

169

Fachschlagewerk! Ja
Fachpresse! Ja
Samtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BetrVG §§ 49, 56 Abs. 1e, §§ 57, 50 Abs. 4
Leitsätze:

1. Der Betriebsrat hat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht, wenn es sich um die Erhöhung der Preise für die in einer Werkskantine dargebotenen Waren handelt. Das gilt ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber den durch den Kantinenbetrieb entstehenden Fehlbetrag ohne vorherige Begrenzung auf einen bestimmten Betrag zu decken übernommen hat oder ob er einen festen Betrag für die Kantinenzwecke zur Verfügung stellt.
2. Das erzwingbare Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erstreckt sich nicht auf freiwillige soziale Leistungen einschließlich freiwillig gewährter Kantinenzuschüsse des Arbeitgebers.

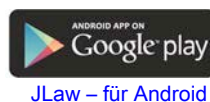
Aktenzeichen: 1 ABR 9/63

Beschluß des BAG vom 6. Dezember 1963

LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ADR 9/63

1 Ta BV 2/63 Frankfurt/Main

169

Verkündet
am 6. Dezember 1963

gez. Henkelmann,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Oktober 1963 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Matthias und Stempel beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt (Main) vom 27. Mai 1963, 1 Ta BV 2/63, aufgehoben. Die Beschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Wetzlar vom 8. März 1963, BV 1/63, wird zurückgewiesen.

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

2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

G r ü n d e :

I. Der Antragsteller ist der Betriebsrat im Betrieb der Antragsgegnerin. Diese hat für ihre Betriebsangehörigen eine Großküche und ein Gemeinschaftshaus eingerichtet. In der Großküche wird nur ein einziges Essen ausgegeben, an dem täglich etwa 1.600 Betriebsangehörige teilnehmen. Diese müssen sich im Wochenabonnement verpflichten. Der Essenspreis beträgt täglich 0,70 DM. Die Tische sind nicht gedeckt. Es herrscht Selbstbedienung.

Im Gemeinschaftshaus kann ebenfalls gegessen werden. Von dieser Möglichkeit machen täglich etwa 200 Betriebsangehörige Gebrauch. Hier besteht kein Abonnementszwang. Es kann auch nach der Karte gegessen werden. Gegessen wird an gedeckten Tischen.

Im Gemeinschaftshaus kostete das billigste Essen bisher 1,40 DM. Aus Vereinfachungsgründen beschloß die Antragsgegnerin, im Gemeinschaftshaus anstelle des Essens für 1,40 DM das in der Großküche für 0,70 DM verabreichte Essen neben den anderen Gerichten zu einem Preise von 1,- DM ausgeben zu lassen. Der Antragsteller war mit dieser Umorganisation einverstanden, nicht jedoch mit einem Preis von 1,- DM. Er hielt allenfalls einen solchen von 0,90 DM für angemessen, und zwar auch mit Rücksicht auf die gegenüber der Großküche im Gemeinschaftshaus gesteigerten Aufwendungen.

Eine Betriebsvereinbarung über das Kantinenwesen und über die Verwirklichung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats an der Verwaltung der Kantine bestand nicht. Die Antragsgegnerin verwaltete die Kantine allein. Sie bezuschußte sie nicht mit einem festen Betrag, sondern stellte die jeweils zur Deckung des jährlichen Fehlbetrages erforderlichen Beträge zur Verfügung. Im Jahre 1962 waren das 522.552,- DM.

