

Für das Nachschlagewerk! Ja  
Für die Fachpresse! Ja  
Für die Amtliche Sammlung! Nein

14. NOV. 1974

Gesetz: BetrVG 1972 § 87 Abs. 1 Eingangssatz, Nr. 10 und 11,  
§ 77 Abs. 3

Leitsätze:

1. Bestimmt das Gesetz - wie in § 87 Abs. 1 BetrVG 1972 -, daß der Betriebsrat mitzubestimmen hat, dann schließt dies grundsätzlich auch das Initiativrecht des Betriebsrats ein, weil die Mitbestimmung schon begrifflich beiden Teilen gleiche Rechte einräumt.
2. Sieht ein Tarifvertrag nur Zeitlohn (Gehalt) vor, so sind Betriebsvereinbarungen über eine Leistungsentlohnung nur insoweit zulässig, als zusätzliche Leistungen vergütet werden sollen.

Aktenzeichen: 1 ABR 65/73

Beschluß des BAG vom 14. November 1974

LAG Düsseldorf (Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. BV 11/73 Düsseldorf (Köln)

Eröffnet durch Zustellung  
Beschlusstenors  
14. November 1974

Henkelmann,  
Inspektorin  
Urkundsbeamter  
Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. August 1974 durch den Richter Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Hümme und Hirschmann beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 17. Juli 1973 - 8 Ta BV 11/73 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n   !

- 2 -



G r ü n d e :

I. Antragsteller ist der Betriebsrat der Firma B GmbH E . Die tarifgebundene Firma B GmbH (Antragsgegnerin) beschäftigt ihre Angestellten im Zeitlohn. Sie zahlt aber neben den Gehältern Zulagen verschiedener Art, über die nähere Feststellungen bisher nicht getroffen sind. Der Antragsteller strebt für die Angestellten des Betriebes die Einrichtung eines Leistungslohnsystems an. Die Geschäftsleitung der Antragsgegnerin hat jedoch die Bitte des Antragstellers, mit ihm in Verhandlungen über die Einführung eines Leistungslohnsystems für Angestellte einzutreten, mit dem Hinweis abgelehnt, der Betriebsrat habe kein Recht, ein neues Lohn- oder Gehaltssystem zu verlangen. Nur dann, wenn der Arbeitgeber sich entschließen würde, ein Leistungslohnsystem für Angestellte einzuführen, greife das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG 1972 ein.

Der Antragsteller hat daraufhin das vorliegende Beschlußverfahren beim Arbeitsgericht eingeleitet. Er hat vorgetragen, bei der Antragsgegnerin gebe es bisher kein durchsichtiges System einer Leistungs-entlohnung für Angestellte. Zwar verwende der Betrieb einen "Beurteilungsbericht" und berücksichtige dessen Ergebnisse bei der Bemessung der Höhe der Gehälter, jedoch habe der Betriebsrat diesem System nicht zugestimmt. Der Antragsteller vertritt weiter die Auffassung, ohne Rücksicht darauf, ob es sich bei diesem "Beurteilungssystem" überhaupt um ein Leistungslohnsystem handele, könne der Betriebsrat ein Leistungslohnsystem für Angestellte verlangen. Sein Mitbestimmungsrecht schließe ein entsprechendes Initiativrecht ein. Da die Antragsgegnerin letzteres aus Rechtsgründen in Abrede stelle, habe der Betriebsrat ein



rechtliches Interesse an der entsprechenden Feststellung im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens. Der Antragsteller hat (in der Beschwerdeinstanz) beantragt, festzustellen, daß das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers bei der Leistungsentlohnung von Angestellten das Initiativrecht des Antragstellers einschließt.

