

Aktenzeichen: 1 ABR 55/79

LAG Hamm Beschluß des BAG vom 8. Dezember 1981

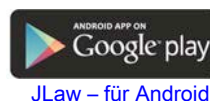
Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung

- Leitsätze:
1. Die freiwillige Einführung einer Leistungsprämie unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.
 2. Die Freiwilligkeit der Leistung führt jedoch zu einer Einschränkung des Mitbestimmungsrechts dahin, daß der Arbeitgeber allein entscheidet, in welchem Umfang er finanzielle Mittel einsetzen, welchen Zweck er mit der Leistung verfolgen und welchen Personenkreis er deshalb begünstigen will.
 3. Strebt der Betriebsrat eine Änderung der Zweckbestimmung einer freiwilligen Arbeitgeberleistung an, so kann er dieses Ziel nicht mit Hilfe der Einigungsstelle gegen den Willen des Arbeitgebers durchsetzen. Er bleibt hierzu auf eine Einigung mit dem Arbeitgeber angewiesen.



1 ABR 55/79

3 Ta BV 114/78 Hamm

Verkündet am
8. Dezember 1981

Im Namen des Volkes!

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 8. Dezember 1981 durch den Präsidenten Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Flachsenberg und Koerner beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin
wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Hamm vom 20. Februar 1979 - 3 Ta BV 114/78 - aufgehoben.

Auf die Beschwerde der Antragstellerin wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Herne vom 17. Oktober 1978 - 3 BV 63/78 - abgeändert.

Es wird festgestellt, daß die vom Antragsgegner zur Entscheidung über die Frage der Einführung einer Gruppenprämienregelung im Sammelager angerufene Einigungsstelle nicht zuständig ist.

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

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten über den Umfang des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei einer vom Arbeitgeber freiwillig eingeführten Leistungsprämie.

Die Antragstellerin betreibt ein Lebensmittelfilialunternehmen. Die einzelnen Filialen werden von einem Zentrallager aus beliefert. Am 16. Juli 1976 schloß die Antragstellerin mit dem Antragsgegner (Betriebsrat) eine Betriebsvereinbarung über die Zahlung einer Leistungsprämie an die in dem Zentrallager beschäftigten Arbeitnehmer. Dieser Prämienregelung liegen folgende tatsächliche Gegebenheiten zugrunde:

Das Sammelager der Antragstellerin ist entsprechend der Preisgruppe der hier gelagerten Waren in sieben Abteilungen eingeteilt. Nach den Bestellungen der Verkaufsstellen werden für die einzelnen Abteilungen des Sammelagers sogenannte Stellanweisungen ausgegeben. Nach dieser Stellanweisung hat jeweils ein in der betreffenden Abteilung beschäftigter Arbeitnehmer die für eine Verkaufsstelle angeforderten Waren dieser Abteilung auf Paletten zusammenzu-



- 3 -

stellen. Nach Erledigung einer Stellanweisung erhält er einen neuen Auftrag in Form einer weiteren Stellanweisung für eine andere Verkaufsstelle. Die Prämienregelung geht davon aus, daß jeder Arbeitnehmer je Stunde einen bestimmten Mindestwarenwert zusammenstellt. Für die Überschreitung des Mindestwarenwertes um je 1.000,-- DM wurde eine Leistungszulage zum Stundenlohn gezahlt, die entsprechend der Abteilung und damit der Preisgruppe der hier gelagerten Ware zwischen 0,92 DM und 2,02 DM lag. Entsprechend der individuellen Arbeitsleistung des einzelnen Arbeitnehmers konnten Leistungszulagen in Höhe von mehreren hundert DM monatlich erreicht werden.

Der Antragsgegner erstrebt eine Änderung dieser Prämienregelung dahin, daß die Arbeitnehmer einer Abteilung zu einer Gruppe zusammengefaßt werden und die von dieser Gruppe erarbeitete Leistungszulage entsprechend den geleisteten Stunden auf die Arbeitnehmer der Abteilung verteilt wird. Er hat deshalb die Betriebsvereinbarung vom 16. Juli 1976 gekündigt und der Antragstellerin einen entsprechenden Vorschlag für den Abschluß einer neuen Betriebsvereinbarung unterbreitet. Hierüber kam es jedoch zu keiner Einigung mit der Antragstellerin. Der Betriebsrat rief daraufhin die Einigungsstelle an, deren Vorsitzender vom Arbeitsgericht bestellt worden ist. Die Einigungsstelle ist noch nicht zusammengetreten.

Die Antragstellerin ist der Ansicht, daß dem Antragsgegner hinsichtlich der Änderung der geltenden Prämienregelung kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zustehe. Dem Betriebsrat gehe es nicht um die Ausgestaltung einer freiwillig gewährten Leistungszulage, sondern um die Einführung einer ganz anderen Regelung. Durch die Einführung einer Gruppenprämienregelung werde die Zweckbestimmung der bisherigen Einzelprämienregelung verändert. Fehle es insoweit an einem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, so könne die Einigungsstelle auch nicht verbindlich über eine neue Prämienregelung entscheiden.