Die Antragsgegnerin vertritt die Auffassung, dem Betriebsrat stehe bei der Festsetzung des Preises für

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)

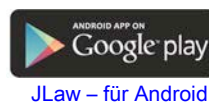


[JLaw – für iOS](#)

das Essen kein Mitbestimmungsrecht zu. Der Betriebsrat, der dieser Auffassung entgegentritt, hat im Beschlußverfahren beim Arbeitsgericht den Antrag gestellt festzustellen, daß er bei der Festsetzung der Kantinenpreise ein obligatorisches Mitbestimmungsrecht habe. Die Antragsgegnerin hat Zurückweisung dieses Antrags erbeten. Das Arbeitsgericht hat nach dem Antrag erkannt. Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin hat das Landesarbeitsgericht unter Abänderung des erstinstanzlichen Beschlusses den Antrag zurückgewiesen und die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit dieser erstrebt der Antragsteller nach wie vor die Feststellung seines obligatorischen Mitbestimmungsrechts hinsichtlich des Preises des in der Kantine der Antragsgegnerin ausgegebenen Essens. Die Antragsgegnerin bittet um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

II. Das gegenseitige Verhältnis der sozialen Gegenspieler im Betrieb, nämlich des Betriebsrats als des vom Gesetz berufenen Vertreters der Belegschaft einerseits, des Arbeitgebers andererseits, wird in erster Linie beherrscht von der Vorschrift des § 49 BetrVG. Dieser macht den Betriebspartnern Betriebsrat und Arbeitgeber ein enges gegenseitiges Zusammenarbeiten zur Pflicht. Das findet seine innere Rechtfertigung darin, daß nur bei Gewährleistung einer solchen engen Zusammenarbeit die Schaffung und die Erhaltung eines guten Betriebsklimas gewährleistet sind. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ist damit nicht nur für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer im Betrieb, sondern auch für ein günstiges Betriebsergebnis Voraussetzung. Arbeitgeber und Arbeitnehmer ziehen also aus ihr in gleicher Weise Nutzen. Deshalb gilt die Vorschrift des § 49 BetrVG in jedem Falle und in jeglicher Hinsicht, und sie gebietet es beiden Betriebspartnern, alle die gemeinsamen Interessen berührenden Fragen miteinander zu behandeln.

Zu diesen die gemeinsamen Interessen berührenden



Fragen gehören vor allem auch diejenigen, die eine Werkskantine betreffen. Eine solche ist zwar vorwiegend im Interesse der Belegschaft eingerichtet; aber auch der Arbeitgeber zieht daraus seinen Nutzen. Dieser Nutzen des Arbeitgebers besteht allerdings in aller Regel nicht in einem wirtschaftlichen Gewinn, sondern darin, daß das Bestehen einer Werkskantine den ungestörten Arbeitsablauf erleichtert und Zeitersparnisse einbringt. Wegen dieses beiderseitigen Interesses der Betriebspartner an allen eine Werkskantine berührenden Fragen sind diese somit bevorzugt zu den Angelegenheiten zu rechnen, die nach § 49 BetrVG in enger Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat behandelt werden müssen. Zu diesen die Werkskantine berührenden Fragen gehört auch die Preisgestaltung in der Kantine.

Das Gesetz hat jedoch bei der Vorschrift des § 49 BetrVG, die als solche kein obligatorisches Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats begründet, nicht halt gemacht. Es hat darüber hinaus für einen gewissen Kreis von Angelegenheiten, nämlich – soweit der soziale Sektor in Betracht kommt – den des § 56 Abs. 1 BetrVG, über das allgemeine Gebot des § 49 BetrVG hinaus dem Betriebsrat weitergehende Rechte, und zwar solche auf eine echte erzwingbare Mitbestimmung, eingeräumt. Zu diesem in § 56 Abs. 1 BetrVG genannten Kreis gehört die Verwaltung bestimmter Arten von Wohlfahrtseinrichtungen.

Daß zu diesen Wohlfahrtseinrichtungen auch Werkskantinen gehören können, ist außer Streit (vgl. die Nachweise bei Hueck-Wipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Band II S. 828 Anm. 19; ferner Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, 6. Aufl., § 56 Anm. 34 mit weiteren Nachweisen; Galperin-Siebert, BetrVG, 4. Aufl., § 56 Anm. 62; Dietz, BetrVG, 3. Aufl., § 56 Anm. 29 ff.). Voraussetzung für das Vorliegen des Begriffs "Wohlfahrtseinrichtung" ist es lediglich, daß eine Abson-



derung bestimmter Mittel und eine eigene Organisation feststellbar sind (BAG AP Nr. 5 zu § 56 BetrVG). Das ist bei einer Werkskantine in aller Regel der Fall.

