

Aktenzeichen: 1 ABR 66/98
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 20. Juli 1999
- 1 ABR 66/98 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 30. September 1997
- 12 BV 237/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 27. Juli 1998
- 3 TaBV 100/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Unwirksame Regelung der Entgelthöhe durch Einigungsstelle

Gesetz:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10, § 76 Abs. 5

Leitsatz:

Der Betriebsrat kann den Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs in zulässiger Weise darauf stützen, daß die Einigungsstelle zu Unrecht vom Bestehen eines Mitbestimmungsrechts ausgegangen sei.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 66/98
3 TaBV 100/97 Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Juli 1999

Klapp,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

Tenor berichtigt
durch Beschluß
vom 21. Januar 2000
Erfurt, 24. Januar 2000
Steffen
Urkundsbeamter der
Geschäftsstelle

unter Beteiligung

1.

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung
vom 20. Juli 1999 durch den Präsidenten Dr. Wißmann, die Richter Dr. Rost und



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



Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. von Platen und Prof. Dr. Wohlgemuth
beschlossen:

1. Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Köln vom 27. Juli 1998 - 3 TaBV 100/97 - aufgehoben, soweit das Landesarbeitsgericht der Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Köln vom 26. August 1997 - 12 BV 237/96 - stattgegeben hat.
Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Köln wird insgesamt zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Köln vom 27. Juli 1998 - 3 TaBV 100/97 - wird zurückgewiesen.

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 die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs, der bei der Arbeitgeberin ein neues Vergütungssystem eingeführt hat.

Die Arbeitgeberin wurde 1992 als 100%iges Tochterunternehmen des T e. V. gegründet. Im Januar 1993 übernahm sie vom T e. V. die Betriebsteile Energietechnik und Umweltschutz mit etwa 320 Mitarbeitern. Insgesamt beschäftigt die Arbeitgeberin etwa 400 Arbeitnehmer. Sie ist nicht tarifgebunden.

Auf die 320 übernommenen Mitarbeiter wandte die Arbeitgeberin zunächst ein Vergütungs- und Altersversorgungssystem an, das auf einzelvertraglichen Vereinbarungen und auf Betriebsvereinbarungen des T e. V. beruhte. Die Vergütungsbemessung erfolgte in Anlehnung an die Landesbesoldungsordnung



Nordrhein-Westfalen (LBO). Die Arbeitnehmer waren unter Berücksichtigung ihrer Qualifikation und Tätigkeit nach Funktionskatalogen in die Besoldungsgruppen A 3 bis A 16 eingestuft. Ein Dienstaltersstufensystem machte die Vergütungshöhe von Lebensalter und Dauer der Unternehmenszugehörigkeit abhängig. Nach bestimmten Wartezeiten konnten Mitarbeiter, die in die Besoldungsgruppen A 3 bis A 14 eingestuft waren, zweimal im Wege der Regelbeförderung in die nächsthöhere Besoldungsgruppe aufsteigen. Die Vergütung setzte sich aus Grundgehalt, Ortszuschlag, Stellenzulage und ggf. einer Funktionszulage zusammen. Sie war Grundlage für die Berechnung der betrieblichen Altersversorgung. Pflichtversicherte Arbeitnehmer erhielten als nicht ruhegehaltstfähigen Vergütungsbestandteil die Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ausgezahlt. Die Arbeitgeberin zahlte auch ein Urlaubsgeld.

Die etwa 80 neu eingestellten Mitarbeiter vergütet die Arbeitgeberin nach einer eigenen Betriebsordnung, an deren Aufstellung der Betriebsrat nicht mitgewirkt hat.

Anfang 1996 versuchte die Arbeitgeberin mit dem Betriebsrat eine Änderung des Vergütungs- und Altersversorgungssystems für die etwa 320 übernommenen Mitarbeiter zu erreichen. Nachdem die Verhandlungen gescheitert waren, trat im Oktober 1996 die aufgrund gerichtlicher Entscheidung gebildete Einigungsstelle zusammen. Das Verfahren endete mit einem Spruch der Einigungsstelle vom 13. November 1996. Der Spruch umfaßt neben Betriebsvereinbarungen über eine Jahressonderzahlung, Urlaubsgeld, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Sterbegeld, Geburts- und Jubiläumszuwendungen eine „Betriebsvereinbarung Vergütung 1996-I“ nebst Anlagen 1 bis 3. Diese enthält u. a. folgende Regelungen, die am 1. November 1996 in Kraft traten:



„2. Gehalt

2.1 Die Gehaltsbemessung erfolgt gemäß der Tabelle nach Anlage 1. Für die Zuordnung zu den einzelnen Gehaltsgruppen sind die Festlegungen gemäß

Anlage 2: Katalog A Grund- und Leitungsfunktionen der technisch-wissenschaftlichen Beschäftigten

und Anlage 3: Katalog B Grund- und Leitungsfunktionen der in der Verwaltung Beschäftigten

maßgebend.

