

Aktenzeichen: 1 ABR 60/87

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 31. Januar 1989
- 1 ABR 60/87 -

I. Arbeitsgericht
Essen

Beschluß vom 16. April 1985
- 6 BV 78/84 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 8. Oktober 1986
- 14 Ta BV 94/85 -

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



Entscheidungsstichwort:

Beteiligung im Beschlußverfahren

Gesetz: ArbGG §§ 81, 83; BetrVG § 50 Abs. 1, § 87 Abs. 1
Nr. 10 und 11; ZPO § 318

Leitsätze:

1. Werden in einem Beschlußverfahren im Wege objektiver Antragshäufung mehrere Anträge gestellt, so ist hinsichtlich eines jeden Antrages zu prüfen, welche Personen und Stellen Beteiligte am Verfahren über diesen Antrag sind. Beteiligte am Verfahren hinsichtlich eines Antrages sind nicht notwendig auch Beteiligte am Verfahren hinsichtlich des anderen Antrages.
2. Soweit Personen oder Stellen nur hinsichtlich eines Antrages Beteiligte des Verfahrens sind, können sie gegen die Entscheidung über den anderen Antrag kein Rechtsmittel einlegen.
3. Beteiligte am Verfahren über einen Antrag können im Laufe des Verfahrens einen eigenen Sachantrag stellen. Die Stellung eines solchen neuen Sachantrages ist unter den Voraussetzungen des § 81 Abs 3 ArbGG als Antragsänderung auch erstmals in der Beschwerdeinstanz zulässig.
4. Haben Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat eine abschließende Regelung für die ergebnisabhängige Bezahlung von Abteilungsleitern im Verkauf getroffen und steht zwischen den einzelnen Betriebsräten und dem Arbeitgeber rechtskräftig fest, daß die Gesamtbetriebsvereinbarung wirksam ist, so steht den einzelnen Betriebsräten kein Mitbestimmungsrecht für ergänzende örtliche Regelungen zu, auch wenn die Gesamtbetriebsvereinbarung eine abschließende Regelung nicht hätte treffen dürfen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 60/87

14 Ta BV 94/85 Düsseldorf

Verkündet am
31. Januar 1989

Im Namen des Volkes!

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In dem Beschlußverfahren
unter Beteiligung

pp.
(S. 2-13)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 31. Januar 1989 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Andersch und Dr. Federlin beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers und des Gesamtbetriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 8. Oktober 1986 - 14 Ta BV 94/85 - aufgehoben, soweit er den Anträgen des Betriebsrats Wiesbaden und der Betriebsräte 4 - 6, 8 - 16, 18 - 24, 71, 86, 116 - 119, 122, 124, 125, 128, 130, 132, 133, 138, 139, 142, 160, 168 und 173 - 176 festzustellen, daß ihnen ein Mitbestimmungsrecht zusteht bei den Zielvorgaben des Jahreszieleinkommens und den Bestimmungsgrößen der Bandbreiten bei der Festlegung der ergebnisabhängigen Bezahlung der Abteilungsleiter im Verkauf, stattgegeben hat. Diese Anträge der genannten Betriebsräte werden abgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde der Betriebsräte 25 - 42, 44 - 63, 65 - 70, 72 - 85 und 87 - 104 gegen den genannten Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf wird als unzulässig verworfen.

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



G r ü n d e :

A.1. Die K AG (im folgenden Arbeitgeber) betreibt im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland in rd. 170 Niederlassungen ein Einzelhandelsunternehmen. Sitz des Arbeitgebers ist E . In den Niederlassungen sind Betriebsräte gewählt worden, die einen Gesamtbetriebsrat gebildet haben.

Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat haben am 12. April 1984 eine Betriebsvereinbarung über die ergebnisabhängige Bezahlung für Abteilungsleiter im Verkauf abgeschlossen (im folgenden Gesamtbetriebsvereinbarung 84). Durch diese Gesamtbetriebsvereinbarung wird für alle Abteilungsleiter im Verkauf mit Wirkung vom 1. Januar 1985 an eine ergebnisabhängige Vergütung eingeführt.

Nach der getroffenen Regelung erhalten die Abteilungsleiter ein sogenanntes Jahreszieleinkommen, das sich aus einem Fixum und einer Ergebnisbeteiligung zusammensetzt. Das Fixum kann 80 bis 95 % des Jahreszieleinkommens betragen und muß mindestens dem Tarifgehalt entsprechen. Die Ergebnisbeteiligung ihrerseits kann 20 bis 5 % des Jahreszieleinkommens ausmachen. Die Höhe der letztlich an die einzelnen Abteilungsleiter zu zahlenden Ergebnisbeteiligung richtet sich danach, in welchem Verhältnis der festgesetzte Jahres-Plan-Deckungsbeitrag der Abteilung erreicht wird. Auf die jährlich abzurechnende Ergebnisbeteiligung wird



