

Aktenzeichen: 1 ABR 62/88

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 8. August 1989
- 1 ABR 62/88 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 26. März 1987
Hannover - 4 BV 2/87 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 9. Februar 1988
Niedersachsen - 1 TaBV 35/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Initiativrecht des Betriebsrats

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10, § 76 Abs. 5, § 77 Abs. 3;
Haushaltsgesetz 1988 § 6 Abs. 2

Leitsatz:

Der Betriebsrat kann von seinem Initiativrecht in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit auch dann Gebrauch machen, wenn er lediglich die bisherige betriebliche Praxis zum Inhalt einer Betriebsvereinbarung machen will.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 62/88

1 TaBV 35/87 Niedersachsen

Verkündet am
8. August 1989

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 8. August 1989 durch den Präsidenten Professor



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Mager und Schneider beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 9. Februar 1988 - 1 TaBV 35/87 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die H GmbH (im folgenden nur HIS) ist eine von der Bundesrepublik und den Ländern getragene und von diesen zu 95 % finanzierte Gesellschaft, deren Aufgabe es ist, den Hochschulen zu einer rationelleren Verwaltung zu verhelfen, sowie Gutachten und Untersuchungen zu hochschul- und bildungspolitischen Fragen zu erstellen. Die Zuwendungen der Gesellschafter erfolgen aufgrund der einschlägigen Haushaltsordnungen. Die restlichen 5 % der Mittel der HIS fließen aus Forschungsaufträgen Dritter, die jeweils projektbezogen festgelegt und abgerechnet werden. Die HIS beschäftigt rd. 100 Arbeitnehmer, die einen Betriebsrat gewählt haben.



Die HIS schloß seit langem mit den von ihr eingestellten Arbeitnehmern Formulararbeitsverträge. In ihnen wurde auf den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und die diesen ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifverträge Bezug genommen. Nach § 4 des Formulararbeitsvertrages wurde

"der Angestellte in die VergGr. ... der Vergütungsordnung für Angestellte ... (Anlage 1 a zum BAT) eingruppiert (§ 22 Abs. 3 BAT)."

Im Jahre 1985 änderte die HIS einseitig die Formulararbeitsverträge. § 4 lautete nun:

"Der Angestellte ist nach Maßgabe der Nebenabrede in § 5 dieses Vertrages in die VergGr. ... der Vergütungsordnung ... (Anlage 1 a zum BAT) eingruppiert (§ 22 Abs. 3 BAT). Der Betriebsrat hat der Eingruppierung widersprochen. Sie erfolgte aufgrund einer vorläufigen personellen Maßnahme gemäß § 100 BetrVG."

Die in Bezug genommene Nebenabrede des § 5 macht den sogenannten "Absenkungserlaß" des Ministers der Finanzen des Landes Niedersachsen vom 20. Februar 1985 in seiner jeweiligen Fassung zum Inhalt des Vertrages. Dieser Absenkungserlaß hat im wesentlichen zum Inhalt, daß Angestellte in den ersten Jahren ihrer Beschäftigung aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe als derjenigen vergütet werden, deren Tätigkeitsmerkmale durch die ausübende Tätigkeit erfüllt werden.

Der Betriebsrat hielt die Anwendung des Absenkungserlasses für unzulässig und hat deshalb in der Vergangenheit jeweils der Eingruppierung nach dem Absenkungserlaß seine Zustimmung verweigert. Er hat mit der HIS eine Regelung angestrebt, die zum Inhalt haben sollte, daß die Angestellten nach wie vor nach der



Vergütungsordnung für Angestellte, der Anlage 1 a zum BAT, in der bis zum 31. Dezember 1983 geltenden Fassung, also ohne Absenkung der Eingangsvergütung entsprechend dem Absenkungserlaß, eingruppiert werden sollten. Als die Beteiligten sich nicht einigen konnten, hat der Betriebsrat die Einigungsstelle angerufen. Die Einigungsstelle hat am 16. September 1986 beschlossen:

"Als Entlohnungsgrundsatz gilt für die Arbeitnehmer der HIS GmbH, daß die Vergütungsgruppenregelung der Anlage 1 a zum BAT in der zum 31. Dezember 1983 gekündigten Fassung weiterhin Anwendung findet."