Die Antragsgegnerin hat um Zurückweisung des Antrags gebeten. Sie hat die Ansicht vertreten, der Betriebsrat könne ein Leistungslohnsystem für Angestellte gegen den Willen der Firma nicht erzwingen. Nach Auffassung der Antragsgegnerin beschränkt sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG 1972 auf ein Zustimmungsrecht, falls derartige Entlohnungsgrundsätze unternehmerseitig eingeführt werden sollen. Die Annahme eines Initiativrechts des Betriebsrats sei abzulehnen, da sonst dem Unternehmen jegliche Einflußnahme auf die materielle Lohn- und Gehaltsgestaltung aus der Hand genommen wäre. Ein System für die Gewährung übertariflicher Zulagen nach Leistung bestehe im übrigen im Betrieb nicht. Schließlich vertritt die Antragsgegnerin die Meinung, dem Begehren des Betriebsrates stehe auch § 77 Abs. 3 BetrVG 1972 entgegen. Für die Tarifüblichkeit spreche die im Bereich Rheinland-Hessen für die Metallindustrie bestehende Regelung über eine durchschnittliche Leistungszulage für Angestellte; im Tarifbereich Nordrhein-Westfalen werde über eine tarifliche Leistungszulagenregelung für Angestellte seit längerer Zeit verhandelt. Der Tarifvertrag sei abschlußreif.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag als unzulässig abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Beschwerde des Antragstellers unter Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung nach dem in der Beschwerdeinstanz gestellten Antrag des Antragstellers erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat im Gegensatz zum Arbeitsgericht das Rechtsschutzinteresse des Antragstellers bejaht, weil nicht zweifelhaft



sein könne, daß ein vom Arbeitgeber bestrittenes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates Gegenstand eines Beschlußverfahrens sein könne. Das gelte auch dann, wenn die Beteiligten – wie hier – über den Umfang des Mitbestimmungsrechtes und seine Grenzen streiten. Das Beschlußverfahren diene hier der Wahrung des Betriebsfriedens; es vermeide einen künftigen Streit über die gleiche Rechtsfrage. Das Rechtsschutzinteresse könne auch nicht unter Hinweis auf den Weg des § 87 Abs. 2 in Verbindung mit § 76 Abs. 2 BetrVG 1972 bestritten werden. Sachlich-rechtlich hat das Landesarbeitsgericht die Auffassung vertreten, daß das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG 1972 ein Initiativrecht einschließt. Die Mitbestimmungsrechte seien die stärkste Form der Beteiligung des Betriebsrats und verwirklichten in ihrem Bereich die Parität. Das habe zur Folge, daß auch der Betriebsrat – ebenso wie der Arbeitgeber – im Rahmen des § 87 BetrVG 1972 die Initiative ergreifen könne. Es sei nicht möglich, den Begriff Mitbestimmung unterschiedlich zu interpretieren, je nachdem ob eine formelle oder materielle Angelegenheit einer Regelung zugeführt werden solle. Ein Begriff, den der Gesetzgeber in einer gesetzlichen Bestimmung für einen ganzen Katalog von Angelegenheiten verwende, sei auch einheitlich zu interpretieren. Allerdings dürfe das Initiativrecht des Betriebsrates im Rahmen seiner sozialen Mitbestimmung nicht dazu führen, eine Mitbestimmung im unternehmerisch-wirtschaftlichen Bereich herbeizuführen, die das Gesetz dem Betriebsrat nicht eingeräumt habe. Das Initiativrecht dürfe nicht soweit gehen, daß damit Absatzlage oder Auftragsbestand des Unternehmens mitbestimmt würden. Die Beschränkung der Mitbestimmung im unternehmerisch-



wirtschaftlichen Bereich sei eine Wertungsentscheidung des Gesetzgebers, die bei der Auslegung des Gesetzes zu beachten sei. Der zur Entscheidung stehende Fall gebe jedoch keinen Anlaß, aus dem genannten Gesichtspunkt das Initiativrecht des Antragstellers zu beschränken. Wie der Lohn des Angestellten berechnet werde, sei nämlich keine Frage, die den unternehmerisch-wirtschaftlichen Bereich tangiere; Leistungslohn bei Angestellten könne, müsse aber nicht die Lohnkosten beeinflussen. Der beantragten Feststellung stehe auch weder § 77 Abs. 3 BetrVG 1972 noch § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG 1972 entgegen. Über eine Leistungsentlohnung für Angestellte gebe es keine gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen. Verfassungsrechtliche Bedenken könnten nicht erhoben werden.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragsgegnerin ihren Zurückweisungsantrag weiter, während der Antragsteller beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

II. Die Rechtsbeschwerde führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung.

1. Bei dem Begehren des Antragstellers handelt es sich um eine im Beschlußverfahren auszutragende (§ 8 Abs. 1 ArbGG) "Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz" nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG (i.d.F. des § 124 Nr. 1 a BetrVG 1972). Es geht um die Frage, ob und inwieweit dem Betriebsrat im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG 1972 ein Mitbestimmungsrecht zusteht.