Im Streitfall ist das Landesarbeitsgericht zu der Auffassung gekommen, daß auch die Werkskantine der Antragsgegnerin eine Wohlfahrtseinrichtung sei. Daß hierbei dem Landesarbeitsgericht ein Rechtsirrtum unterlaufen wäre, ist nicht ersichtlich. Soweit die Rechtsbeschwerdebeantwortung in diesem Zusammenhang auf das angebliche Fehlen von abgesonderten Mitteln hinweist, geht das fehl. Denn als derartige Mittel kommen nicht nur, ja nicht einmal in erster Linie solche finanzieller Art in Betracht. Wichtiger sind für eine Werkskantine die nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch im Streitfall vorhandenen sächlichen Mittel. Auf diese kommt es entscheidend an, wenn es um die Frage des Vorhandenseins einer Wohlfahrtseinrichtung geht.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 56 Abs. 1 BetrVG erstreckt sich allerdings nicht auf die materiellen Arbeitsbedingungen in dem Sinn, daß darunter solche Arbeitsbedingungen verstanden werden müssen, die einen unmittelbaren Einfluß auf den Umfang der Arbeitsleistung einerseits, der Arbeitsvergütung andererseits haben. Das hat der Senat in den Entscheidungen AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG Akkord, AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG Wohlfahrtseinrichtungen, AP Nr. 1 und 2 zu § 56 BetrVG Arbeitszeit und AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Entlohnung ausgeführt. Trotz der Bedenken, die dagegen vom Betriebsrat erhoben werden, ist daran festzuhalten. Denn nur diese Auffassung wird, wie aaO im einzelnen ausgeführt worden ist, der geschichtlichen Entwicklung, den Interessen der tariflichen Sozialpartner und den Grundsätzen unseres Arbeitslebens gerecht.

Auf den Umfang der Gesamtleistung des Arbeitgebers an die Belegschaft ist es jedoch von Einfluß, in welcher Höhe er Zuschüsse zu betrieblichen Wohlfahrtseinrich-



tungen, also auch zu einer Werkskantine, leistet. Die Höhe der Zuschüsse gehört deshalb zu den materiellen Arbeitsbedingungen im soeben erörterten Sinne. Daraus folgt, daß den Betriebsrat hinsichtlich der Höhe dieser Zuschüsse ein obligatorisches Mitbestimmungsrecht nicht eingeräumt werden kann.

Zu demselben Ergebnis führt hier aber auch eine weitere Überlegung: Aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergibt sich, daß die Antragsgegnerin freiwillig Zuschüsse gewährt hat, und zwar in variabler, sich nach dem jeweiligen Bedarf richtender Höhe. Durch diese Zuschüsse wurde das durch den Kantinenbetrieb jeweils entstehende Defizit gedeckt. Irgendein Verpflichtungsgrund dafür, daß die Antragsgegnerin diese Zuschüsse hätte leisten müssen, bestand nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht. Die Höhe der jeweiligen Zuschüsse war also in den freien Willen der Antragsgegnerin gestellt.

Handelte es sich hiernach bei der Gewährung des Zuschusses um freiwillige soziale Leistungen des Arbeitgebers, so scheidet auch aus diesem Grunde insoweit ein obligatorisches Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus. Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat bereits in der Entscheidung AP Nr. 4 zu § 611 BGB Gratifikation ausgesprochen, daß bei freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers ein obligatorisches Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht infrage kommt. Er hat dort mit Recht betont, daß ein solches Mitbestimmungsrecht mit dem Charakter der Freiwilligkeit nicht zu vereinbaren ist. Dem hat sich der erkennende Senat in der Entscheidung AP Nr. 5 zu § 56 BetrVG angeschlossen und betont, daß bei freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers ein obligatorisches Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats deshalb ausscheidet, weil sonst von einer Freiwilligkeit nicht mehr die Rede sein kann.