monatlich eine Provision nach dem erreichten Ist-Umsatz der Abteilung gezahlt. Die Berechnung der Provision und der jeweilige Provisionssatz sind in der Gesamtbetriebsvereinbarung 84 im einzelnen geregelt. Ist die Summe der monatlich gezahlten Provisionen höher als die Ergebnisbeteiligung, erfolgt keine Rückforderung. Für die Einführungsjahre werden 95 % des Jahreszieleinkommens, zumindest aber Bezüge in Höhe des vor der Einführung zuletzt gezahlten Fixums zuzüglich Umsatzprovision garantiert. Das Jahreszieleinkommen jedes Abteilungsleiters sowie das Verhältnis zwischen Fixum und Ergebnisbeteiligung wird von den Geschäftsführern der einzelnen Niederlassungen mit den Abteilungsleitern im Rahmen der in der Gesamtbetriebsvereinbarung 84 vorgegebenen Grenzwerte vereinbart.

2. Der Betriebsrat der Niederlassung Wiesbaden, in der 31 Abteilungsleiter beschäftigt sind, hält die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 für unwirksam. Ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung einer erfolgsabhängigen Bezahlung der Abteilungsleiter stehe nicht dem Gesamtbetriebsrat, sondern den Betriebsräten der einzelnen Niederlassungen zu.

Der Betriebsrat Wiesbaden hat das vorliegende Verfahren anhängig gemacht und beantragt

1. festzustellen, daß die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 unwirksam ist,
hilfsweise,



2. festzustellen, daß die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 für die Niederlassung Wiesbaden keine Wirksamkeit entfaltet,
3. festzustellen, daß dem Betriebsrat Wiesbaden bei der Einführung der ergebnisabhängigen Bezahlung für Abteilungsleiter im Verkauf für die Niederlassung Wiesbaden gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht zusteht, hilfsweise,
4. festzustellen, daß dem Betriebsrat Wiesbaden bei der Ausgestaltung der ergebnisabhängigen Bezahlung für Abteilungsleiter im Verkauf in der Niederlassung Wiesbaden ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG zusteht.

Das zunächst angerufene Arbeitsgericht Wiesbaden hat den Rechtsstreit an das Arbeitsgericht Essen verwiesen. Das Arbeitsgericht Essen hat den Arbeitgeber, den Gesamtbetriebsrat und die Betriebsräte aller Niederlassungen am Verfahren beteiligt. Der Arbeitgeber, der Gesamtbetriebsrat und die von Rechtsanwalt Dr. G vertretenen Betriebsräte 25 - 63, 65 - 70, 72 - 85 und 87 - 104 haben beantragt, die Anträge des Betriebsrats Wiesbaden abzuweisen. Sie sind der Ansicht, daß ein Mitbestimmungsrecht bei der unternehmenseinheitlichen Einführung einer ergebnisabhängigen Bezahlung für Abteilungsleiter im Verkauf dem Gesamtbetriebsrat zustehe, die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 daher wirksam sei.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats Wiesbaden abgewiesen.

3. Gegen diesen Beschluß hat der Betriebsrat Wiesbaden Beschwerde eingelegt und beantragt,



1. den Beschluß des Arbeitsgerichts ... abzuändern,
2. festzustellen, daß die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 unwirksam ist.

Zwischenzeitlich hatte der Betriebsrat Wiesbaden zur Regelung einer ergebnisabhängigen Bezahlung für die Abteilungsleiter in der Niederlassung Wiesbaden die Einigungsstelle angerufen. Aus diesem Grunde heißt es in der Beschwerdebegründung, daß die Anträge zu 3) und 4) aus der Antragsschrift derzeit nicht weiterverfolgt und gegebenenfalls später beim Arbeitsgericht wieder anhängig gemacht würden.

Weiter teilen die Rechtsanwälte Dr. S pp. in der Beschwerdebegründung mit, sie verträten nunmehr die Betriebsräte 22, 139 und 173, die sich dem Antrag des Betriebsrats Wiesbaden anschließen. Später haben sie mitgeteilt, nunmehr auch die Betriebsräte 24, 64, 71, 86, 116, 124, 125, 130, 132, 133, 138 und 172 zu vertreten. Für den Betriebsrat Wiesbaden und für alle weiteren von ihnen vertretenen Betriebsräte haben sie beantragt

festzustellen, daß diesen Betriebsräten ein Mitbestimmungsrecht zusteht bei den Zielvorgaben des Jahreszieleinkommens und den Bestimmungsgrößen der Bandbreiten bei der Festlegung der ergebnisabhängigen Bezahlung der Abteilungsleiter im Verkauf.

Diesem Hilfsantrag haben sich im Termin vor dem Landesarbeitsgericht vom 23. Juli 1986 die von den Rechtsanwälten W



und R vertretenen Betriebsräte 4 - 6, 8 - 16, 18 - 21, 23, 24, 114, 117, 118, 122, 128 und 160 angeschlossen.