Die den Grundfunktionen beispielhaft zugeordneten Tätigkeitsmerkmale der einzelnen Fachbereiche werden in Regelungsabsprachen ausgewiesen und den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen angepaßt.

2.2 Das Gehalt setzt sich zusammen aus:

- a) Grundgehalt gemäß Anlage 1 in der jeweils geltenden Fassung,
- b) Ortszuschlag gemäß Anlage 1 in der jeweils geltenden Fassung; ledige Beschäftigte, die das 30. Lebensjahr vollendet haben, erhalten den Ortszuschlag für Verheiratete,
- c) Sozialzulage gemäß nachstehender Regelung,
- d) Stellenzulage gemäß Anlage 1 in der jeweils geltenden Fassung,
- e) Bewährungs- und Funktionszulagen gemäß Ziffern 5.4 bis 5.7

Die Beschäftigten erhalten an Stelle des bisher bei pflichtversicherten Beschäftigten als Gehaltsbestandteil übernommenen Arbeitnehmeranteils zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung eine feste monatliche Sozialzulage. Sie wird in Höhe des monatlichen Betrags gezahlt, den der/die Beschäftigte als entsprechenden Gehaltsbestandteil im Monat Oktober 1996 unter ausschließlicher Zugrundelegung des Grundgehaltes, des Ortszuschlages, der Stellen- und Funktionszulage erhalten hat. Einmalzahlungen, Prämien und sonstige Vergütungen bleiben bei der Berechnung unberücksichtigt. Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Oktober 1996 geruht hat, wird die Sozialzulage nach denjenigen o.g. Gehaltsbestandteilen berechnet, die der/die Beschäftigte bei aktivem Arbeitsverhältnis im



Oktober 1996 erhalten hätte. Die Sozialzulage wird bei Teilzeitbeschäftigung anteilig gezahlt.

- 2.3 Teilzeitbeschäftigte erhalten ein Gehalt gemäß 2.1 und 2.2, das dem Verhältnis der verkürzten zur normalen, betriebsüblichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

...

4. Dienstaltersstufen

Die Dienstaltersstufen der einzelnen Beschäftigten bleiben nach dem Stand vom 31. Oktober 1996 erhalten. Weitere Erhöhungen der Dienstaltersstufen bei den einzelnen Beschäftigten finden nicht statt.

5. Zuordnung zu Grundfunktionen und Tätigkeitsmerkmalen, Bewährungs- und Funktionszulagen

...

- 5.3 Ab dem 1. November 1996 erfolgen keine Bewährungsaufstiege mehr. Vollzogene Bewährungsaufstiege im Rahmen der Anwendung der Betriebsvereinbarung „Lohn- und Gehaltsregelung“ des T e. V. vom 6. Januar 1981 bleiben unberührt.

- 5.4. Den Grundfunktionen A 3 bis A 14 gemäß Anlagen 2 und 3 ist jeweils eine nicht ruhegehaltsfähige Bewährungszulage zugeordnet. Die Wartezeiten sind in den Grund- und Leitungsfunktionskatalogen A und B, Anlage 2 und 3, Spalte 5 festgelegt. Die Gewährung der Zulage setzt voraus, daß sich der/die Beschäftigte während der Wartezeit bewährt hat.

- 5.4.1 Die Wartezeit beginnt mit dem 1. des Monats, in dem die Eingruppierung in die entsprechende Grund- und Leitungsfunktion (Anlage 2 und 3) erfolgt ist.

- 5.4.2 Die Bewährungszulage entfällt mit dem 1. des Monats, in dem der/die Beschäftigte aufgrund geänderter Grund- und Leitungsfunktion in eine höhere Gehaltsgruppe umgruppiert wird. Zugleich beginnt die der neuen Gehaltsgruppe zugeordnete Wartezeit nach Ziffer 5.4.1 neu.