- 4 -



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



Die Antragstellerin hat daher beantragt

festzustellen, daß die vom Antragsgegner zur Entscheidung über die Frage der Einführung einer Gruppenprämienregelung im Sammelager angerufene Einigungsstelle nicht zuständig ist.

Der Betriebsrat hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Er ist der Auffassung, daß ihm ein Mitbestimmungsrecht zur Einführung einer Gruppenprämienregelung zustehe. Die von ihm angestrebte Änderung der Prämienregelung sei geboten und werde von den betroffenen Arbeitnehmern auch gewünscht, weil nicht auszuschließen sei, daß durch die Zuteilung mehr oder weniger günstiger Stellenweisungen die Höhe der Leistungsprämien der einzelnen Mitarbeiter beeinflußt werde.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben den Antrag zurückgewiesen. Sie haben ein Mitbestimmungsrecht einschließlich eines Initiativrechts des Betriebsrats hinsichtlich der angestrebten Änderung der Prämienregelung angenommen.

Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragstellerin ihren Feststellungsantrag weiter, während der Antragsgegner um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Der Antragsgegner kann den Übergang von der Einzel- zur Gruppenprämienregelung nicht durch Anrufung der Einigungsstelle erzwingen.

I. In prozessualer Hinsicht bestehen keine Bedenken. Insbesondere brauchte die Antragstellerin – wie das Landesarbeitsgericht zutreffend annimmt – nicht erst den Spruch der Einigungsstelle abzuwarten, bevor sie den Rechtsweg beschritt.

Die Durchführung des Einigungsstellenverfahrens ist keine Prozeßvoraussetzung für ein arbeitsgerichtliches Beschlußverfahren, in dem über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats und damit zugleich über die Zuständigkeit der angerufenen Einigungsstelle in der betreffenden Angelegenheit gestritten wird. Das entspricht der Rechtsprechung des Senats, an der festzuhalten ist (BAG AP Nr. 5 zu § 111 BetrVG 1972 [zu B I der Gründe]; Senatsbeschluß vom 24. November 1981 - 1 ABR 42/79 -, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

II.1. In der Sache selbst ist das Landesarbeitsgericht zunächst mit Recht davon ausgegangen, daß die von der Antragstellerin eingeführte Prämienregelung eine Frage der betrieblichen Lohngestaltung ist und deshalb gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt. Daß die Antragstellerin rechtlich nicht verpflichtet war, ein solches Leistungsprämienystem in ihrem Zentrallager einzuführen, sondern daß sie dies freiwillig getan hat, steht einem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht entgegen (BAG AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung [zu B II 2 b der Gründe]).

Die Freiwilligkeit der Leistung führt allerdings zu einer Einschränkung des Mitbestimmungsrechts. Bei freiwilligen Leistungen entscheidet der Arbeitgeber allein darüber, in welchem Umfang er finanzielle Mittel einsetzen, welchen Zweck er mit dieser Leistung verfolgen und welchen Personenkreis er deshalb begünstigen will (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts: vgl. BAG 27, 194 [203 - 205] = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [zu II B 5 und 6 der Gründe]; BAG AP Nrn. 2, 3, 4 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [zu II B 2, zu II B 1 und zu II B 2 der Gründe]; BAG, Urteil vom 17. Dezember 1980 - 5 AZR 570/78 -, [demnächst] AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung [zu 1 b der Gründe]). Dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegen daher die Frage, ob eine solche Leistungsprämienregelung mit den entsprechenden Vorgaben des Arbeitgebers überhaupt eingeführt werden soll, und die



Regelung der Modalitäten im Rahmen dieser Vorgaben (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung [zu B II 2 c der Gründe]).

Die mitbestimmungsfreien Vorgaben des Arbeitgebers, insbesondere die mit der freiwilligen Leistung vom Arbeitgeber verfolgte Zweckbestimmung, können durch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht verändert werden. Insoweit besteht auch kein Initiativrecht des Betriebsrats. Das Initiativrecht ist Ausfluß des Mitbestimmungsrechts und kann daher nicht weiter reichen als dieses. Demzufolge kann der Betriebsrat auch nicht durch die Anrufung der Einigungsstelle eine Änderung des Leistungszwecks erreichen. Die Einigungsstelle ist für eine solche Zweckänderung nicht zuständig.

2. Die im vorliegenden Falle vom Antragsgegner mit der Anrufung der Einigungsstelle angestrebte Umwandlung der Prämienregelung von der Individual- zu einer Gruppenprämie verändert die Zweckbestimmung der Leistung. Durch die Prämie soll der einzelne Arbeitnehmer zu erhöhter Arbeitsleistung angespornt werden. Durch die Umwandlung in eine Gruppenprämie kommen auch diejenigen Arbeitnehmer der Gruppe in den Genuß einer Prämie, die selbst eine prämienwürdige Leistung nicht erbracht haben; sie partizipieren an der erhöhten Leistung anderer Gruppenmitglieder, die nun eine entsprechend geringere Prämie erhalten. Das bedeutet eine zumindest teilweise Änderung des von der Antragstellerin gesetzten Leistungszwecks, für die ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats und damit auch die Zuständigkeit der Einigungsstelle nicht gegeben ist.