Der Arbeitgeber, der Gesamtbetriebsrat und die von Rechtsanwalt Dr. G vertretenen Betriebsräte haben beantragt, diesen Hilfsantrag abzuweisen.

Das Landesarbeitsgericht hat lediglich den Hilfsanträgen der antragstellenden Betriebsräte stattgegeben und festgestellt, daß dem Betriebsrat Wiesbaden und weiteren genannten Betriebsräten ein Mitbestimmungsrecht zusteht bei den Zielvorgaben des Jahreszieleinkommens und den Bestimmungsgrößen der Bandbreiten bei der Festlegung der ergebnisabhängigen Bezahlung der Abteilungsleiter im Verkauf. Es hat dabei - einschließlich eines späteren Berichtigungsbeschlusses - die Anträge der Betriebsräte 64, 110 und 114 nicht beschieden.

4. Gegen diesen Beschluß haben der Arbeitgeber, der Gesamtbetriebsrat und die von Rechtsanwalt Dr. G vertretenen Betriebsräte Rechtsbeschwerde eingelegt, mit der sie die vollständige Abweisung der von den Betriebsräten gestellten Anträge erstreben. Die von den Rechtsanwälten Dr. S pp. und W pp. - noch - vertretenen Betriebsräte beantragen, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen. Die übrigen antragstellenden Betriebsräte haben einen Antrag nicht gestellt.

Im Laufe des Rechtsbeschwerdeverfahrens hat der Gesamtbetriebsrat die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 zum 31. Dezember 1987



gekündigt. Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat haben am 7. Oktober 1987 eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung über die Bezahlung der Abteilungsleiter von Verkaufsabteilungen (im folgenden Gesamtbetriebsvereinbarung 87) abgeschlossen, nach der die Abteilungsleiter nunmehr neben einem Fixum eine Umsatzprovision erhalten, deren Höhe sich nach der Größe der Niederlassung, dem tatsächlichen Umsatz der Abteilung im Vorjahr sowie danach richtet, in welchem Umfang dieser Ist-Umsatz überschritten wird. Die Berechnung des Umsatzes und des Provisionssatzes wird in der Gesamtbetriebsvereinbarung 87 näher geregelt. Daneben erhalten die Abteilungsleiter eine gestaffelte Ergebnisbeteiligung für die Steigerung des Deckungsbeitrages ihrer Abteilung gegenüber dem Vorjahr. Für das erste Abrechnungsjahr 1988 wird den Abteilungsleitern 95 % des für das Jahr 1987 vereinbarten Jahreszieleinkommens garantiert.

Der Arbeitgeber hat daraufhin das vorliegende Verfahren für erledigt erklärt. Dem haben sich nur wenige - nicht vertretene - Betriebsräte angeschlossen. Insoweit ist das Verfahren eingestellt worden. Die von den Rechtsanwälten Dr. S pp. und W pp. vertretenen Betriebsräte haben einer Erledigung ausdrücklich widersprochen.

B. Gegenstand des Rechtsbeschwerdeverfahrens ist nur noch die vom Landesarbeitsgericht getroffene Feststellung, daß den antragstellenden Betriebsräten ein Mitbestimmungsrecht zusteht bei den Zielvorgaben des Jahreszieleinkommens und den Bestimmungs-



größen der Bandbreiten bei der Festlegung der ergebnisabhängigen Bezahlung der Abteilungsleiter im Verkauf. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts, daß die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 wirksam ist, ist von keinem der Beteiligten angefochten worden. Diese Entscheidung ist daher rechtskräftig.

I. Die Rechtsbeschwerde der von Rechtsanwalt Dr. G vertretenen Betriebsräte ist unzulässig.

1. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Betriebsräte aller Niederlassungen des Arbeitgebers zu Recht am Beschlußverfahren beteiligt. Die vom Betriebsrat Wiesbaden in erster Linie zur Entscheidung gestellte Frage, ob die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 wirksam ist oder nicht, berührt nicht nur den Arbeitgeber und den Gesamtbetriebsrat in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung, sondern die Betriebsräte aller Niederlassungen. Ist die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 wirksam, so steht damit fest, daß die Betriebsräte der einzelnen Niederlassungen hinsichtlich der ergebnisabhängigen Bezahlung der Abteilungsleiter kein Mitbestimmungsrecht - mehr - haben, soweit die mitbestimmte Regelung reicht. Ist die gesamte Betriebsvereinbarung 84 mangels Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats unwirksam, verbleiben die im Übrigen unter den Beteiligten unstreitigen Mitbestimmungsrechte hinsichtlich einer Regelung der ergebnisabhängigen Bezahlung der Abteilungsleiter bei den einzelnen Betriebsräten.