Diese Rechtsauffassung hat der erkennende Senat in seinen weiteren einschlägigen Entscheidungen aufrecht erhalten (vgl. AP Nr. 1 und 3 zu § 56 BetrVG Wohlfahrtseinrichtungen, ferner AP Nr. 3 zu § 57 BetrVG). Auch an ihr ist festzuhalten. Danach können also freiwillige Zuwendungen des Arbeitgebers dem obligatorischen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht unterworfen werden, weil eine solche Unterwerfung zu einer Erhöhung dieser freiwilligen Leistungen gegen den Willen des Arbeitgebers führen könnte. Denn nach § 56 Abs. 2 BetrVG könnte über sie, und zwar auch ihrer Höhe nach, im Falle der Nichteinigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber die Einigungsstelle nach § 50 Abs. 4 BetrVG entscheiden. Die Einigungsstelle könnte also dem Arbeitgeber die Höhe seiner Zuschüsse vorschreiben. Das wäre jedoch mit dem Begriff der Freiwilligkeit nicht mehr zu vereinbaren.

Aus diesen Gründen hat der Senat bereits in den vorerwähnten Entscheidungen all das, was unter den Begriff der Dotierung einer Wohlfahrtseinrichtung gebracht werden kann, als nicht zur Verwaltung dieser Wohlfahrtseinrichtung im Sinne des § 56 Abs. 1 e BetrVG gehörig bezeichnet. Das entspricht dem üblichen Sprachgebrauch, der ebenfalls zwischen Verwaltung und Dotierung unterscheidet. Zwar kann der Begriff der Verwaltung nicht so eng aufgefaßt werden, daß darunter nur die Aufstellung allgemeiner Regeln zu verstehen wäre. Vielmehr sind darunter auch Einzelmaßnahmen zu verstehen, da sich jede Verwaltung aus einer Vielzahl von Einzelmaßnahmen zusammensetzt (Hilger in Festschrift für Sitzler S. 153, 160). Handelt es sich jedoch um einen Akt der Dotierung, so muß dieser nicht der Verwaltung, sondern der Errichtung einer Wohlfahrtseinrichtung gleichgestellt werden. Die Errichtung von Wohlfahrtseinrichtungen ist aber, wie sich aus § 56 Abs. 1 e BetrVG ergibt, dem obligatorischen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht unterworfen. Über sie können nur freiwillige, nicht er-



- 8 -

zwingbare Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden (§ 57 Buchst. b BetrVG).

Andererseits ist zu beachten, daß es sich bei den Werkskantinen um eine Angelegenheit handelt, die in besonderem Maße im Mittelpunkt der Arbeitnehmerinteressen steht. Aus naheliegenden Gründen sind die Arbeitnehmer, die die Einrichtungen von Werkskantinen benutzen, in besonderem Maße bestrebt, auf deren Verwaltung Einfluß zu gewinnen. Eine solche Einflußnahme ist nur auf dem Wege der Einschaltung des Betriebsrats möglich. Das spricht dafür, dem Betriebsrat bei der Verwaltung von Werkskantinen ein Mitwirkungsrecht einzuräumen.

Diese Lösung liegt nicht zuletzt übrigens auch im Interesse des Arbeitgebers selbst. Durch die im Falle der Miteinschaltung des Betriebsrats geteilte Verantwortung für die Führung des Kantinenbetriebes ist der Arbeitgeber nicht in dem Umfang Zielscheibe der aus der Belegschaft kommenden Klagen und Beschwerden, wie wenn der Betriebsrat bei der Verwaltung der Werkskantine völlig unbeteiligt wäre. Es ist nur natürlich, daß sich die Belegschaft in erster Linie an den Betriebsrat halten wird, falls dieser an der Verwaltung der Werkskantine beteiligt ist, wenn Klagen oder Beschwerden vorzubringen sind.