Diesen Spruch der Einigungsstelle hat die HIS innerhalb von zwei Wochen nach dessen Zustellung beim Arbeitsgericht angefochten. Sie hält die Zuständigkeit der Einigungsstelle nicht für gegeben. Der Betriebsrat habe hinsichtlich der Frage, nach welcher Vergütungsgruppenregelung die Arbeitnehmer einzugruppieren seien, kein Mitbestimmungsrecht. Sie sei aufgrund der Bewilligungsbescheide der Bundesrepublik und der Länder, die aufgrund der einschlägigen Haushaltsgesetze ergingen, verpflichtet, ihren Angestellten keine höhere Vergütung zu gewähren als den entsprechenden Angestellten im Bundes- oder Landesdienst. Mittel für eine höhere Vergütung würden bei den Zuwendungen nicht berücksichtigt, erfolgte Zuwendungen müßten insoweit zurückgezahlt werden. Aus Einnahmen für Forschungsaufträge Dritter könne eine höhere Vergütung nicht finanziert werden, da die dafür gezahlten Mittel zweckgebunden zu verwenden seien. Zumindest überschreite der Spruch der Einigungsstelle die Grenzen des Ermessens, da er ihre Zwangslage nicht berücksichtige.

Die HIS hat daher beantragt



festzustellen, daß der Beschluß der Einigungsstelle vom 16. September 1986 unwirksam ist.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er ist der Ansicht, daß die Einigungsstelle zuständig gewesen sei. Von einer Ermessensüberschreitung könne keine Rede sein. Bei Anwendung des Spruchs der Einigungsstelle müsse die HIS im Jahre 1986 an lediglich 15 Arbeitnehmer eine höhere Vergütung zahlen. Die Aufwendungen dafür beliefen sich auf insgesamt nur 31.540,-- DM bei einem Jahresetat der HIS von 8,8 Millionen DM, wovon 6,5 Millionen DM Personalkosten seien.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben dem Antrag der HIS stattgegeben und festgestellt, daß der Spruch der Einigungsstelle unwirksam ist. Mit der vom Senat zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Abweisungsantrag weiter, während die HIS um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, die Einigungsstelle sei nicht zuständig gewesen. Zur Frage, ob der Spruch der Einigungsstelle die Grenzen des Ermessens überschreitet, bedarf es noch näherer tatsächlicher Feststellungen.

I. Zur Frage der Anwendung des Absenkungserlasses bei den von der Bundesrepublik und den Ländern getragenen privatrechtlichen Forschungsgesellschaften und Anstalten hat der Senat in seinem Beschluß vom 27. Januar 1987 (BAGE 54, 147 = AP Nr. 42 zu § 99 BetrVG 1972 mit Anm. von Zängl) Stellung genommen. In dieser Ent-



scheidung hat der Senat ausgesprochen, daß der Betriebsrat die Zustimmung zu einer Eingruppierung auch mit der Begründung verweigern könne, daß die vom Arbeitgeber der geplanten Eingruppierung zugrunde gelegte Vergütungsgruppenordnung nicht diejenige Ordnung sei, die im Betrieb zur Anwendung kommen müsse. Der Betriebsrat habe nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber die bislang im Betrieb zur Anwendung gekommene Vergütungsgruppenordnung ändere. Eine solche Änderung liege in der Anwendung des Absenkungserlasses anlässlich der Eingruppierung von neu eingestellten Arbeitnehmern. Dieses Mitbestimmungsrecht werde nicht dadurch ausgeschlossen, daß der Arbeitgeber aufgrund von Auflagen des Bundes (oder der Länder) als Zuwendungsgeber verpflichtet sei, seine Arbeitnehmer nach einer geänderten Vergütungsgruppenordnung, der Anlage 1 a zum BAT nach Maßgabe des Absenkungserlasses, zu vergüten. An dieser Entscheidung hält der Senat fest. Von ihr ist auch im vorliegenden Verfahren auszugehen.

II. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht die Zuständigkeit der Einigungsstelle verneint und damit deren Spruch für unwirksam gehalten. Die Frage, nach welcher Vergütungsgruppenordnung Arbeitnehmer der HIS einzugruppieren sind, unterliegt als Frage der betrieblichen Lohngestaltung dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

1. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats wird nicht dadurch ausgeschlossen, daß der HIS in den Bewilligungsbescheiden des Bundes und der Länder zur Auflage gemacht wird, ihre Angestellten



nicht anders zu vergüten als vergleichbare Angestellte im Dienst des Bundes und der Länder, und daß Eingruppierungen nur nach Maßgabe des Absenkungserlasses vorgenommen werden dürfen. Diese Auflagen stellen keine gesetzliche Regelung im Sinne des Eingangssatzes von § 87 Abs. 1 BetrVG dar, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ausschließt.

Der Senat hat es in seiner Entscheidung vom 27. Januar 1987 noch dahingestellt sein lassen, ob Verwaltungsakte als eine gesetzliche Regelung im Sinne von § 87 Abs. 1 BetrVG angesehen werden können, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ausschließt. Die Auflagen der Zuwendungsgeber seien jedenfalls keine Verwaltungsakte, die dem Vollzug einer gesetzlichen Regelung dienen, die eine nach § 87 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Angelegenheit bereits selbst und abschließend regelt.

In seinem Beschluß vom 26. Mai 1988 (- 1 ABR 9/87 - zur Veröffentlichung vorgesehen) hat der Senat allerdings ausgesprochen, daß dann, wenn der Arbeitgeber aufgrund eines ihm gegenüber bindend gewordenen Verwaltungsaktes verpflichtet ist, eine bestimmte Maßnahme vorzunehmen, der Betriebsrat unter Berufung auf sein Mitbestimmungsrecht keine davon abweichende Regelung verlangen könne. Auch diese Entscheidung steht der Annahme eines Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrats bei der Frage, ob bei der Eingruppierung von Angestellten der Absenkungserlaß zu berücksichtigen ist, nicht entgegen. Die Bewilligungsbescheide als Verwaltungsakte dienen nicht der unmittelbaren Regelung der Arbeitsverhältnisse zwischen der HIS und ihren Arbeitnehmern und damit auch



nicht der betrieblichen Lohngestaltung, sondern regeln lediglich das Verhältnis der HIS zu den einzelnen Zuwendungsgebern, indem sie die Zuwendungen davon abhängig machen, daß keine höheren Vergütungen gezahlt werden, als sie sich bei Anwendung des Absenkungserlasses ergeben würden. Die Auflagen der Zuwendungsgeber begründen daher für die HIS nicht eine mit staatlichen Zwangsmiteln durchsetzbare Verpflichtung, bei der Eingruppierung neu eingestellter Arbeitnehmer den Absenkungserlaß zu beachten, sie begründen für die HIS vielmehr lediglich eine Zwangslage insoweit, als sie den Absenkungserlaß beachten muß, wenn sie nicht Gefahr laufen will, Zuwendungen zu verlieren. Eine solche faktische Zwangslage kann aber nicht zum Ausschluß gesetzlich normierter Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats führen. Das Gewicht einer solchen Zwangslage und ihrer Auswirkungen kann nur bei der Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte ihren Niederschlag finden insoweit, als auch der Betriebsrat dabei die Belange des Betriebes zu berücksichtigen hat.

Ob sich aus § 6 Abs. 2 des Gesetzes über die Feststellung des Bundeshaushaltsplanes für das Haushaltsjahr 1988 vom 18. Dezember 1987 (BGBl. I, 2747) etwas anderes ergibt, kann im vorliegenden Fall dahingestellt bleiben. In dieser Vorschrift heißt es im Zusammenhang mit der institutionellen Förderung, daß Zuwendungen nur mit der Auflage bewilligt werden dürfen, daß der Zuwendungsempfänger seine Beschäftigten nicht besserstellt als vergleichbare Arbeitnehmer des Bundes. Ausdrücklich lautet dann der 2. Halbsatz: "Vorbehaltlich einer abweichenden tarifvertraglichen Regelung dürfen deshalb keine günstigeren Arbeitsbedingungen ver-