3. Auch das Landesarbeitsgericht nimmt an, daß eine Ersetzung der Einzelprämie durch eine Gruppenprämie die Zielvorstellungen der Antragstellerin als Unternehmerin tangiert, diese möglicherweise sogar in ihr Gegenteil verkehrt. Es meint jedoch, die Freiwilligkeit der Leistung rechtfertigt nicht die Beschränkung des Mitbestimmungs- und Initiativrechts des Betriebsrats. Im Interesse der vom Betriebsrat



vertretenen Arbeitnehmer in ihrer Gesamtheit seien durchaus Gesichtspunkte vorstellbar, die trotz des freiwillig gewährten zusätzlichen Entgelts gegen eine Prämienregelung überhaupt oder in der angebotenen Form sprechen könnten. Diese Gesichtspunkte in die unternehmerische Entscheidung miteinfließen zu lassen, sei Sinn der Mitbestimmung des Betriebsrats. Daß die Mitbestimmung zu einer anderen als der von der Antragstellerin beabsichtigten Prämienregelung führe oder führen könne, rechtfertige daher die Beschränkung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats auf ein bloßes Zustimmungs- oder Ablehnungsrecht nicht. Der Antragstellerin bleibe immer noch die Möglichkeit, von der Zahlung von Prämien ganz abzusehen. Halte sie dagegen eine Prämienregelung nach wie vor für sinnvoll und geboten, dann sei sie gehalten, die aus der Mitbestimmung des Betriebsrats sich ergebenden Beschränkungen und Änderungen ihrer ursprünglichen Absicht hinzunehmen.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts verkennen die Tragweite des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei freiwilligen Arbeitgeberleistungen und stehen im Widerspruch zur oben zitierten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Das Landesarbeitsgericht geht selbst davon aus, daß die Einigungsstelle eine Zweckänderung der freiwilligen Arbeitgeberleistung letztlich nicht verbindlich regeln kann, weil der Arbeitgeber frei bleibt, ob er die Leistungen mit der nunmehr veränderten Zwecksetzung überhaupt weiterhin erbringen will oder nicht. Der Betriebsrat kann also auch mit Hilfe der Einigungsstelle eine von ihm angestrebte Zweckänderung nicht gegen den Willen des Arbeitgebers durchsetzen. Eine solche Zweckänderung kann letztlich nur im Einvernehmen beider Betriebspartner erreicht werden. Dann aber ist kein durchschlagender Grund ersichtlich, der zum Schutze der betroffenen Arbeitnehmer die Einschaltung der Einigungsstelle zur Erreichung einer Zweckänderung erforderlich machen würde. Will der Arbeitgeber freiwillig eine an die individuelle Arbeitsleistung des einzelnen Arbeitnehmers anknüpfende Prämie einführen, hält aber der Betriebs-



rat eine solche Individualprämie nicht für sinnvoll, weil er etwa der Meinung ist, sie ermögliche auf leichte Weise eine Selektion der leistungsschwachen Arbeitnehmer, und strebt er stattdessen eine Gruppenprämie an, so kann er zwar die Einführung einer Individualleistungsprämie durch Verweigerung seiner Zustimmung verhindern oder - wie im vorliegenden Falle - eine bereits durch Betriebsvereinbarung eingeführte Individualleistungsprämie durch Kündigung der Betriebsvereinbarung für die Zukunft wieder beseitigen; er kann dem Arbeitgeber aber keine Änderung des Prämienzwecks aufzwingen. Zur Erreichung eines solchen Zieles bleibt er auf den Verhandlungsweg angewiesen. Kommt es hierüber zu keiner Einigung mit dem Arbeitgeber, so muß der Betriebsrat in eigener Verantwortung entscheiden, ob er deswegen durch Verweigerung seiner Zustimmung die Einführung einer Leistungsprämie überhaupt scheitern lassen oder ob er die unerwünschte Zweckbestimmung der Prämie hinnehmen will.

4. Fehlt es mithin an einem erzwingbaren Mitbestimmungsrecht des Antragsgegners zur Einführung einer Gruppenprämienregelung, dann ist die angerufene Einigungsstelle für eine derartige Regelung nicht zuständig. Der Antrag der Antragstellerin erweist sich damit als begründet, so daß ihm unter Aufhebung der vorinstanzlichen Beschlüsse stattzugeben war.

Da nach dem gestellten Antrag nur über die Zuständigkeit der Einigungsstelle zur Einführung einer Gruppenprämienregelung zu befinden war, brauchte der Senat sich mit der Frage, inwieweit im Rahmen der Vorgaben der Antragstellerin noch Mitbestimmungsrechte des Antragsgegners bestehen, nicht auseinanderzusetzen. Diese Frage ist nicht Streitgegenstand des vorliegenden Beschlußverfahrens.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Dr. Etzel

Flachsenberg

Koerner



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