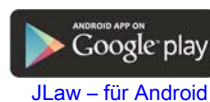
Bei der Beantwortung der Frage, in welchem Umfang eine Beteiligung des Betriebsrats bei der Verwaltung von Werkskantinen auch gegen den Willen des Arbeitgebers durch § 56 Abs. 1 e BetrVG festgelegt ist, muß nach alledem § 56 Abs. 1 e BetrVG in einer Weise ausgelegt werden, daß beiden vorstehend erwähnten Gesichtspunkten Rechnung getragen wird: Es darf nicht gegen den Freiwilligkeitsgrundsatz verstoßen und es darf kein Ergebnis erzielt werden, das dem Verbot der Zwangsschlichtung im Betrieb entgegensteht. Auf der anderen Seite muß den berechtigten Belangen der Belegschaft Rechnung getragen werden,

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

- 9



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

die durch die Zustände in der Werkskantine besonders eng berührt wird, so daß ihr Wunsch, in weitestmöglichem Maße an der Kantinenverwaltung beteiligt zu sein, Verständnis fordern darf.

Der vorstehend gekennzeichnete Interessenkonflikt kann nun nicht, wie es das Landesarbeitsgericht will, dadurch gelöst werden, daß das entscheidende Kriterium darin gesehen wird, ob der Arbeitgeber dem Kantinenfond einen festen Betrag oder ob er ihm variable Zuschüsse zukommen läßt. Denn zu Unrecht meint das Landesarbeitsgericht, da die Höhe dieser Zuschüsse durch die Preisgestaltung beeinflußt werde, könne ein obligatorisches Mitbestimmungsrecht nicht infrage kommen.

Diese Auffassung verkennt, daß die Höhe des variablen Zuschusses des Arbeitgebers nicht nur abhängig ist von dem Preis der in der Kantine veräußerten Waren. Vielmehr weist der Betriebsrat in der Rechtsbeschwerdebegründung zutreffend darauf hin, daß sich die Höhe des variablen Zuschusses nach einer großen Anzahl von Faktoren richtet. Mit Recht wird neben der Vorratshaltung insbesondere der Einkauf erwähnt. In der Tat hat es der Einkäufer weitgehend in der Hand, die Wirtschaftlichkeit seines Betriebes durch sein Verhandlungsgeschick beim Einkauf zu beeinflussen. Ferner hängt die Höhe des Betrages, der zum Rechnungsausgleich vom Arbeitgeber zugeschossen werden muß, von Quantität und Qualität des Gebotenen ab. Zudem ist es möglich, den Mehrbedarf an Mitteln, der durch Nichtanhebung der Verkaufspreise für Waren, deren Einkaufspreis sich erhöht hat, entsteht, durch Einsparungen auf anderem Gebiet oder durch Erhöhung der Preise für andere - vielleicht nicht so lebenswichtige - Waren wieder auszugleichen.

Es bestehen somit verschiedene Faktoren, die auf die Wirtschaftlichkeit des Kantinenbetriebes von Einfluß sind. Nur einer von diesen ist der für das Essen oder die Getränke geforderte Preis. Es bestehen aber auch die verschiedensten Möglichkeiten, auf die Wirt-



schaftlichkeit des Kantinenbetriebes Einfluß zu nehmen. Die Höhe des vom Arbeitgeber zu leistenden Zuschusses kann, soweit es sich um das Essen handelt, nicht nur durch den Verkaufspreis des Essens beeinflusst werden, sondern auch dadurch, wie das Essen im einzelnen gestaltet wird. Soweit es sich um die Preise von Getränken handelt, mag die Möglichkeit der Beeinflussung der Höhe von Gewinn oder Verlust nicht über den Preis, sondern über den Einkauf oder sonstige organisatorische Maßnahmen geringer sein. Aber auch hier braucht sich die Preisgestaltung nicht zwangsläufig und immer im wirtschaftlichen Ergebnis unmittelbar niederzuschlagen.