einbart werden als sie für Arbeitnehmer des Bundes jeweils vorgesehen sind." In dieser Vorschrift mag eine gesetzliche Regelung der Lohngestaltung bei den Zuwendungsempfängern gesehen werden, die Mitbestimmungsrechte ausschließt. Das ist vorliegend nicht zu entscheiden. Die genannte Bestimmung ist erst zum 1. Januar 1988 in Kraft getreten. Für die Zeit bis zum 31. Dezember 1987 verbleibt es daher bei der dargestellten Rechtslage, nach der der Betriebsrat hinsichtlich der Frage, welche Eingruppierungsordnung einer Eingruppierung zugrunde zu legen ist, ein Mitbestimmungsrecht hat. Für diese Zeit trifft der angefochtene Spruch der Einigungsstelle vom 16. September 1986 eine Regelung. Über deren Wirksamkeit ist daher auch nach wie vor zu entscheiden.

2. Daß ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich der im Betrieb zur Anwendung kommenden Vergütungsgruppenordnung nicht durch eine tarifliche oder nur tarifübliche Regelung ausgeschlossen ist, ist im Beschluß vom 27. Januar 1987 eingehend begründet worden. Zwischenzeitlich hat der Senat ohnehin entschieden, daß Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG durch eine bloß tarifübliche Regelung der Angelegenheit nicht ausgeschlossen werden (Beschluß vom 24. Februar 1987, BAGE 54, 191 = AP Nr. 21 zu § 77 BetrVG 1972).

3. Hat damit der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Frage, welche Vergütungsgruppenordnung im Betrieb der HIS einer Eingruppierung zugrunde zu legen ist, so beinhaltet dieses Mitbestimmungsrecht auch das Recht des Betriebsrats, zur Herbeiführung einer entsprechenden Regelung oder zur Änderung



einer bereits bestehenden Regelung initiativ zu werden, sofern sein Mitbestimmungsrecht nicht bereits verbraucht ist. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats schließt grundsätzlich auch ein Initiativrecht des Betriebsrats ein. Mitbestimmung bedeutet gleiche Rechte für beide Betriebspartner mit der Folge, daß sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat die Initiative für eine erstrebte Regelung ergreifen und zu deren Herbeiführung erforderlichenfalls die Einigungsstelle anrufen kann. Eine Grenze für das Initiativrecht kann sich nur aus einer Begrenzung des Mitbestimmungsrechts selbst ergeben (so zuletzt Beschluß des Senats vom 4. März 1986, BAGE 51, 187 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Kurzarbeit).

a) Von diesen Rechtsgrundsätzen ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen. Es hat jedoch angenommen, der Betriebsrat könne von seinem Initiativrecht nicht lediglich zu dem Zweck Gebrauch machen, eine bereits bestehende Regelung festzuschreiben. Eine Initiative des Betriebsrats müsse sich auf die erstmalige Schaffung einer Regelung oder auf die Änderung einer Regelung beziehen. Dieser Ansicht des Landesarbeitsgerichts kann nicht gefolgt werden.

b) Unzutreffend ist schon der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, der Betriebsrat habe lediglich die Festschreibung einer bereits bestehenden Regelung erstrebt. Das wäre nur dann zutreffend, wenn im Betrieb der HIS eine Vergütungsgruppenordnung des Inhalts bestanden hätte, daß der Eingruppierung lediglich die Anlage 1 a zum BAT in ihrer jeweiligen tariflichen Fassung zu-



grunde zu legen sei, so wie es der Senat für die F.-Gesellschaft in seiner Entscheidung vom 27. Januar 1987 aufgrund der tatsächlichen Feststellungen angenommen hat. Das aber ist von der HIS bestritten worden, die von Anfang an behauptet hat, im Betrieb habe stets der Entlohnungs- und damit auch der Eingruppierungsgrundsatz bestanden, daß sich die Vergütung ihrer Mitarbeiter in allen Punkten nach der Vergütung der entsprechenden Angestellten im Dienst des Bundes und der Länder richten solle. Wäre dies zutreffend, dann wäre das Verlangen des Betriebsrats, der Eingruppierung der Arbeitnehmer ausschließlich die Anlage 1 a zum BAT zugrunde zu legen, auf eine Änderung dieser im Betrieb bestehenden Vergütungs- und Eingruppierungsordnung gerichtet gewesen. Das Landesarbeitsgericht hätte dann auch von seinem Standpunkt aus ein Initiativrecht des Betriebsrats und damit die Zuständigkeit der Einigungsstelle bejahen müssen.

