

Aktenzeichen: 1 AZR 454/06
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 19. Juni 2007
- 1 AZR 454/06 -

I. Arbeitsgericht
Regensburg

Urteil vom 16. Dezember 2004
- 1 Ca 490/04 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 22. November 2005
- 8 Sa 265/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats

Gesetz:

§ 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG

Leitsätze:

1. Sieht ein Tarifvertrag vor, dass ein tariflicher Anspruch durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung gekürzt werden kann, und regelt er die Zuständigkeit nicht abweichend vom Betriebsverfassungsgesetz, ist für den Abschluss der Betriebsvereinbarung grundsätzlich der Betriebsrat zuständig. Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat sind nur zuständig, wenn die Voraussetzungen des § 50 BetrVG bzw. des § 58 BetrVG vorliegen.
2. Sofern der Arbeitgeber zu einer die Arbeitnehmer belastenden Regelung der nicht erzwingbaren Zustimmung des Betriebsrats bedarf, kann er über das zuständige Gremium nicht disponieren. Die für freiwillige Leistungen entwickelte Theorie der "subjektiven Unmöglichkeit" findet keine Anwendung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 454/06
8 Sa 265/05
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Juni 2007

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Juni 2007 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Rath und Hayen für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 22. November 2005 - 8 Sa 265/05 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Regensburg vom 16. Dezember 2004 - 1 Ca 490/04 - teilweise abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.060,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Mai 2004 zu bezahlen.
3. Die Kosten der ersten Instanz haben Kläger und Beklagte je zur Hälfte zu tragen. Die Kosten des Berufungs- und des Revisionsverfahrens hat die Beklagte zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine tarifliche Sonderzahlung.

1

Der Kläger ist beim beklagten Bauunternehmen als Bauleiter in der Direktion Hochbau B beschäftigt. Die Parteien sind tarifgebunden. Das dem Kläger zustehende Tarifgehalt betrug im Jahr 2003 monatlich 3.745,00 Euro brutto. Die Beklagte gehört zum S-Konzern. Auf Grund eines für diesen geschlossenen Tarifvertrags über betriebsverfassungsrechtliche Gremien sind in den Unternehmensbereichen Hoch- und Straßenbau für die jeweiligen Direktionen Betriebsräte gewählt. Diese haben in den Unternehmensbereichen jeweils eigene Gesamtbetriebsräte errichtet. Der Konzernbetriebsrat setzt sich nach dem Tarifvertrag aus Vertretern der Gesamtbetriebsräte und - bei deren Fehlen - der Einzelbetriebsräte zusammen.

2

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Tarifvertrag über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens für die Angestellten des Baugewerbes vom 21. Mai 1997 (TV 13. Monatseinkommen), zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 29. Oktober 2003, Anwendung. Er sieht in § 2 ua. Folgendes vor:

3

„(1) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres (Stichtag) mindestens zwölf Monate (Bezugszeitraum) ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen in Höhe von 55 v.H. ihres Tarifgehalts. Das 13. Monatseinkommen ist kaufmännisch auf



den nächsten vollen Euro-Betrag auf- oder abzurunden.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung kann eine von Satz 1 abweichende Höhe des 13. Monatseinkommens vereinbart werden, wobei ein Betrag von 780 € nicht unterschritten werden darf.“

Am 27. November 2003 unterzeichneten zwei Vorstandsmitglieder der S AG, der damaligen Konzernobergesellschaft, sowie der Vorsitzende des Konzernbetriebsrats und sein Vertreter die „Betriebsvereinbarung über die Höhe des 13. Monatseinkommens im Jahr 2003“ (BV 13. Monatseinkommen). Nach deren § 2 Nr. 1 beträgt das 13. Monatseinkommen für das Jahr 2003 für die gewerblichen Mitarbeiter, Angestellte und Poliere einheitlich maximal 1.000,00 Euro. Der Betriebsrat der Direktion Hochbau B hatte in seiner Sitzung vom 18. November 2003, bei der zwei Mitglieder fehlten, einstimmig zunächst eine Änderung der Tagesordnung durch die Aufnahme des Punktes „Verhandlungsmandat für den KBR“ beschlossen und sodann den Beschluss gefasst, das Mandat über Verhandlungen für das 13. Monatseinkommen an den Konzernbetriebsrat abzutreten. Die Beklagte zahlte an den Kläger im Dezember 2003 als 13. Monatseinkommen einen Betrag von 1.000,00 Euro.