Hieraus folgt, daß in jedem Fall ein breiter Raum für die Costaltung im einzelnen bleibt, daß aber auch, wollte man dem Betriebsrat jede Möglichkeit einer auch nur mittelbaren Einflußnahme auf die Höhe der variablen Arbeitgeberzuschüsse nehmen, nicht bei der Preisgestaltung halt gemacht werden dürfte. Denn nicht nur sie, die schon nach allgemeinem Sprachgebrauch zu den Verwaltungsmaßnahmen im Sinne des § 56 Abs. 1 e BetrVG gehört, kann die Höhe des Arbeitgeberzuschusses beeinflussen. Gleiches gilt vielmehr, wie gezeigt, von allen anderen Maßnahmen einschließlich der Anschaffung eines Scheuertuches bis zur Entscheidung, wie oft die Tischwische gewechselt werden soll. Denn all das kann Einfluß haben auf die Rentabilität der Kantine.

Wollte man nun den Betriebsrat von der Mitbestimmung bei all den vorgenannten Verwaltungsmaßnahmen ausschließen, so bliebe, worauf die Rechtsbeschwerde mit Recht hinweist, von Beteiligungsmöglichkeiten des Betriebsrats in Kantinenangelegenheiten fast nichts mehr übrig. Es kann aber nicht als Wille des Gesetzgebers unterstellt werden, daß ein so weitgehender Ausschluß der Mitbestimmung des Betriebsrats gerade auf einem Gebiete Platz greifen sollte, das wie das Kantinenwesen die Belange der Belegschaft engstens



berührt. Etwas derartiges könnte nur dann angenommen werden, wenn zwingende Gründe dafür sprächen. Das ist aber nicht der Fall.

Es besteht nämlich kein unmittelbarer Zusammenhang zwischen jeder Preisänderung in der Kantine und der Höhe der Arbeitgeberzuschüsse in dem Sinne, daß jene auf diese zwangsläufig und in jedem Fall unmittelbar einwirken müßte. Das folgt nicht nur aus der großen Anzahl der Rentabilitätsfaktoren und der damit zusammenhängenden Möglichkeit, Verluste auf der einen durch Gewinne auf der anderen Seite auszugleichen. Vor allem folgt das daraus, daß der Arbeitgeber in Fällen dieser Art nicht gehindert ist, durch eine Limitierung seiner Zuschüsse seine Leistungen in den Grenzen zu halten, die er sich selbst gezogen hat. Denn wenn er die Zuschüsse dem jeweiligen Bedarf der Kantine angepaßt hat, so hat er das freiwillig und ohne rechtliche Verpflichtung getan, so daß er frei ist in seinem Entschluß, in Zukunft trotz eines erhöhten Zuschußbedarfs der Kantine seine Leistungen entweder nicht zu erhöhen oder vielleicht sogar herabzusetzen.

In Wahrheit zwingt also auch dann, wenn man dem Betriebsrat ein obligatorisches Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Verwaltung der Kantine und damit auch hinsichtlich der Preisgestaltung zugesteht, der Einfluß des Betriebsrats den Arbeitgeber nicht, höhere Kantinenzuschüsse zu leisten. Denn die Mitbestimmung des Betriebsrats und - im Fall der Nichteinigung - die Entscheidung der Einigungsstelle hinsichtlich der Preisfestsetzung hindern den Arbeitgeber nicht, die von ihm zu leistenden Zuschüsse nach seinem Belieben zu erhöhen, zu verringern oder in gleicher Höhe wie bisher weiterzuzahlen. Selbst eine Herabsetzung der Preise zwingt den Arbeitgeber nicht ohne weiteres, seine Zuschüsse zu erhöhen. Er kann vielmehr erwarten, daß durch andere gleichzeitige Maßnahmen der durch die Preisherabsetzung erhöhte finanzielle Bedarf der Kan-



- 12 -

tine wieder eingespart wird, oder er kann, wenn sich diese Erwartung nicht erfüllt, seine bisher freiwillig gewährten Zuschüsse ganz oder teilweise sperren. Er ist jedenfalls nicht gehalten, diese Zuschüsse zu erhöhen. Er kann sogar den Kantinenbetrieb äußerstenfalls wegen Unrentabilität schließen, eine Maßnahme, die - wie die Errichtung einer Wohlfahrtseinrichtung - mitbestimmungsfrei ist.