2. Daraus, daß die Betriebsräte der einzelnen Niederlassungen



hinsichtlich dieses Antrages des Betriebsrats Wiesbaden Beteiligte des anhängigen Beschlußverfahrens sind, folgt jedoch nicht automatisch, daß sie auch Beteiligte des Verfahrens hinsichtlich weiterer in dem anhängigen Verfahren gestellter Anträge sind. Werden in einem Beschlußverfahren mehrere selbständige Anträge zur Entscheidung gestellt, so ist hinsichtlich eines jeden Antrages gesondert zu prüfen, welche Personen und Stellen Beteiligte am Verfahren über diesen Antrag sind. Es gilt insoweit nichts anderes, als wenn die mehreren selbständigen Anträge in getrennten Verfahren anhängig gemacht worden wären.

a) Der vom Betriebsrat Wiesbaden und den weiteren antragstellenden Betriebsräten vor dem Landesarbeitsgericht gestellte Antrag auf Feststellung, daß den antragstellenden Betriebsräten ein Mitbestimmungsrecht bei den Zielvorgaben des Jahreszieleinkommens und den Bestimmungsgrößen der Bandbreiten bei der Festlegung der ergebnisabhängigen Bezahlung der Abteilungsleiter zusteht, ist ein neuer, selbständiger Antrag. Er betrifft einen anderen Streitgegenstand. Die Frage, ob jedem antragstellenden Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber das in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht zusteht, ist nicht identisch mit der Frage, ob die vom Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung 84 wirksam ist oder nicht. Die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 kann unwirksam sein, ohne daß deswegen den einzelnen Betriebsräten das geltend gemachte Mitbestimmungsrecht zustehen müßte. Andererseits kann die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 wirksam sein und gleichwohl den einzelnen Betriebsräten das in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht noch zustehen, wovon die



Antragsteller auch selbst ausgehen.

b) Von der Entscheidung des Gerichts über die Frage, ob einem bestimmten Betriebsrat ein geltend gemachtes Mitbestimmungsrecht zusteht, werden die anderen Betriebsräte des gleichen Unternehmens nicht unmittelbar in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung betroffen. Die Frage kann für jeden Betriebsrat eines Unternehmens anders zu beantworten sein. Aus der Bejahung des von einem Betriebsrat geltend gemachten Mitbestimmungsrechts folgt nicht zwangsläufig, daß dieses Mitbestimmungsrecht auch anderen Betriebsräten eines Unternehmens zusteht. Mit der Abweisung eines entsprechenden Feststellungsantrages ist nicht entschieden, daß auch anderen Betriebsräten dieses Mitbestimmungsrecht nicht zusteht. Damit werden diejenigen Betriebsräte, die nicht selbst für sich die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts beantragt haben, von der Entscheidung über den gestellten Feststellungsantrag nicht unmittelbar in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung betroffen. Das aber ist Voraussetzung dafür, daß sie Beteiligte des über diesen Feststellungsantrag anhängigen Beschlußverfahrens sind (Beschuß des Senats vom 13. März 1984 - 1 ABR 49/82 - AP Nr. 9 zu § 83 ArbGG 1979; Beschluß des Sechsten Senats vom 25. September 1986, BAGE 53, 119 = AP Nr. 7 zu § 1 BetrVG 1972). Das bloße Interesse an der gerichtlichen Klärung einer umstrittenen Rechtsfrage, das die Betriebsräte aller Niederlassungen des Arbeitgebers haben können, macht sie noch nicht zu Beteiligten des Beschlußverfahrens.

Damit sind diejenigen Betriebsräte, die nicht selbst für



sich einen Antrag auf Feststellung ihres Mitbestimmungsrechts gestellt haben, nicht Beteiligte des Verfahrens über diesen Feststellungsantrag geworden, der allein Gegenstand des Rechtsbeschwerdeverfahrens ist. Sie sind daher auch nicht befugt, ein Rechtsmittel gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über diesen Antrag einzulegen.

Die Rechtsbeschwerde der von Rechtsanwalt Dr. G vertretenen Betriebsräte ist damit unzulässig.

II. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist begründet.

1. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist zulässig. Dieser ist Beteiligter eines Verfahrens, in dem es um das Bestehen von Mitbestimmungsrechten einzelner Betriebsräte gegenüber dem Arbeitgeber geht. Der Arbeitgeber ist durch die angefochtene Entscheidung, die solche Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bejaht, auch beschwert. Die Rechtsbeschwerde ist form- und fristgerecht eingelegt und auch begründet worden.

2. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist nicht schon deswegen begründet, weil das Landesarbeitsgericht über den Feststellungsantrag der Betriebsräte nicht in der Sache entscheiden durfte.

a) Soweit der Arbeitgeber meint, der Antrag auf Feststellung von Mitbestimmungsrechten einzelner Betriebsräte sei schon rechtskräftig abgewiesen gewesen, weil das Arbeitsgericht auch



die dort gestellten Anträge zu 3) und 4) auf Feststellung eines Mitbestimmungsrechts bei der Einführung oder Ausgestaltung einer ergebnisabhängigen Bezahlung der Abteilungsleiter abgewiesen hat und weil in der Beschwerdeschrift erklärt worden ist, diese Anträge würden nicht weiterverfolgt, so wird dabei zunächst übersehen, daß dieser Einwand sich nur auf den Feststellungsantrag des Betriebsrats Wiesbaden beziehen konnte. Die anderen Betriebsräte, die erstmals vor dem Landesarbeitsgericht einen Antrag auf Feststellung ihrer Mitbestimmungsrechte gestellt haben, haben vor dem Arbeitsgericht keinen entsprechenden Antrag gestellt. Ein solcher Antrag ist daher auch nicht vom Arbeitsgericht - rechtskräftig - abgewiesen worden. Über den Feststellungsantrag der anderen antragstellenden Betriebsräte wäre daher vom Landesarbeitsgericht auch dann zu entscheiden gewesen, wenn dieser Einwand des Arbeitgebers begründet wäre.

Der Einwand ist aber auch gegenüber dem Antrag des Betriebsrats Wiesbaden nicht begründet. Der von diesem Betriebsrat vor dem Arbeitsgericht gestellte Antrag auf Feststellung eines Mitbestimmungsrechts betraf einen anderen Streitgegenstand als der vor dem Landesarbeitsgericht später gestellte "Hilfsantrag" des Betriebsrats Wiesbaden. Während der Betriebsrat vor dem Arbeitsgericht die Feststellung seines Mitbestimmungsrechts bei der Einführung und Ausgestaltung einer ergebnisabhängigen Bezahlung für die in Wiesbaden beschäftigten Abteilungsleiter überhaupt betraf, weil diese Angelegenheit durch die für unwirksam gehaltene Gesamtbetriebsvereinbarung 84 für die Niederlassung Wiesbaden noch nicht geregelt war, bezieht sich der vor dem Landesarbeitsgericht



gestellte Feststellungsantrag lediglich auf Mitbestimmungsrechte hinsichtlich derjenigen Angelegenheiten, die nach Ansicht der Antragsteller auch bei Wirksamkeit der Gesamtbetriebsvereinbarung 84 noch der Mitbestimmung der Betriebsräte der einzelnen Niederlassungen verblieben waren. Dieser Antrag war vor dem Arbeitsgericht nicht gestellt und daher von diesem auch nicht abgewiesen worden. Es kommt daher für eine Sachentscheidung über den nunmehr allein noch anhängigen Antrag auch nicht darauf an, ob die Beschwerde des Betriebsrats Wiesbaden gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts zulässig war, was das Landesarbeitsgericht mit ausführlicher Begründung bejaht hat.

b) Der allein noch zur Entscheidung anstehende Antrag der Betriebsräte war daher erstmals vor dem Landesarbeitsgericht gestellt worden. Das war zulässig.

Nach § 87 Abs. 2 Satz 3 in Verb. mit § 81 Abs. 3 ArbGG kann im Beschlußverfahren der Antrag noch in der Beschwerdeinstanz geändert werden. Eine Antragsänderung liegt dann vor, wenn der Streitgegenstand eines anhängigen Verfahrens geändert oder erweitert wird. Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 16. Dezember 1986 (BAGE 54, 36, auch zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) im einzelnen begründet, daß im Beitritt eines Dritten zu einem anhängigen Beschlußverfahren mit einem eigenen Sachantrag eine Antragsänderung liegt, weil mit diesem neuen Antrag eine Veränderung des Streitgegenstandes des zunächst anhängig gemachten Verfahrens verbunden ist, die unter den Voraussetzungen des § 81 Abs. 3 ArbGG zulässig ist. Für den Fall, daß nicht eine



neue Person oder Stelle mit einem eigenen Sachantrag einem Beschlußverfahren beitrifft, sondern ein bereits am anhängigen Verfahren Beteiligter nunmehr auch einen eigenen Sachantrag stellt, kann nichts anderes gelten. Auch dadurch wird der Streitgegenstand des bislang anhängigen Verfahrens erweitert und damit geändert. In der Stellung des Antrages auf Feststellung von Mitbestimmungsrechten hinsichtlich der Zielvorgaben des Jahreszieleinkommens und der Bestimmungsgrößen der Bandbreiten bei der Festlegung der ergebnisabhängigen Bezahlung der Abteilungsleiter lag daher eine Antragsänderung.

Eine solche Antragsänderung ist zulässig, wenn entweder die übrigen Beteiligten zustimmen oder das Gericht die Antragsänderung für sachdienlich hält. Eine Zustimmung der übrigen Beteiligten zur Antragsänderung liegt auch darin, daß diese sich auf den geänderten Antrag einlassen, ohne der Antragsänderung zu widersprechen.

Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Antrag keine Antragsänderung gesehen und daher zur Zulässigkeit dieser Antragsänderung keine Entscheidung getroffen, an die das Rechtsbeschwerdegericht gebunden wäre. Dieses muß daher selbst prüfen, ob die Antragsänderung zulässig war.

Der Arbeitgeber hat diesem Antrag nur mit der Begründung widersprochen, dieser sei unzulässig, da er schon rechtskräftig abgewiesen sei. Es kann dahingestellt bleiben, ob darin auch ein Widerspruch gegen die Antragsänderung als solche zu sehen ist.



Selbst wenn man davon ausgeht, kann diese Rüge sich nur auf den vom Betriebsrat Wiesbaden gestellten Feststellungsantrag beziehen, nicht aber auf die gleichlautenden Feststellungsanträge der anderen antragstellenden Betriebsräte. Auf diese Anträge hat sich der Arbeitgeber daher rügelos eingelassen, so daß die Antragsänderung insoweit zulässig war. Dann ist es aber auch sachdienlich, trotz der Rüge des Arbeitgebers über den gleichlautenden Feststellungsantrag des Betriebsrats Wiesbaden zu entscheiden.

Die Feststellungsanträge sind damit in zulässiger Weise gestellt und vom Landesarbeitsgericht in der Sache entschieden worden.

3. Die Feststellungsanträge der antragstellenden Betriebsräte sind nicht deswegen unzulässig geworden, weil die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 zwischenzeitlich gekündigt und die Bezahlung der Abteilungsleiter im Verkauf durch die Gesamtbetriebsvereinbarung 87 neu und anders geregelt worden ist. Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 18. Oktober 1988 (- 1 ABR 31/87 -, auch zur Veröffentlichung vorgesehen) ausgesprochen, daß das Rechtsschutzinteresse für einen Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit eines Spruchs der Einigungsstelle nicht deswegen entfällt, weil die durch den Spruch der Einigungsstelle geregelte Angelegenheit für die Zukunft durch eine neue Regelung wirksam geregelt worden ist. Ist der Spruch der Einigungsstelle unwirksam, fehlt es für die Vergangenheit an einer mitbestimmten Regelung und damit an der Ausübung von Mitbestimmungsrechten. Diese können daher noch wahrgenommen werden, jedenfalls dann, wenn die mitbestimmungspflichtige



tige Angelegenheit überhaupt einer rückwirkenden Regelung zugänglich ist, was für die Regelung eines Entlohnungssystems zu bejahen ist.

Für die Frage, ob der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht in einer bestimmten Angelegenheit hat, kann nichts anderes gelten, wenn aufgrund dieses Mitbestimmungsrechts noch eine für die Vergangenheit wirkende Regelung verlangt werden kann. Das ist hinsichtlich einer Regelung der ergebnisabhängigen Bezahlung der Abteilungsleiter im Verkauf möglich. Ließ die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 noch Raum für eine von den örtlichen Betriebsräten mitbestimmte ergänzende Regelung und kann diese auch rückwirkend getroffen werden, so besteht an der Feststellung solcher Mitbestimmungsrechte noch jetzt ein Rechtsschutzinteresse. Sind solche Mitbestimmungsrechte zu bejahen, können sie von den antragstellenden Betriebsräten noch geltend gemacht werden. Sie können nicht dadurch entfallen sein, daß der Streit über diese Mitbestimmungsrechte nicht rechtzeitig entschieden werden konnte.

Damit besteht nach wie vor ein Interesse an der Feststellung der von den antragstellenden Betriebsräten in Anspruch genommenen Mitbestimmungsrechte.

4. Die Anträge der Betriebsräte sind auch ausreichend bestimmt.

a) Allerdings läßt der bloße Wortlaut der Anträge nicht erkennen, hinsichtlich welcher Regelungen die Betriebsräte ein Mitbe-



stimmungsrecht in Anspruch nehmen. "Zielvorgaben", "Jahreszieleinkommen", "Bestimmungsgrößen der Bandbreiten" und "ergebnisabhängige Bezahlung der Abteilungsleiter" sind keine Begriffe, die einen allgemeingültigen und feststehenden Inhalt haben. Sinn und Bedeutung dieser Begriffe können sich nur aus dem Gesamtzusammenhang einer Entgeltregelung ergeben, in der sie verwandt werden und eine bestimmte Funktion haben. Mit der Bejahung eines Mitbestimmungsrechts allein hinsichtlich dieser Größen würde daher nicht entschieden, hinsichtlich welcher Faktoren und Regelungen innerhalb eines bestimmten Entgeltsystems der Betriebsrat mitzubestimmen hat.