Die Antragsbefugnis des Betriebsrats, der ein von der Antragsgegnerin ausdrücklich geleugnetes, nach seiner Behauptung ihm aber zustehendes obligatorisches Mitbestimmungsrecht festgestellt wissen will, begegnet keinen rechtlichen Bedenken. Es besteht ein Rechtsschutzinteresse an der begehrten Feststellung, wenn auch der Antrag recht



allgemein gehalten ist. Dem Antragsteller geht es allein um die Feststellung, ob sein Mitbestimmungsrecht im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG 1972 ein Initiativrecht einschließt oder nicht. Das ist eine über die hier erstrebte Einzelregelung hinausgehende für den Antragsteller allgemein wichtige Frage, deren Klärung geeignet ist, auch künftigen Streit zu vermeiden und damit dem Betriebsfrieden zu dienen. Insbesondere kann das Rechtsschutzinteresse – wie das Landesarbeitsgericht zu Recht annimmt – auch nicht mit dem Hinweis verneint werden, der Antragsteller könne ein Einigungsverfahren nach § 87 Abs. 2 BetrVG 1972 einleiten. Es geht hier nicht um die Frage, wie die vom Betriebsrat angestrebte Regelung letztlich aussehen soll; vielmehr geht es hier allein um die Frage, ob der Betriebsrat Verhandlungen über das von ihm erstrebte Ziel überhaupt verlangen und ggf. ein konkretes Ergebnis dann über die Einigungsstelle durchsetzen kann. Allerdings ist das Vorbringen des Antragstellers bisher so allgemein gehalten, daß noch nicht festgestellt werden kann, ob die beabsichtigte Regelung mit § 77 Abs. 3, § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG 1972 vereinbar ist (vgl. unten Ziff. 3 der Gründe).

2. Im sachlich-rechtlichen Ausgangspunkt hat das Landesarbeitsgericht zutreffend die Auffassung vertreten, daß die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG 1972 grundsätzlich das Initiativrecht mit einschließt. Wie das Landesarbeitsgericht dazu richtig ausführt, bedeutet "Mitbestimmung" gleiche Rechte für beide Teile. Das hat zur Folge, daß – soweit sich nicht eine andere Regelung aus dem Gesetz oder dem Tarifvertrag ergibt – sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat die Initiative für eine erstrebte



Regelung ergreifen und erforderlichenfalls zur verbindlichen Entscheidung der Einigungsstelle gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG 1972 unterbreiten kann (vgl. Gester-Isenhardt, RdA 74, 80 ff; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 87 Anm. 3; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 87 RdNr. 6). Ob dies uneingeschränkt auch für die Mitbestimmungstatbestände des § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG 1972 gilt, kann hier dahinstehen. Jedenfalls besteht das Initiativrecht des Betriebsrats dann, wenn er keine lohnpolitischen Entscheidungen erstrebt, sondern sein Begehren wie hier offenbar lediglich der Lohnfindung unter dem Gesichtspunkt der Lohngerechtigkeit dienen soll (vgl. Dietz-Richardi, aaO, § 87 RdNr. 9, 280, 290, 297; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 87 Anm. 3, 54, 55, 59; Wiese-GK, § 87 Anm. 41 ff, 143 f., jeweils mit weiteren Nachweisen). Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht dazu abschließend die Auffassung vertreten, die Unternehmerfreiheit (im unternehmerisch-wirtschaftlichen Bereich) werde im Kern nicht eingeschränkt, wenn es um die Beantwortung der Frage geht, ob die Angestellten im Unternehmen nach Leistung oder wie herkömmlich im Zeitlohn bezahlt werden. Richtig ordnet das Landesarbeitsgericht das Begehren des Antragstellers auch in die Bestimmung des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG 1972 ein, wenn es erwägt, der Antragsteller strebe eine Änderung der betrieblichen Lohngestaltung an, er wolle anstelle des Tariflohnes zuzüglich einer übertariflichen Zulage, die bisher im Einzelfall frei vereinbart wird, ein leistungsbezogenes und leistungsabhängiges allgemeines Lohnsystem einführen.