- 5.4.3 Beschäftigte, die aufgrund eines vollzogenen Bewährungsaufstiegs im Rahmen der Anwendung der Betriebsvereinbarung „Lohn- und Gehaltsregelung“ des T e. V. vom 6. Januar 1981 in eine höhere Gehaltsgruppe eingruppiert wurden, erhalten keine Bewährungszulage, es sei denn, es liegt eine nach dem



31. Oktober 1996 erfolgende Höhergruppierung aufgrund geänderter Grund- und Leitungsfunktion vor. Im letztgenannten Fall sind Ziffer 5.4.1 und 5.4.2 anzuwenden.

- 5.4.4 Die Höhe der Bewährungszulage errechnet sich aus der Differenz der der Grund- und Leitungsfunktion des/der Beschäftigten zugeordneten Gehaltsgruppe zur nächst höheren Gehaltsgruppe in der jeweils zutreffenden Dienstaltersstufe. Die Bewährungszulage entfällt, wenn der/die Beschäftigte bereits in die nächst höhere Gehaltsgruppe eingruppiert ist.“

Die Anlage 1 zur „Betriebsvereinbarung Vergütung 1996-I“ weist die monatlichen Grundgehaltssätze in Prozentangaben und DM-Beträgen aus, bezogen auf die einzelnen Gehaltsgruppen und Dienstaltersstufen. Entsprechende Angaben sind hinsichtlich des Ortszuschlages und der Stellenzulage enthalten.

Die Anlagen 2 und 3 bestehen aus den Katalogen A und B, in denen die einzelnen Funktionen der technisch-wissenschaftlichen Mitarbeiter und der Verwaltungsmitarbeiter beschrieben und einzelnen Gehaltsgruppen zugeordnet werden. Für jede Gehaltsgruppe wird eine Wartezeit für die Bewährungszulage bestimmt.

Die auf dem Spruch der Einigungsstelle vom 13. November 1996 beruhende „Betriebsvereinbarung über eine Jahressonderzahlung“ enthält u. a. folgende Regelung:

- „2. Die Beschäftigten erhalten ab dem Jahr 1996 eine Jahressonderzahlung
- ...
- 2.1 Die Jahressonderzahlung beträgt vorbehaltlich der Ziffer 2.2 für das Jahr 1996 100 % und ab dem Jahr 1997 75 % der Gehaltsbestandteile nach Ziffer 2.2 a) b) d) und e) der Betriebsvereinbarung Vergütung 1996-I vom 13. November 1996. ...
- 2.2 Die Jahressonderzahlung für das Jahr 1996 vermindert sich um den Betrag, um den das der/dem Beschäftigten im Jahr 1996 aufgrund der anzuwendenden Regelungen



der Betriebsvereinbarung Urlaubsgeldgewährung des
T e. V. vom 31. Oktober 1984 ausbezahlte
Urlaubsgeld den Betrag vom 500,00 DM übersteigt.“

Der Spruch der Einigungsstelle wurde den Beteiligten am 13. November 1996 zugeleitet. Am 27. November 1996 beantragte der Betriebsrat beim Arbeitsgericht die Feststellung der Unwirksamkeit des Spruchs. Der Betriebsrat hat - soweit für die Rechtsbeschwerde noch von Interesse - die Auffassung vertreten, hinsichtlich der „Betriebsvereinbarung Vergütung 1996-I“ und der „Betriebsvereinbarung über eine Jahressonderzahlung“ überschreite der Spruch die Grenzen des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Die „Betriebsvereinbarung Vergütung 1996-I“ regle die Entgelthöhe. Die Einigungsstelle sei darüber hinaus nicht befugt, vom Arbeitgeber erwünschte Entgeltkürzungen im Wege eines Spruchs zu beschließen.

Auch das „Einfrieren“ der Dienstaltersstufen auf dem Stand vom 31. Oktober 1996 gemäß Nr. 4 und der Wegfall des Bewährungsaufstiegs nach Nr. 5.3 bis Nr. 5.4.4 der „Betriebsvereinbarung Vergütung 1996-I“ - jeweils ergänzt durch die Anlage 1 - lege die Entgelthöhe absolut fest. Insoweit sei der Spruch überdies ermessensfehlerhaft, weil nach der LBO zuvor mögliche Gehaltssteigerungen entfielen und Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung verkürzt würden, die an das jeweilige Endgehalt vor Eintritt in den Ruhestand anknüpfen.

Der Betriebsrat hat, soweit für die Rechtsbeschwerde noch von Interesse, beantragt

festzustellen, daß der Spruch der Einigungsstelle über Entgeltregelung vom 13. November 1996 bezüglich der Betriebsvereinbarung Vergütung 1996-I und der Betriebsvereinbarung über eine Jahressonderzahlung unwirksam ist.