b) Der Antrag ist jedoch anhand der Antragsbegründung auszulegen. Aus der Antragsbegründung ergibt sich, hinsichtlich welcher Regelungen die Betriebsräte ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch nehmen. Der Antrag ist als Hilfsantrag für den Fall gestellt, daß der Hauptantrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Gesamtbetriebsvereinbarung 84 abgewiesen wird. Auch bei Wirksamkeit der Gesamtbetriebsvereinbarung 84 meinen die antragstellenden Betriebsräte, daß ihnen noch Mitbestimmungsrechte hinsichtlich ergänzender betrieblicher Regelungen zustehen. Gerade unter Berücksichtigung der örtlichen Besonderheiten müßten die einzelnen "Zielvorgaben für das Jahreszieleinkommen" und die "Bestimmungsgrößen der Bandbreiten" für jede Niederlassung unter Beteiligung der örtlichen Betriebsräte geregelt werden. Im Rahmen der Gesamtbetriebsvereinbarung 84 haben die im Antrag genannten Größen eine bestimmte Funktion und Bedeutung. Wird das in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht bejaht, steht damit unter den Beteiligten



eindeutig fest, hinsichtlich welcher Größen innerhalb des durch die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 geregelten Systems einer ergebnisabhängigen Bezahlung der Abteilungsleiter im Verkauf die örtlichen Betriebsräte noch mitzubestimmen haben. Damit ist der Antrag ausreichend bestimmt. Er ist auch so vom Landesarbeitsgericht verstanden und beschieden worden.

Wenn die antragstellenden Betriebsräte vor dem Rechtsbeschwerdegericht geltend gemacht haben, ihr Antrag beziehe sich nicht nur auf Mitbestimmungsrechte im Rahmen der Gesamtbetriebsvereinbarung 84, Ziel des Antrages sei vielmehr die Feststellung von Mitbestimmungsrechten der Betriebsräte hinsichtlich dieser Größen bei Systemen für eine ergebnisabhängige Bezahlung überhaupt, also auch im Rahmen der durch die Gesamtbetriebsvereinbarung 87 geregelten Bezahlung der Verkaufsleiter, so vermag dem der Senat nicht zu folgen. Aus der Begründung für diese Anträge ergibt sich für so ein weit gestecktes Begehren der Betriebsräte nichts, auch wenn darin beispielsweise andere für ein System ergebnisabhängiger Bezahlung maßgebende Größen wie etwa der Provisionssatz genannt werden.

Selbst wenn aber der Antrag der Betriebsräte schon vom Landesarbeitsgericht in diesem weiten Umfange zu verstehen gewesen sein sollte, hat doch das Landesarbeitsgericht – wie dargelegt – den Antrag der Betriebsräte nur in bezug auf die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 verstanden und beschieden. Es hätte dann einen Teil des gestellten Antrags unbeschieden gelassen. Diesem Rechtsfehler hätten die Betriebsräte nur durch einen Antrag auf nach-



trägliche Entscheidung gemäß § 321 ZPO entgegenreten können (vgl. Beschluß des Senats vom 14. Januar 1986, BAGE 50, 337 = AP Nr. 21 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung). Das ist nicht geschehen. In die Rechtsbeschwerdeinstanz ist der Antrag der Betriebsräte nur in dem vom Landesarbeitsgericht beschiedenen Umfang gelangt. Eine Erweiterung des Antrags auf den - angeblich - von Anfang an gestellten Umfang würde eine in der Rechtsbeschwerdeinstanz unzulässige Antragsänderung darstellen.

Darüber hinaus wäre ein solcher Antrag, der auf kein bestimmtes System einer ergebnisabhängigen Bezahlung abstellt, nicht ausreichend bestimmt und daher unzulässig. Er liefere auf die Erstattung eines Gutachtens hinaus, hinsichtlich welcher Größen innerhalb der Regelung einer ergebnisabhängigen Bezahlung der Betriebsrat unter welchen Voraussetzungen ein Mitbestimmungsrecht hat.

5. Dieser so verstandene Antrag des Betriebsrats ist unbegründet.

a) Unter den Beteiligten des Rechtsstreits, also auch im Verhältnis zu den antragstellenden Betriebsräten, steht rechtskräftig fest, daß die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 wirksam ist. Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte der einzelnen Niederlassungen hinsichtlich der ergebnisabhängigen Bezahlung der Abteilungsleiter im Verkauf können daher nur noch insoweit bestehen, als die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 selbst mitbestimmungspflichtige Fragen bei der ergebnisabhängigen Bezahlung der Abteilungsleiter



