (BAG AP Nr. 1 zu § 111 BetrVG 1972 [zu II 2 a der Gründe]; Beschlüsse vom 3. April 1979 - 6 ABR 29/77 -, AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 [zu II 4 a der Gründe] und vom 15. Oktober 1979 - 1 ABR 49/77 - [demnächst] AP Nr. 5 zu § 111 BetrVG 1972 [zu B I der Gründe]).

2. Die Zuständigkeit der nur auf Antrag einer Seite tätig gewordenen Einigungsstelle zur Festsetzung der Höhe der Gruppengehälter der AT-Angestellten und zur Festlegung der Wertunterschiede zwischen der letzten Tarifgruppe und der ersten AT-Gruppe sowie zwischen den einzelnen AT-Gruppen hängt davon ab, ob dem Antragsteller bei der Regelung dieser Fragen ein obligatorisches Mitbestimmungsrecht zusteht und der Spruch der Einigungsstelle deshalb die Einigung zwischen den Betriebspartnern ersetzt (§ 76 Abs. 5 BetrVG). Als Rechtsgrundlage für ein solches erzwingbares Mitbestimmungsrecht kommt hier nur die Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG in Betracht, wonach Fragen der betrieblichen Lohngestaltung der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen. Dagegen scheidet die Nr. 11 des § 87 Abs. 1 BetrVG als Rechtsgrundlage von vornherein aus, weil es im vorliegenden Falle nicht um die Festsetzung von Akkord- oder Prämienätzen oder vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte geht.



- a) Ein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers ist nicht bereits gemäß § 87 Abs. 1 Einleitungshalbsatz BetrVG ausgeschlossen. Nach dieser Vorschrift hat der Betriebsrat in den dort bezeichneten Angelegenheiten nur mitzubestimmen, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Die Vergütung der AT-Angestellten ist weder gesetzlich noch tariflich geregelt. Der hier einschlägige Manteltarifvertrag für die Angestellten der Pfälzischen Eisen- und Metallindustrie vom 5. Januar 1965 in der Fassung vom 21. Februar 1975 nimmt in seinem § 1 Abs. 3 Buchst. d) diese Gruppe von Angestellten ausdrücklich aus dem persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages aus.

Die Antragsgegnerin meint allerdings, die Bedeutung der Herausnahme der AT-Angestellten aus dem persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages gehe über eine schlichte Nichtregelung hinaus; es handele sich hier vielmehr um eine bewußte und gewollte "Negativregelung". Die Tarifvertragsparteien hätten die Regelung der Arbeitsbedingungen dieses Personenkreises mit Absicht und aus guten Gründen individualrechtlichen Vereinbarungen überlassen wollen, weil sich die AT-Angestellten sehr gut selbst vertreten könnten, weil sie schon von ihren Tätigkeiten her einer Typisierung kaum oder nur schwer zugänglich seien und weil sie kollektive Regelungen eher hinderlich als nützlich empfänden. Sei es aber das Ziel der tariflichen Negativregelung, die Arbeitsbedingungen der AT-Angestellten von kollektiven Regelungen freizuhalten, dann müsse eine solche Negativregelung auch eine Sperrwirkung für Betriebsvereinbarungen hinsichtlich dieses Personenkreises entfalten.



Dieser Auffassung der Antragsgegnerin vermag der Senat nicht zu folgen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts steht der Tarifvorrang des § 87 Abs. 1 Einleitungshalbsatz BetrVG einer betrieblichen Regelung nur entgegen, wenn die Tarifvertragsparteien eine abschließende Regelung getroffen haben; nur eine vollständige, aus sich heraus zu handhabende Tarifregelung löst eine Sperrwirkung gegenüber einer Betriebsvereinbarung aus (BAG 26, 60 167 f. = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Kurzarbeit zu II 5 c der Gründe; BAG AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung zu II B 3 der Gründe; AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 zu III 2 der Gründe). Eine Tarifbestimmung, die sich in der Herausnahme einer bestimmten Arbeitnehmergruppe aus dem persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages erschöpft, ist keine abschließende tarifliche Regelung in diesem Sinne. Sie besagt lediglich, daß die Tarifvertragsparteien die Arbeitsbedingungen dieses Personenkreises nicht tariflich regeln wollten. Selbst eine "Negativregelung" vermag aber eine Sperre für Betriebsvereinbarungen nicht zu begründen. Das folgt aus dem sozialen Schutzzweck der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. Diese können nur durch eine die sachliche Substanz selbst regelnde gesetzliche oder tarifliche Norm verdrängt werden (BAG 25, 93 96 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Werkmietwohnungen zu II B 1 der Gründe).