Die Arbeitgeberin hat beantragt,
den Antrag abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der Spruch der Einigungsstelle sei wirksam. Die „Betriebsvereinbarung Vergütung 1996-I“ bestimme nicht unmittelbar die Höhe des Arbeitsentgelts. In der Anlage 1 werde nur der Abstand zwischen den einzelnen Vergütungsgruppen festgelegt und damit ein mitbestimmtes Gehaltsstruktursystem geschaffen. Daß der Besoldungsgruppe A 01 neben der Indexzahl 100,00 auch ein konkreter DM-Betrag zugeordnet werde, stehe dem nicht entgegen. Der DM-Betrag sei der „Ecklohn“, der von ihr, der Arbeitgeberin, mitbestimmungsfrei vorgegeben worden sei. Eine Regelung über die Entgelthöhe habe die Einigungsstelle damit nicht getroffen, sondern nur den vorgegebenen Dotierungsrahmen hinsichtlich der einzelnen Besoldungsgruppen umgesetzt.

Für die Sozialzulage lege Nr. 2.2 Satz 2 der „Betriebsvereinbarung Vergütung 1996-I“ nur einen abstrakten Verteilungsgrundsatz fest, der sich an dem entsprechenden Gehaltsbestandteil für Oktober 1996 orientiere. Auch für die Berechnung der Bewährungszulage seien in Nr. 5.4.4 der „Betriebsvereinbarung Vergütung 1996-I“ nur die Berechnungsgrundsätze bestimmt. Der konkrete Betrag ergebe sich erst unter Rückgriff auf die Anlage 1.

Durch das „Einfrieren“ der Dienstaltersstufen gemäß Nr. 4 der „Betriebsvereinbarung Vergütung 1996-I“ habe die Einigungsstelle den Entgeltgrundsatz festgelegt, daß ab dem 1. November 1996 künftige Vergütungssteigerungen nicht mehr wegen der Erhöhung des Dienstalters erfolgen sollten. Die Regelung sei auch nicht ermessensfehlerhaft. Sie greife in das Altersversorgungssystem nicht ein, sondern habe allenfalls mittelbare, auf die Zukunft gerichtete Auswirkungen.



Schließlich sei Nr. 2.2 der „Betriebsvereinbarung über eine Jahressonderzahlung“ wirksam. Die Zahlung des Urlaubsgeldes sei unter dem Vorbehalt des Abschlusses einer neuen Betriebsvereinbarung erfolgt.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats teilweise stattgegeben. Es hat die Unwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle festgestellt hinsichtlich der „Betriebsvereinbarung Vergütung 1996-I“ zu Nr. 2.1 Satz 1, zu Nr. 2.2 mit Ausnahme der Regelung über Funktionszulagen, zu Nr. 2.3, soweit auf Nr. 2.1 und Nr. 2.2 mit Ausnahme der Funktionszulage Bezug genommen wird, zu Nr. 4, zu Nr. 5.3 bis 5.4.4 nebst Anlage 1 zur Betriebsvereinbarung Vergütung 1996-I sowie hinsichtlich der „Betriebsvereinbarung über eine Jahressonderzahlung“ zu Nr. 2.2. Im übrigen hat es den Antrag abgewiesen.

Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin hat das Landesarbeitsgericht den Antrag des Betriebsrats auch hinsichtlich Nr. 4 der „Betriebsvereinbarung Vergütung 1996-I“ und Nr. 2.2 der „Betriebsvereinbarung über eine Jahressonderzahlung“ abgewiesen, im übrigen hat es die Beschwerde zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin weiterhin die Abweisung des Antrages insgesamt. Der Betriebsrat verfolgt mit seiner Rechtsbeschwerde die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses.

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß der Spruch der Einigungsstelle hinsichtlich der von der Rechtsbeschwerde erfaßten Regelungen in Nr. 2.1 Satz 1, Nr. 2.2 (ohne Funktionszulagen), Nr. 2.3 und Nr. 5.3 bis 5.4.4 Betriebsvereinbarung Vergütung 1996-I nebst Anlage 1 unwirksam ist.



Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist demgegenüber begründet. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht Nr. 4 „Betriebsvereinbarung Vergütung 1996-I“ sowie Nr. 2.2 „Betriebsvereinbarung über eine Jahressonderzahlung“ für wirksam angesehen.