Mit seiner Klage hat der Kläger die Differenz zwischen dem ihm nach seiner Auffassung zustehenden Betrag von 2.060,00 Euro und den gezahlten 1.000,00 Euro verlangt. Er hat die Auffassung vertreten, er habe auf Grund des TV 13. Monatseinkommen einen Anspruch in Höhe von 55 % seines Tarifgehalts. Die BV 13. Monatseinkommen habe diesen Anspruch nicht reduzieren können. Sie sei unwirksam. Der Konzernbetriebsrat sei für ihren Abschluss nicht zuständig gewesen. Allein der Wunsch der S AG, das 13. Monatseinkommen konzerneinheitlich zu kürzen, begründe keine Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats. Dieser sei auch nicht wirksam nach § 58 Abs. 2 BetrVG beauftragt worden. Einen entsprechenden Auftrag habe nur der Gesamtbetriebsrat erteilen können; im Übrigen sei die Beschlussfassung des Betriebsrats der Direktion Hochbau B unwirksam gewesen. Schließlich greife die BV 13. Monatseinkommen in unzulässiger Weise in bereits entstandene Ansprüche ein.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.060,00 Euro brutto zzgl. Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Mai 2004 zu zahlen.



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, die BV 13. Monatseinkommen habe den tariflichen Anspruch wirksam gekürzt. Der Konzernbetriebsrat sei für deren Abschluss originär zuständig gewesen. Es habe ein Bedürfnis nach einer konzernweit einheitlichen Inanspruchnahme der tariflichen Öffnungsklausel bestanden. Außerdem handele es sich um eine freiwillige Betriebsvereinbarung. Der Konzernarbeitgeber habe daher frei entscheiden können, mit welchem Gremium er die Vereinbarung schließe.

7

Das Arbeitsgericht hat die ursprünglich weitergehende Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die auf den wiedergegebenen Antrag beschränkte Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Zahlungsbegehren weiter.

8

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Unrecht abgewiesen. Dem Kläger steht für das Jahr 2003 nach dem TV 13. Monatseinkommen ein Anspruch auf eine Sonderzahlung in Höhe von 55 % seines Tarifgehalts zu. Der Anspruch wurde durch die BV 13. Monatseinkommen nicht gekürzt. Diese entfaltete für die Arbeitnehmer der Direktion Hochbau B keine Wirkung. Der Konzernbetriebsrat war jedenfalls insoweit für den Abschluss der BV 13. Monatseinkommen nicht zuständig.

9

I. Auf Grund der beiderseitigen Tarifbindung gelten nach § 4 Abs. 1 TVG für das Arbeitsverhältnis des Klägers die Rechtsnormen des TV 13. Monatseinkommen unmittelbar und zwingend. Gemäß § 4 Abs. 3 TVG sind damit abweichende Abmachungen nur zulässig, wenn sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung zugunsten des Arbeitnehmers enthalten. Die BV 13. Monatseinkommen weicht von der tariflichen Regelung nicht zugunsten der Arbeitnehmer ab. Der TV 13. Monatseinkommen gestattet aber, sofern ein Betrag von 780,00 Euro nicht unterschritten wird, in dem am 29. Oktober 2003 in § 2 Abs. 1 neu angefügten Unterabs. 2 Abweichungen „durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung“. Daher sind Kürzungen des tariflichen Anspruchs durch einvernehmlich zustande gekommene Betriebsvereinbarungen möglich. Dem steht § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht entgegen. Zwar können nach dieser Bestimmung Arbeits-

10



entgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt aber nach § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG dann nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt. § 2 Abs. 1 Unterabs. 2 TV 13. Monatseinkommen ist eine solche Tariföffnungsklausel.

II. Die danach grundsätzlich zulässige Betriebsvereinbarung über eine Kürzung des tariflichen Anspruchs auf ein 13. Monatseinkommen ist jedenfalls hinsichtlich der Arbeitnehmer der Direktion Hochbau B unwirksam. Der Konzernbetriebsrat war insoweit für ihren Abschluss nicht zuständig.