c) Aber auch wenn man mit dem Landesarbeitsgericht davon ausgeht, daß der Betriebsrat lediglich eine Regelung erstrebte, die den bisherigen Zustand - Eingruppierung allein nach der Anlage 1 a zum BAT - in einer Betriebsvereinbarung festschreibt, wäre ein solches Initiativrecht des Betriebsrats zu bejahen und die Zuständigkeit der Einigungsstelle für einen Spruch gegeben, der eine solche Regelung zum Inhalt hat.

Die Frage, ob der Betriebsrat aufgrund seines Initiativrechts auch lediglich die Festschreibung einer bereits bestehenden betrieblichen Regelung einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit in einer Betriebsvereinbarung verlangen kann, wird im



Schrifttum nicht ausdrücklich erörtert. Wenn auch für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts nicht erforderlich ist, daß die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit durch eine Betriebsvereinbarung geregelt wird, der Betriebsrat vielmehr von seinem Mitbestimmungsrecht auch dadurch Gebrauch machen kann, daß er einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme des Arbeitgebers zustimmt oder die Regelung der Angelegenheit durch eine formlose Regelungsabrede mit dem Arbeitgeber verabredet, so besteht doch Einigkeit darüber, daß der Betriebsrat - jedenfalls wenn es sich um eine generelle Regelung handelt - den Abschluß einer Betriebsvereinbarung verlangen kann (Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 78; Wiese, GK-BetrVG, 3. Bearbeitung, § 87 Rz 46). Auch dem Arbeitgeber wird das Recht zugestanden, vom Betriebsrat den Abschluß einer Betriebsvereinbarung zu verlangen und zu diesem Zweck auch die Einigungsstelle anzurufen (Wiese, aaO, Rz 82). Begründet wird dies mit der normativen Wirkung der Betriebsvereinbarung auf die Arbeitsverhältnisse sowie ihrer Unabdingbarkeit, Wirkungen, die Vorteile sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber bieten, indem sie dem Arbeitnehmer unabdingbare Rechte gewähren und den Arbeitgeber von der Notwendigkeit befreien, die mit dem Betriebsrat getroffene Einigung mit individualrechtlichen Mitteln in die Arbeitsverhältnisse umzusetzen.

Diesen Überlegungen schließt sich der Senat an. Wenn - wie der Senat wiederholt ausgesprochen hat (so in der bereits genannten Entscheidung vom 24. Februar 1987) - es Sinn der in § 87 BetrVG geregelten Mitbestimmung ist, individualrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitgebers zum Schutz der Arbeit-



nehmer an die Beteiligung des Betriebsrats zu binden, so wird diesem Schutzzweck im Regelfall dadurch am besten Genüge getan, daß die mitbestimmte Regelung in Form einer Betriebsvereinbarung niedergelegt wird, die die gegenseitigen Rechte und Pflichten normativ und zuungunsten der Arbeitnehmer unabdingbar fest- schreibt. Der Betriebsrat kann daher auch verlangen, daß eine mit dem Arbeitgeber bereits vereinbarte Regelung einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit in einer Betriebsvereinbarung niedergelegt wird.

d) Ob dieser Anspruch des Betriebsrats auf Abschluß einer Betriebsvereinbarung mit dem Inhalt einer bereits vereinbarten Regelung durch die Anrufung der Einigungsstelle zu verfolgen ist oder vor dem Arbeitsgericht geltend gemacht werden muß, ist im vorliegenden Verfahren nicht zu entscheiden. Dem Vorbringen der Beteiligten ist nichts dafür zu entnehmen, daß sich die Betriebspartner bereits darauf geeinigt haben, die Eingruppierung der Arbeitnehmer allein auf der Grundlage der Anlage 1 a zum BAT vorzunehmen. In der Vergangenheit ist zwar vom HIS so verfahren worden. Der Betriebsrat hat angesichts dieser betrieblichen Praxis keine Notwendigkeit zu einer mitbestimmten Regelung gesehen. Eine - wenn auch formlose - Vereinbarung zwischen den Betriebspartnern, der Eingruppierung nur die Anlage 1 a zum BAT in ihrer jeweiligen tariflichen Fassung zugrunde zu legen, wird von der HIS auch nicht behauptet. Damit fehlt es bislang überhaupt an einer mitbestimmten Regelung der Frage, nach welcher Vergütungsgruppenordnung Arbeitnehmer einzugruppieren sind. Der Betriebsrat kann daher aufgrund seines Initiativrechts eine solche mitbe-