I. Der Feststellungsantrag des Betriebsrates ist zulässig.

Das erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben. Die gerichtliche Entscheidung über die Unwirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs hat nur rechtsfeststellende, aber keine rechtsgestaltende Wirkung. Daher kann nur die Feststellung seiner Unwirksamkeit beantragt werden und nicht die Aufhebung des Einigungsstellenspruchs (vgl. Senatsbeschluß vom 14. Dezember 1993 - 1 ABR 31/93 - AP Nr. 65 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu B I 2 der Gründe). Dem trägt der Antrag Rechnung.

Das rechtliche Interesse des Betriebsrats an der Feststellung der Unwirksamkeit des Spruchs entfällt nicht deshalb, weil er geltend macht, er habe hier kein Mitbestimmungsrecht. Verfahrensgegenstand ist nicht der Umfang des Mitbestimmungsrechts, sondern der Bestand einer auch dem Betriebsrat zuzurechnenden betrieblichen Norm. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber nur in den Fällen der zwingenden Mitbestimmung, § 76 Abs. 5 BetrVG. Der Betriebsrat muß also klären lassen können, ob ein Spruch diese Grenze einhält und ihm damit die zwingenden Rechtswirkungen einer Betriebsvereinbarung zukommen, oder ob der Regelungsgegenstand allenfalls einer freiwilligen Betriebsvereinbarung (vorbehaltlich § 77 Abs. 3 BetrVG) zugänglich wäre.

II. Der Antrag des Betriebsrats ist in dem in der Rechtsbeschwerdeinstanz noch zur Überprüfung des Senats stehenden Umfang begründet. Insoweit hat die Eini-



gungsstelle ihre Zuständigkeit überschritten, denn sie hat Festlegungen über die Höhe des Entgelts getroffen, die nicht der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegen. Dies gilt auch hinsichtlich der vom Landesarbeitsgericht abweichend vom erstinstanzlichen Beschluß für wirksam erachteten Regelungen in Nr. 4 BV Vergütung 1996-I sowie Nr. 2.2 BV über eine Jahressonderzahlung.

1. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung. Zweck des Mitbestimmungsrechts ist es, eine transparente Lohnordnung für den Betrieb aufzustellen und zur innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit beizutragen. Zur Ausgestaltung von Entlohnungsgrundsätzen gehört nach ständiger Rechtsprechung die Aufstellung des Entgeltsystems mit all seinen Einzelheiten sowie die Bildung von Gehaltsgruppen nach abstrakten Kriterien einschließlich der isolierten Festsetzung der Wertunterschiede nach Prozentsätzen oder sonstigen Bezugsgrößen (vgl. nur Senatsbeschluß vom 14. Dezember 1993 - 1 ABR 31/93 - AP Nr. 65 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu B II 4 b der Gründe). Das Mitbestimmungsrecht erfaßt hingegen nach gleichfalls ständiger Rechtsprechung nicht die Lohnhöhe (BAG Großer Senat Beschluß vom 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - BAGE 69, 134, 161 f. = AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu C III 3 b der Gründe; Senatsurteil vom 24. Januar 1996 - 1 AZR 597/95 - BAGE 82, 89 = AP Nr. 8 zu § 77 BetrVG 1972 Tarifvorbehalt; BAG Urteil vom 5. März 1997 - 4 AZR 532/95 - BAGE 85, 208, 219 = AP Nr. 10 zu § 77 BetrVG 1972 Tarifvorbehalt, zu II 2 b der Gründe).



Nach diesen Grundsätzen besteht für die streitigen Regelungen kein Mitbestimmungsrecht.

2. Mitbestimmungsfreie Regelungen zur Lohnhöhe enthalten zum einen Nr. 2.1 Satz 1 und Nr. 2.2 BV Vergütung 1996-I, indem sie konkrete Beträge des Grundgehalts, des Ortszuschlags, des Sozialzuschlags und der Stellenzulage festsetzen. Diese sind in der Anlage 1 niedergelegt, die Bestandteil der Betriebsvereinbarung ist. Dabei geht es entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin nicht um die Ausfüllung eines mitbestimmungsfrei vorgegebenen Dotierungsrahmens, wie sie bei sog. freiwilligen Leistungen in Betracht kommt (vgl. nur Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 19. Aufl., § 87 Rz 435 f.; MünchArbR/Matthes, § 331 Rz 17 f.). Mit der Festlegung konkreter Entgelte für die einzelnen Lohngruppen wird vielmehr die Höhe des Entgelts unmittelbar geregelt; die sich aus diesen Festsetzungen und der jeweiligen Zahl der in den einzelnen Lohngruppen beschäftigten Arbeitnehmer errechnenden Gesamtkosten sind kein „Dotierungsrahmen“.