b) Ebensowenig könnte eine die betriebliche Lohngestaltung der AT-Angestellten regelnde Betriebsvereinbarung an der Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG scheitern, wobei hier dahingestellt bleiben kann, ob diese Vorschrift neben § 87 Abs. 1 Einleitungshalbsatz BetrVG eine weitere Schranke für Betriebsvereinbarungen auf



den in § 87 BetrVG genannten Gebieten bildet. Nach § 77 Abs. 3 BetrVG können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Die den Tarifvertragsparteien damit eingeräumte Vorrangkompetenz vor den Betriebspartnern dient der Absicherung der in Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich gewährleisteten Tarifautonomie (Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 77 Anm. 50; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 77 Anm. 175; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 77 Anm. 73; Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Anm. 289; Thiele, GK-BetrVG, 2. Bearbeitung 1980, § 77 Anm. 80). Da das Gesetz aber das Bestehen einer tariflichen Regelung oder wenigstens Tarifüblichkeit verlangt, geht es des näheren um die Sicherung der ausgeübten, aktualisierten Tarifautonomie (Beschuß des Senats vom 22. Mai 1979 - 1 ABR 100/77 - [demnächst] AP Nr. 13 zu § 118 BetrVG 1972 [zu B II 1 der Gründe]). Die Tarifautonomie beinhaltet das Recht der Koalitionen, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen kollektiv zu regeln. Solange die Tarifvertragsparteien einen bestimmten Fragenbereich überhaupt ungeregelt gelassen haben, wird die Tarifautonomie durch entsprechende betriebliche Regelungen nicht berührt. Das gilt auch, wenn die Tarifvertragsparteien die Arbeitsbedingungen einer bestimmten Arbeitnehmergruppe ausdrücklich nicht tariflich regeln wollten. Der Ausschluß einer Arbeitnehmergruppe aus dem Geltungsbereich eines Tarifvertrages stellt eben keine Regelung der Arbeitsbedingungen dieses Personenkreises dar. Der Verzicht auf eine tarifliche Regelung kann deshalb keine Sperrwirkung für entsprechende Betriebsvereinbarungen auslösen.



c) Ein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers und damit die Zuständigkeit der Einigungsstelle bei der Festsetzung der Höhe der Gruppengehälter und bei der Festlegung der Wertunterschiede zwischen der letzten Tarifgruppe und der ersten AT-Gruppe sowie zwischen den einzelnen AT-Gruppen ist jedoch deswegen nicht gegeben, weil die hierfür allein in Betracht kommende Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ein so weitgehendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht begründet.

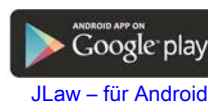
Nach der genannten Vorschrift hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und bei der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung. Wie der Senat in seinem auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschluß vom 29. März 1977 - 1 ABR 123/74 - (AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Provision [zu IV 3 a der Gründe]) und in seinem Beschluß vom 10. Juli 1979 - 1 ABR 88/77 - ([demnächst] AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung [zu B II 2 a und 3 der Gründe]) ausgesprochen hat, bedeutet "betriebliche Lohngestaltung" die Festlegung abstrakt-genereller (kollektiver) Grundsätze zur Lohnfindung. Es geht dabei um die Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollziehungsformen. Entlohnungsgrundsatz und Entlohnungsmethode sind Unterbegriffe des umfassenderen Begriffs der Lohngestaltung. Unter Entlohnungsgrundsatz versteht man das System, nach dem das Arbeitsentgelt bemessen werden soll, und seine Ausformung. Unter Entlohnungsmethode ist die Art und Weise der Durchführung des gewählten Entlohnungssystems zu verstehen. Die beispielhafte



Hervorhebung der Entlohnungsgrundsätze und Entlohnungsmethoden zeigt, daß die betriebliche Lohngestaltung sich auf die Grundlagen der Lohnfindung, nicht aber auf die Ermittlung der Lohnhöhe bezieht. Die Mitbestimmung in diesem Bereich soll den Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Unternehmens orientierten oder willkürlichen Lohngestaltung schützen. Es geht hierbei um die Angemessenheit und Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges. Die abstrakte Lohngerechtigkeit innerhalb des Betriebes ist hier der maßgebliche Gesichtspunkt, nicht aber Fragen der Lohn- und Gehaltshöhe.