nicht abschließend regelt oder den Betriebsräten der einzelnen Niederlassungen zur selbständigen Regelung zuweist. Beide Voraussetzungen sind nicht gegeben.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 regelt die ergebnisabhängige Bezahlung der Abteilungsleiter im Verkauf erschöpfend und abschließend. Sie bestimmt, daß das Jahreszieleinkommen und das Verhältnis zwischen Fixum und Ergebnisbeteiligung zwischen den einzelnen Abteilungsleitern und dem Geschäftsführer der jeweiligen Niederlassung zu vereinbaren ist. Vorgaben für diese Vereinbarungen enthält die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 nur insoweit, als das Fixum in Höhe von 80 bis 95 % des vereinbarten Jahreszieleinkommens liegen und mindestens das Tarifgehalt erreichen muß.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 enthält als Berechnungsfaktoren für die monatlich zu zahlenden Umsatzprovisionen und letztlich für die Errechnung der (Jahres-)Ergebnisbeteiligung als Faktoren Begriffe wie Jahres-Plan-Deckungsbeitrag und den monatlichen Plan-Umsatz der einzelnen Abteilungen. Wie diese Größen ermittelt und festgelegt werden, bestimmt die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 selbst nicht. Zugunsten der antragstellenden Betriebsräte kann davon ausgegangen werden, daß diese Größen ohne Beteiligung des Gesamtbetriebsrats vom Arbeitgeber festgelegt werden. Wie sich aus diesen Größen dann die monatliche Provision, der Provisionssatz und die Jahresergebnisbeteiligung berechnen, ist in der Gesamtbetriebsvereinbarung 84 wiederum geregelt. Damit verblieben für eine Mitbestimmung der Betriebsräte der einzelnen



Niederlassungen allenfalls diejenigen "Gegenstände", die die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 der Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien oder der alleinigen Festlegung durch den Arbeitgeber überläßt.

Auch insoweit scheidet jedoch ein Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte der einzelnen Niederlassungen aus, unabhängig davon, ob hinsichtlich dieser Gegenstände ohne die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 oder 11 BetrVG bejaht werden könnte. Der Umstand, daß diese Größen in der Gesamtbetriebsvereinbarung 84 der Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien oder der alleinigen Bestimmung des Arbeitgebers überlassen werden, besagt nicht, daß diese Größen ungeregelt geblieben sind. Inhalt der durch die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 getroffenen Regelung ist gerade die Bestimmung, daß diese Größen durch Vereinbarung zwischen den Abteilungsleitern und dem Geschäftsführer der einzelnen Niederlassung vereinbart oder durch den Arbeitgeber einseitig festgelegt werden sollen. Damit hat der Gesamtbetriebsrat von seinem Mitbestimmungsrecht auch hinsichtlich dieser Größen Gebrauch gemacht. Die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 mußte nicht eine Beteiligung des Gesamtbetriebsrats - oder der Betriebsräte der einzelnen Niederlassungen - auch bei der Festlegung dieser Größen vorsehen. Welchen Inhalt eine mitbestimmte Regelung einer Angelegenheit hat, bleibt der Vereinbarung der Betriebspartner und notfalls dem Spruch der Einigungsstelle überlassen. Eine solche Regelung oder ein solcher Spruch ist daher auch dann wirksam und verstößt nicht ihrerseits gegen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, wenn dem



Arbeitgeber - aus welchen Gründen auch immer - eine erhebliche Freiheit eingeräumt wird. Allenfalls mag ein solcher Spruch der Einigungsstelle die Grenzen des ihr eingeräumten Ermessens überschreiten (Beschuß des Senats vom 28. Oktober 1986 - 1 ABR 11/85 - AP Nr. 20 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, mit weiteren Nachweisen).

Damit regelt die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 die Angelegenheit "ergebnisabhängige Bezahlung der Abteilungsleiter im Verkauf" abschließend und erschöpfend. Für Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte der einzelnen Niederlassungen verbleibt damit kein Raum.

b) Die von den Beteiligten und vom Landesarbeitsgericht erörterte Frage, ob eine Gesamtbetriebsvereinbarung eine solche abschließende Regelung treffen darf oder sich nicht auf die Aufstellung von Rahmenvorschriften beschränken muß, die Raum für Mitbestimmungsrechte der einzelnen Betriebsräte zur Berücksichtigung betrieblicher Besonderheiten lassen muß, bedarf vorliegend keiner Entscheidung mehr. Ginge man davon aus, daß Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber mit der Gesamtbetriebsvereinbarung 84 ihre Regelungskompetenz überschritten haben, könnte dies allenfalls zur Unwirksamkeit der Gesamtbetriebsvereinbarung im ganzen oder in einzelnen Teilen führen. Zwischen den Beteiligten steht aber - wie dargelegt - rechtskräftig fest, daß die Gesamtbetriebsvereinbarung 84 wirksam ist. Darauf, ob diese Entscheidung möglicherweise falsch ist, weil das Landesarbeitsgericht die Wirksamkeit der Gesamtbetriebsvereinbarung 84 nur im Hinblick



auf die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats, nicht aber auf die Grenzen der Regelungskompetenz des Gesamtbetriebsrats geprüft hat, kommt es nicht an.

Damit ist der Feststellungsantrag der Betriebsräte unbegründet, die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers begründet.

III. Auch die Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrats ist begründet.

Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat haben im gesamten Verfahren gleiche Anträge gestellt und gleiche Rechtsansichten vertreten. Für die Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrats kann daher nichts anderes gelten als für die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Andersch

Dr. Federlin



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)