a) Daß es sich um eine nicht nur deklaratorische, sondern konstitutive Regelung der Lohnhöhe handelt, ergibt die am Wortlaut, systematischen Zusammenhang und erkennbaren Zweck orientierte Auslegung der entsprechenden Bestimmungen des Einigungsstellenspruchs.

aa) Nr. 2.1 Satz 1 BV Vergütung 1996-I und die hierzu ergangene Anlage 1 sind als einheitliche Regelung anzusehen. Nr. 2.1 Satz 1 verweist ihrem Wortlaut nach unmittelbar auf die Anlage 1 und wäre ohne sie unvollständig. Erst aus der Anlage ergibt sich die Ausgestaltung der Gehaltsbemessung i. S. der Nr. 2.1 Satz 1.

Nach dem Wortlaut dieser einheitlichen Regelung ist jeder einzelnen Vergütungsgruppe, differenziert von A 01 bis A 16 und für bis zu 15 Dienstaltersstufen, ne-



ben einer Indexzahl (von 100,00 bis 548,977) jeweils ein konkreter DM-Betrag zugeordnet. Die Stellenzulagen sind in gleicher Weise festgelegt. Auch für sie werden konkrete DM-Beträge sowie Prozentzahlen angegeben, die sich auf bestimmte Vergütungsgruppen beziehen. Schließlich entfällt eine Index- oder Prozentzahl vollständig bei der Festlegung des Ortszuschlags für die Vergütungsgruppen. Der Ortszuschlag wird allein nach konkreten DM-Beträgen bestimmt.

Bereits diese Ausgestaltung als detaillierte Gehaltstabelle, die offensichtlich die zum Stichtag geltende Beamtenbesoldung „abgeschrieben“ hat, spricht nach Wortlaut und systematischem Zusammenhang dafür, daß die Gehaltshöhe konstitutiv und verbindlich festgelegt werden sollte.

bb) Dieser Deutung entspricht auch der Zweck der Regelung. Erkennbares Ziel des Einigungsstellenverfahrens und des daraus hervorgegangenen Spruchs war es, das Vergütungsniveau zu senken. Aus den Protokollen der Einigungsstelle wird deutlich, daß entscheidend bei allen Verhandlungen das Einsparpotential der einzelnen Änderungen war. Zielvorstellung der Arbeitgeberin war es, von 1996 bis 1998 insgesamt 5.935.000,00 DM Personalkosten bei den vom T e. V. übernommenen Mitarbeitern einzusparen (vgl. etwa Sitzungsprotokoll der Einigungsstelle vom 8. Oktober 1996). Zu diesem Zweck wurde aber nicht etwa das abstrakte Lohnsystem geändert, sondern die Entgelte wurden von der Entwicklung der entsprechenden Bezüge der Landesbeamten gelöst.

Um dies gegenüber den Arbeitnehmern durchsetzen zu können, strebte die Arbeitgeberin eine Betriebsvereinbarung als eine verbindliche kollektive Regelung an.



b) Die mitbestimmungsfreie Festlegung der Lohnhöhe betrifft Grundgehalt, Ortszuschlag und Stellenzulage als die in Nr. 2.2 a, b und d BV Vergütung 1996-I - jeweils in Verbindung mit Anlage 1 - ausgewiesenen Bestandteile des Gehalts. Für sie setzt die Anlage 1 neben den Prozentzahlen unmittelbar Geldbeträge fest.

Nichts anderes gilt für die Sozialzulage gem. Nr. 2.2 c BV Vergütung 1996-I. Sie ersetzt den bis dahin von der Arbeitgeberin gezahlten Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung und wird in Höhe des Betrages gezahlt, den der Beschäftigte als entsprechenden Gehaltsbestandteil im Oktober 1996 unter ausschließlicher Zugrundelegung des Grundgehalts, Ortszuschlags sowie der Stellen- und Funktionszulage erhalten hat. Zwar nennt Nr. 2.2 Satz 2 bis 6 keinen konkreten Geldbetrag, nimmt aber Bezug auf einen jeweils der Höhe nach fixierten Gehaltsbestandteil. Die Bezugsgröße läßt sich für jeden Arbeitnehmer auf einen konkreten Betrag zurückführen.