Daß die Lohn- oder Gehaltshöhe in § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht angesprochen ist, ergibt sich auch aus einem Vergleich zu der Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG, die dem Betriebsrat eine zusätzliche Mitbestimmungsbefugnis bei der Festsetzung von Akkord- und Prämien-sätzen sowie vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte einräumt. Hier ist die Festsetzung der Geldfaktoren ausdrücklich erwähnt, so daß in diesem Rahmen auch die Lohnhöhe der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt. Die Regelung des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG wäre überflüssig, wenn die Höhe der Entlohnung bereits nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtig wäre.

Hiernach zählt die Festsetzung der Höhe der Gruppengehälter für die AT-Angestellten nicht zur betrieblichen Lohngestaltung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Sie ist mitbestimmungsfrei, so daß sich die Einigungsstelle in Abschnitt A 2 ihres Spruchs mit Recht für unzuständig erklärt hat.



Zur mitbestimmungsfreien Festsetzung der Gehaltshöhe gehört aber auch die Festlegung der Wertunterschiede zwischen der letzten Tarifgruppe und der ersten AT-Gruppe sowie, daran anschließend, zwischen den einzelnen AT-Gruppen. Durch die Festlegung eines bestimmten Mindestabstandes zwischen dem jeweiligen Angestelltengehalt der letzten Tarifgruppe und der ersten AT-Gruppe sowie des darauf bezogenen Wertunterschiedes zwischen den einzelnen AT-Gruppen wird die Höhe der jeder einzelnen AT-Gruppe zuzuordnenden Vergütung unmittelbar und abschließend bestimmt. Deshalb kann der Antragsteller sich für die von ihm angestrebte Anbindung der AT-Gruppen an die tarifliche Vergütungsregelung nicht auf ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG stützen. Demzufolge hat die Einigungsstelle ihre Zuständigkeit auch insoweit in Abschnitt A 3 ihres Spruchs mit Recht verneint.

Die Unzuständigkeitserklärung der Einigungsstelle in Abschnitt A 3 ihres Spruchs vom 17. März 1976 bezieht sich allerdings nur auf die Anbindung der AT-Gruppen an die tarifliche Vergütungsregelung. Soweit dort von der Festlegung der Wertunterschiede zwischen den einzelnen AT-Gruppen die Rede ist, kann das nur im Zusammenhang mit der Festlegung des Wertunterschiedes zwischen der letzten Tarifgruppe und der ersten AT-Gruppe gesehen werden; es ging dem Antragsteller nach seiner Ausgangsgrundlage, die die Mitbestimmung zur Festlegung des Wertunterschiedes zwischen der letzten Tarifgruppe und der ersten AT-Gruppe verlangt, um die Herstellung einer wertmäßigen Beziehung zwischen der tariflichen Angestelltenvergütung und dem System der Arbeitswertgruppen für die außertariflichen Angestellten. Die Unzuständigkeitserklärung der Einigungsstelle bezieht



- 24 -

sich dagegen nicht auf die isolierte Festlegung der Wertunterschiede zwischen den einzelnen AT-Gruppen. Davon geht auch das Landesarbeitsgericht aus, indem es ausführt, die Einigungsstelle habe sich bei der von ihr getroffenen Sachregelung im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG gehalten, der auch die Zuordnung von bestimmten Prozentsätzen, von Verhältniszahlen oder sonstigen Entgeltbezugsgrößen zu den einzelnen Arbeitswertgruppen umfasse. Der Senat hatte deshalb bei der insoweit auch von der Antragsgegnerin nicht angegriffenen Sicht nicht zu entscheiden, ob die isolierte Festsetzung des Wertunterschiedes zwischen den einzelnen AT-Gruppen etwa in Form von Prozentsätzen oder sonstigen Bezugsgrößen dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegt.

gez.: Dr. Müller Dr. Dieterich Dr. Seidensticker

Dr. Hoffmann

Der ehrenamtliche
Richter Dr. Giese
befindet sich in
Urlaub:

Dr. Müller



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