3. Die vom Landesarbeitsgericht getroffenen tatsächlichen Feststellungen reichen aber gleichwohl nicht aus, in der Rechtsbeschwerdeinstanz endgültig im Sinne des Antragstellers zu entscheiden. Die für das Unternehmen der Antragsgegnerin geltenden einschlägigen Tarifnormen für Angestellte kennen zwar bisher – im Gegensatz zu anderen Tarifgebieten – für Angestellte nur die reine Zeitentlohnung, wie das Landesarbeitsgericht im Ansatzpunkt nicht verkennt. Daraus



- 8 -

folgt zwingend, daß jedenfalls insoweit abweichende Regelungen auf betrieblicher Ebene durch Betriebsvereinbarung unzulässig sind (§ 77 Abs. 3 BetrVG 1972). Die vom Antragsteller erstrebte Betriebsvereinbarung über Leistungsentlohnung darf daher nicht lediglich einen ohne weitere Voraussetzungen gewährten Zuschlag zum tariflichen Zeitlohn beinhalten oder gar die tarifliche Regelung ersetzen (vgl. auch BAG 16, 58 [64] = AP Nr. 24 zu § 59 BetrVG 1952). Eine tarifliche Zeitlohnregelung schließt es aber nicht aus, für zusätzliche Leistungen des Angestellten zusätzliche, durch Betriebsvereinbarung regelbare Vergütungen des Arbeitgebers auf den Tariflohn zu gewähren. Insoweit fehlen bisher nähere Feststellungen über das Verhandlungsziel des Betriebsrats. Zwar findet der Antragsteller hier – jedenfalls nach seinen insoweit offenbar nicht bestrittenen Behauptungen – eine kollektivähnliche Regelung vor, die er durch eine andere, unter seiner Beteiligung zustande kommende Regelung ersetzen will. Gerade dies ist das Ziel seines Antrags. Ob aber die bisherige Regelung im Betrieb und das Begehren des Betriebsrats nur an sich schon bestehende, an besondere Voraussetzungen geknüpfte Zulagen zum Tariflohn betrifft oder aber das Gehaltsgefüge des Tarifvertrages selbst verändert werden soll, was mit § 77 Abs. 3, § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG 1972 unvereinbar wäre, ist nicht festgestellt. Gerade hierauf kommt es aber, wie dargelegt, entscheidend an.

Deshalb war die angefochtene Entscheidung aufzuheben und die Sache an die Vorinstanz zurückzuverweisen. Das Landesarbeitsgericht wird die fehlenden tatsächlichen Feststellungen nachzuholen haben. Sollten bis dahin die Verhandlungen der Tarifparteien im

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen (die von der Vorinstanz tatsächlich festgestellt sind) zu einem endgültigen Ergebnis über die Leistungsentlohnung für Angestellte geführt haben, so wird das Landesarbeitsgericht bei seiner rechtlichen Würdigung insbesondere auch § 87 Abs. 1, Einleitungssatz BetrVG 1972 zu beachten haben. Es kann vom Senat nicht beurteilt werden, ob und inwieweit dann noch Raum für eine Betriebsvereinbarung bleibt. Möglicherweise wird sich das Feststellungsbegehren des Antragstellers aber auch dadurch erledigen, daß die erwartete tarifvertragliche Regelung ausdrücklich bestimmt, daß und in welchem Rahmen zusätzliche Betriebsvereinbarungen möglich sind (Öffnungsklausel).

gez. Dr. Auffarth

Wendel

Bichler

Hümme

Hirschmann