11

1. Die Zuständigkeit für den Abschluss der im TV 13. Monatseinkommen vorgesehenen Betriebsvereinbarung richtet sich nach den Bestimmungen des BetrVG. Die Tarifvertragsparteien sind von der im BetrVG geregelten Zuständigkeitsverteilung ausgegangen und haben keine hiervon abweichende Regelung getroffen. Dies ergibt die Auslegung des Tarifvertrags. Daher kann dahinstehen, ob Tarifverträge in solchen Angelegenheiten, in welchen sie Beteiligungsrechte des Betriebsrats erweitern, die über die gesetzlichen hinausgehen, uneingeschränkt über die Zuständigkeit auf Seiten des Betriebsrats disponieren können (*vgl. dazu, dass in Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG ein Tarifvertrag keine von der gesetzlichen Zuständigkeitsverteilung abweichende Regelung treffen kann, BAG 9. Dezember 2003 - 1 ABR 49/02 - BAGE 109, 71, zu B II 1 b aa der Gründe mwN*).

12

a) Tarifverträge sind wegen ihres Normcharakters wie Gesetze auszulegen. Maßgeblich sind danach der durch den Wortlaut vermittelte Wortsinn, der Gesamtzusammenhang und der Sinn und Zweck. Im Zweifel ist derjenigen Auslegung der Vorzug zu geben, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und gesetzeskonformen Regelung führt (*vgl. etwa BAG 13. Februar 2007 - 1 AZR 184/06 - ZIP 2007, 1129, zu C II 2 a der Gründe mwN*).

13

b) Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass durch den TV 13. Monatseinkommen von der gesetzlichen Zuständigkeitsregelung abgewichen werden sollte. Treffen die Tarifvertragsparteien keine ausdrückliche Regelung darüber, welches Gremium auf Seiten des Betriebsrats für den Abschluss freiwilliger Betriebsvereinbarungen zuständig sein soll, ist regelmäßig davon auszugehen, dass es bei der gesetzlichen Zuständigkeitsverteilung verbleiben soll. Wollen die Tarifvertragsparteien von dieser abweichen, müssen sie das eindeutig zum Ausdruck bringen. Daran fehlt es

14



hier. Weder der Wortlaut noch der Gesamtzusammenhang und der Sinn und Zweck des § 2 Abs. 1 Unterabs. 2 TV 13. Monatseinkommen bieten hinreichenden Anlass für die Annahme, die Tarifvertragsparteien hätten von den gesetzlichen Zuständigkeiten abweichen wollen.

2. Nach den Bestimmungen des BetrVG war der Konzernbetriebsrat für den Abschluss der BV 13. Monatseinkommen nicht zuständig. Seine Zuständigkeit ergab sich weder originär aus § 58 Abs. 1 BetrVG noch abgeleitet aus einer Beauftragung nach § 58 Abs. 2 BetrVG. 15

a) Die Voraussetzungen des § 58 Abs. 1 BetrVG liegen nicht vor. 16

aa) Nach der Kompetenzzuweisung des Betriebsverfassungsgesetzes ist für die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten in erster Linie der von den Arbeitnehmern unmittelbar durch Wahl legitimierte Betriebsrat zuständig. Er hat die Interessen der Belegschaften des einzelnen Betriebs gegenüber dem Unternehmer wahrzunehmen. Diese Aufgabe weisen § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dem Gesamtbetriebsrat und § 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dem Konzernbetriebsrat nur für den Fall zu, dass die zu regelnde Angelegenheit nicht auf den einzelnen Betrieb oder zumindest das Unternehmen beschränkt ist und deshalb die Interessen der Arbeitnehmer nicht mehr auf der betrieblichen Ebene bzw. der Ebene des Unternehmens gewahrt werden können (*BAG 8. Juni 2004 - 1 ABR 4/03 - BAGE 111, 48, zu B III 3 a der Gründe mwN*). 17

bb) Nach § 58 Abs. 1 Satz 1 1. Halbs. BetrVG ist der Konzernbetriebsrat für die Behandlung von Angelegenheiten zuständig, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können. Diese originäre Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats ist nach denselben Kriterien zu bestimmen wie die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats (*BAG 24. Januar 2006 - 3 AZR 483/04 - AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 50 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 46, zu B II 2 a der Gründe; 20. Dezember 1995 - 7 ABR 8/95 - BAGE 82, 36, zu B III 1 a der Gründe*). Die originäre Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats kann sich danach aus objektiv zwingenden Gründen oder aus der „subjektiven Unmöglichkeit“ einer Regelung auf Betriebs- oder Unternehmensebene ergeben. Hier war eine unternehmensüberschreitende oder konzerneinheitliche Regelung weder aus objektiven Gründen zwingend erforderlich noch nach der Theorie der subjektiven Unmöglichkeit geboten. 18