Hieraus folgt, daß es der Arbeitgeber weitgehend in der Hand hat, die Zuschüsse nach seinem Ermessen zu begrenzen. Das bedeutet zwar in der Praxis eine weitgehende Beschränkung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats, wie es in § 56 Abs. 1 BetrVG geregelt ist, für diesen Sonderfall. Es wäre gleichwohl fehlerhaft zu sagen, dieses Mitbestimmungsrecht könnte nur frei ausgeübt werden oder gar nicht bestehen. Denn das hieße, den Grundsatz zu verkennen, daß ein wenn auch in seiner praktischen Auswirkung eingeschränktes Mitbestimmungsrecht dem Interesse der Arbeitnehmer wie auch dem Grundgedanken des § 56 Abs. 1 BetrVG immer noch mehr entspricht als die Versagung eines obligatorischen Mitbestimmungsrechts überhaupt.

Zwar könnte die Zubilligung des Mitbestimmungsrechts trotz der Freiheit des Arbeitgebers in der Festimmung der Höhe seiner Zuschüsse Spannungen zwischen den Betriebspartnern herbeiführen und vielleicht sogar die Gefahr begründen, daß infolge dieser Spannungen der Kantinenbetrieb zum Erliegen kommt. Das wäre sicherlich ein für die Belegschaft unerwünschtes Ergebnis, das auch dem Grundgedanken des § 56 Abs. 1 BetrVG, der dem Schutz der Interessen der Belegschaft dienen soll, widerspräche. Es geht aber gleichwohl nicht an, eine solche Befürchtung zum Anlaß nehmen zu wollen, um dem Betriebsrat auf diesem Gebiet das erzwingbare Mitbestimmungsrecht hinsichtlich aller Fragen von auch nur einiger Bedeutung zu versagen.



Eine solche Entscheidung wäre getragen vom Mißtrauen gegen die Betriebspartner und von der Erwartung, daß sie sich ihren Pflichten aus § 49 BetrVG von vornherein entziehen wollten. Zu einer solchen Annahme und zu einem solchen Mißtrauen liegt jedoch kein Anlaß vor.

Es kann vielmehr bei der Auslegung des § 56 Abs. 1 e BetrVG davon ausgegangen werden, daß der Betriebsrat Einsicht genug besitzt, die Auswirkungen und damit die in der Praxis bestehenden Grenzen seines Mitbestimmungsrechts zu erkennen und zu beachten, und daß auch der Arbeitgeber, und zwar schon seines eigenen Interesses am Bestehen des Kantinenbetriebs wegen, alles tut, um Spannungen zu vermeiden. Der Betriebsrat ist als Vertreter der Interessen der Belegschaft auch dieser gegenüber verpflichtet, nicht durch überhöhte Forderungen den Bestand der Kantine zu gefährden; denn dies würde sich vor allem ungünstig für die Belegschaft auswirken. Zudem hat der Gesetzgeber, falls sich die Betriebspartner nicht einigen können, die paritätisch besetzte Einigungsstelle mit ihrem unparteiischen Vorsitzenden eingebaut. Diese Einigungsstelle besitzt in aller Regel die notwendige Betriebsnähe wie auch ausreichende Sachkunde. Von ihr kann daher ebenfalls eine den Belangen beider Betriebspartner Rechnung tragende Entscheidung erwartet werden.

gez. Dr. Schröder

Wichmann

Dr. Gröninger

Dr. Dr. Matthias Stempel



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)