3. Eine mitbestimmungsfreie Regelung der Lohnhöhe enthält auch Nr. 4 BV Vergütung 1996-I. Sie friert die Dienstaltersstufen auf dem Stand vom 31. Oktober 1996 ein. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts geht es insoweit nicht um die Festlegung abstrakter Lohngrundsätze. Das System der Dienstaltersstufen selbst bleibt unverändert. Entscheidender Regelungsinhalt ist die Begrenzung der Gehaltshöhe. Diese wiederum bestimmt sich nach der Anlage 1 zur BV Vergütung 1996-I, also den dort konstitutiv festgesetzten Beträgen, die für die einzelnen Dienstaltersstufen ausdrücklich ausgewiesen sind. Indem die Einigungsstelle jeden Arbeitnehmer auf Dauer der zum 31. Oktober 1996 erreichten Dienstaltersstufe zuordnete, traf sie unmittelbar eine Entscheidung über die Höhe der ihm aktuell zustehenden Vergütung. Dies ist nicht durch das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG gedeckt.



4. Gleiches gilt für die Abschaffung des Bewährungsaufstieges gem. Nr. 5.3 bis Nr. 5.4.4 BV Vergütung 1996-I. Auch hier liegt der Regelungsgehalt nicht in der Schaffung eines (neuen) abstrakten Systems, sondern im wesentlichen darin, daß der bisher erreichte Bewährungsaufstieg eingefroren und im übrigen durch eine Bewährungszulage ersetzt wird. Die Berechnung knüpft unmittelbar an die Vorgaben von Nr. 2.2 BV Vergütung 1996-I i. V. m. Anlage 1 an und ist von diesen nicht zu trennen. Im Ergebnis legt der Spruch wiederum die konkrete Lohnhöhe fest, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat. Dies entsprach auch dem Ziel des Einigungsstellenverfahrens, die Lohnkosten zu reduzieren.

5. Die Kompetenzüberschreitung bei Nr. 2.1 und Nr. 2.2 umfaßt in gleicher Weise Nr. 2.3 BV Vergütung 1996-I, denn nach dieser Bestimmung erhalten Teilzeitbeschäftigte ein Gehalt gemäß Nr. 2.1 und Nr. 2.2, das dem Verhältnis der verkürzten zur normalen, betriebsüblichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

6. Die mitbestimmungsfreie Bestimmung der Höhe einer freiwilligen Leistung enthält entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts Nr. 2.2 BV Jahressonderzahlung.

Die Regelung in Nr. 2.2 BV Jahressonderzahlung, nach der sich die Jahressonderzahlung 1996 um den Betrag vermindert, um den das bereits ausgezahlte Urlaubsgeld den Betrag von 500,00 DM übersteigt, legt gerade keine abstrakten Verteilungskriterien oder Bezugsgrößen fest. Sie beschränkt schlicht den Anspruch für das Jahr 1996, indem sie abweichend von den im übrigen geltenden abstrakten Kriterien die Jahressonderzahlung um einen konkreten Betrag kürzt, der sich aus dem Vergleich mit dem Urlaubsgeld ergibt. Darin liegt ein unmittelbarer Zugriff auf die Lohnhöhe. Es geht nicht um die Verteilung eines „Topfes“ nach a b s t r a k t e n



Kriterien. Vielmehr hat die Einigungsstelle letztlich selbst die Höhe des „Topfes“ für 1996 bestimmt. Hierfür ist sie nicht zuständig.

III. Die in der Rechtsbeschwerdeinstanz noch der Überprüfung des Senats angefallenen Regelungen des Einigungsstellenspruchs sind sämtlich unwirksam, weil sie Festlegungen zur Lohnhöhe enthalten, die nicht mitbestimmungspflichtig sind und damit außerhalb der Zuständigkeit der Einigungsstelle liegen. Ob die Betriebspartner selbst eine entsprechende freiwillige Betriebsvereinbarung hätten schließen oder die Einigungsstelle im freiwilligen Einigungsstellenverfahren eine entsprechende Entscheidung hätte treffen können, oder ob eine solche Regelung durch § 77 Abs. 3 BetrVG gesperrt gewesen wäre, bedarf keiner Erörterung; ein freiwilliges Verfahren ist nicht durchgeführt worden.