stimmte Regelung verlangen und zur Durchsetzung dieses Verlangens auch die Einigungsstelle anrufen. Daß es dabei sein Ziel ist, möglichst die bisherige betriebliche Praxis zum Inhalt dieser Regelung zu machen, steht der Wahrnehmung seines Initiativrechts nicht entgegen. Welchen Inhalt die angestrebte Regelung letztlich haben wird, entscheidet ohnehin die Einigungsstelle nach § 76 Abs. 5 BetrVG auch unter Berücksichtigung der Belange des Betriebes.

Eine weitere Überlegung bestätigt dieses Ergebnis. § 87 BetrVG wird bei der Regelung der hier genannten Angelegenheiten die Interessen der Arbeitnehmer durch eine gleichberechtigte Teilhabe des Betriebsrats an der Regelung der Angelegenheit zur Geltung kommen lassen. Beachtet der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht und regelt er eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit einseitig, so kann der Betriebsrat von seinem Mitbestimmungsrecht nur Gebrauch machen, indem er selbst initiativ wird und die Einigungsstelle anruft, sei es auch nur mit dem Ziel, eine bisherige Praxis in einer mitbestimmten Regelung festzuschreiben.

e) Hat damit der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Frage, welche Vergütungsgruppenordnung der Eingruppierung der Angestellten der HIS zugrunde zu legen ist, und steht seinem daraus folgenden Initiativrecht auch nicht entgegen, daß die angestrebte Regelung lediglich die bisherige betriebliche Praxis zum Inhalt haben soll, so war die Einigungsstelle zuständig, durch ihren Beschluß vom 16. September 1986 auch zu bestim-



men, daß als Entlohnungsgrundsatz für die Arbeitnehmer der HIS die Vergütungsgruppenregelung der Anlage 1 a zum BAT in der zum 31. Dezember 1983 gekündigten Fassung weiterhin Anwendung findet.

Das gilt erst recht dann, wenn entsprechend der Behauptung der HIS die bisherige Praxis zum Inhalt hatte, die Vergütung der Angestellten in jeder Hinsicht der Vergütung der Angestellten im Bundes- oder Landesdienst anzupassen.

Das hat das Landesarbeitsgericht verkannt. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts muß daher aufgehoben werden.

4. Der Senat kann in der Sache nicht abschließend entscheiden. Die HIS hat geltend gemacht, die Einigungsstelle habe damit zumindest die Grenzen des ihr gesetzten Ermessens überschritten. Sie habe nicht bedacht, daß ihr die Zahlung einer höheren Vergütung als in den Zuwendungsbescheiden zugelassen, nicht möglich sei, da diese Ausgaben nicht zuwendungsfähig seien. Sie habe daher keine Mittel, aus denen sie diese Aufwendungen bestreiten könne. Einnahmen aus Forschungsaufträgen Dritter seien für diese zweckgebunden. Ob diese Umstände ausreichen, den Spruch der Einigungsstelle als ermessensfehlerhaft anzusehen, kann der Senat nicht abschließend beurteilen. Zwar hat der Betriebsrat vorgetragen, daß die Mehraufwendungen jährlich nur gut 30.000,-- DM betragen, und auch der Arbeitgeber hat nur von monatlichen Mehraufwendungen von rd. 2.700,-- DM gesprochen. Es fehlt aber an Feststellungen des Landesarbeitsgerichts darüber, ob die HIS wirklich außerstande ist, die Mittel für diese Mehraufwendungen aufzubrin-



gen.

Der Rechtsstreit muß daher an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden, damit dieses die erforderlichen Feststellungen treffen und anschließend entscheiden kann, ob der Spruch der Einigungsstelle sich in den Grenzen des ihr zustehenden Ermessens gehalten hat.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Mager

Schneider



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)