Die streitigen Regelungen des Einigungsstellenspruchs sind insgesamt unwirksam und können auch nicht teilweise Bestand haben. Allerdings führt nach ständiger Senatsrechtsprechung die Teilunwirksamkeit einer Betriebsvereinbarung dann nicht zur Unwirksamkeit der gesamten Betriebsvereinbarung, wenn der verbleibende Teil auch ohne die unwirksamen Bestimmungen eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthält. Das gilt auch für eine Betriebsvereinbarung, die durch Spruch der Einigungsstelle zustande gekommen ist (vgl. nur Senatsbeschluß vom 30. August 1995 - 1 ABR 4/95 - BAGE 80, 366, 377 = AP Nr. 29 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung, zu B III der Gründe m. w. N.).

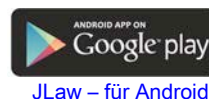
Insoweit könnte ein Fortbestand der Betriebsvereinbarung in dem Umfang in Betracht kommen, in dem bei Wegfall der konkreten Regelungen zur Lohnhöhe ein abstraktes Lohnsystem verbleibt. Im Ergebnis liefe das auf ein am Besoldungsrecht der Landesbeamten orientiertes abstraktes Vergütungssystem hinaus, ohne daß diesem aber die Höhe der entsprechenden Besoldung zugeordnet wäre. Es bedarf kei-



ner Vertiefung, inwieweit den einzelnen noch im Streit befindlichen Teilen des angefochtenen Spruches eine derartige abstrakte Regelung entnommen werden kann, die als mitbestimmungspflichtige Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen i. S. des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG anzusehen wäre. Auch wenn dies für das aus Nr. 2, Nr. 4 und Nr. 5.3 bis Nr. 5.4.4 BV Vergütung 1996-I abzuleitende abstrakte „Raster“ zu bejahen sein sollte, ergäbe sich daraus nicht die teilweise Wirksamkeit des Einigungsstellen-spruchs in diesem Umfang. Ziel des Einigungsstellenverfahrens war sowohl nach den Erklärungen der Beteiligten als auch nach den Protokollen über die Verhandlungen der Einigungsstelle gerade nicht die Einführung oder Änderung eines abstrakten Lohnsystems. Ein solches war nach Auffassung vor allem der Arbeitgeberin ohnehin bereits durch Übernahme der Betriebsvereinbarungen des T e. V. vorgegeben (vgl. dazu aber auch Senatsurteil vom 18. August 1998 - 1 AZR 589/97 - n. v.).

Tatsächlich hat die Einigungsstelle dieses abstrakte System auch gar nicht geändert, sondern nur die Höhe der Beträge eingefroren oder von der Entwicklung der entsprechenden konkreten Beamtenbesoldung abgekoppelt. Der darin liegende Einspareffekt war das eigentliche Ziel. Im Gegensatz zur Auffassung der Arbeitgeberin ist festzustellen, daß allein die Lohnhöhe konstitutiv geregelt werden sollte. Hinsichtlich der abstrakten Festlegung von Gruppen wollte die Einigungsstelle dagegen nichts am vorgefundenen System ändern. Das zugrunde liegende „Raster“ war gar nicht Regelungsgegenstand, sondern wurde als gegeben vorausgesetzt.

Konnte danach der eigentliche Regelungszweck wegen fehlender Kompetenz der Einigungsstelle nicht erreicht werden, besteht kein erkennbarer Anlaß für die Annahme, der Spruch solle in seinem nur „deklaratorischen“ Teil jedenfalls Bestand



haben. Das entspräche weder dem erkennbaren Zweck des Einigungsstellenspruchs noch einem erkennbaren Interesse der Betriebspartner, die am bis dahin angewandten abstrakten System im Prinzip gar nichts ändern wollten.

Wißmann Hauck Rost

Wohlgemuth Wißmann

für den durch Urlaub an der Unter-
zeichnung gehinderten Richter
v. Platen

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



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



BUNDEsarBEITSGERICHT



1 ABR 66/98
3 TaBV 100/98
Landesarbeitsgericht
Köln

BESCHLUSS

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

1.

Antragsteller und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts am 21. Januar 2000 beschlossen:

Der Tenor des Senatsbeschlusses vom 20. Juli 1999 - 1 ABR 66/98 - wird wegen offenkundiger Unrichtigkeit gemäß § 319 ZPO dahin berichtigt, daß es unter Ziffer 1

statt „... vom 26. August 1997 ...“

richtig „... vom 30. September 1997 ...“

heißen muß.

Wißmann

Rost

Hauck



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)