- (1) Entgegen der Auffassung der Beklagten bestand kein objektiv zwingendes Erfordernis für eine konzerneinheitliche Regelung. 19
- (a) Ein objektiv zwingendes Erfordernis für eine konzerneinheitliche oder unternehmensüberschreitende Regelung kann sich aus technischen oder rechtlichen Gründen ergeben. Allein der Wunsch des Konzerns nach einer konzerneinheitlichen oder unternehmensübergreifenden Regelung, sein Kosten- oder Koordinierungsinteresse sowie reine Zweckmäßigkeit Gesichtspunkte genügen nicht, um die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats zu begründen. Maßgeblich sind stets die konkreten Umstände des Konzerns, seiner Unternehmen und Betriebe (*vgl. BAG 20. Dezember 1995 - 7 ABR 8/95 - BAGE 82, 36, zu B III 1 b der Gründe; entsprechend zur Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats BAG 9. Dezember 2003 - 1 ABR 49/02 - BAGE 109, 71, zu B II 1 a aa der Gründe mwN*). 20
- (b) Hiernach bestand vorliegend kein objektiv zwingendes Erfordernis für eine konzernweite oder zumindest unternehmensüberschreitende Regelung der Reduzierung des 13. Monatseinkommens. Allein der Wunsch der Beklagten oder der Konzernobergesellschaft, die Reduzierung konzerneinheitlich vorzunehmen, begründet weder technisch noch rechtlich ein zwingendes Erfordernis für eine konzerneinheitliche Regelung. Eine rechtliche Notwendigkeit ergibt sich entgegen der Auffassung der Beklagten nicht etwa aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Dabei kann dahinstehen, ob und ggf. unter welchen Bedingungen und nach welchen Maßgaben dieser eine unternehmensüberschreitende, unternehmenseinheitliche Regelung verlangt. Jedenfalls gebietet er keine die Unternehmensgrenzen überschreitende konzerneinheitliche Regelung der Reduzierung des tariflichen 13. Monatseinkommens. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt stets nur für ein und denselben Rechtsträger und Vertragspartner. Mehrere rechtlich selbständige Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, ihre Arbeitnehmer ebenso zu behandeln wie die anderen Arbeitgeber. Dies gilt auch in einem Konzernverbund (*vgl. auch BAG 20. August 1986 - 4 AZR 272/85 - BAGE 52, 380*). 21
- (2) Entgegen der offenbar vom Landesarbeitsgericht vertretenen Auffassung ergibt sich die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats auch nicht aus der von der Rechtsprechung entwickelten Theorie der „subjektiven Unmöglichkeit“. 22
- (a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist mit dem Begriff des „Nichtregelnkönnens“ iSd. § 58 Abs. 1 BetrVG nicht nur die objektive, sondern auch die „subjektive Unmöglichkeit“ gemeint (*vgl. 24. Januar 2006 - 3 AZR* 23



483/04 - AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 50 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 46, zu B II 2 a der Gründe mwN; 10. Oktober 2006 - 1 ABR 59/05 - AP BetrVG 1972 § 77 Tarifvorbehalt Nr. 24 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 18, zu B I 2 c bb der Gründe; 9. Dezember 2003 - 1 ABR 49/02 - BAGE 109, 71, zu B II 1 b der Gründe). Eine solche wird dann angenommen, wenn eine auf die einzelnen Betriebe oder Unternehmen beschränkte Regelung deshalb nicht möglich ist, weil der Arbeitgeber den der Mitbestimmung unterfallenden Regelungsgegenstand mitbestimmungsfrei so vorgegeben hat, dass eine Regelung nur betriebs- oder unternehmensübergreifend erfolgen kann. Die Rechtsprechung wurde im Wesentlichen für freiwillige Leistungen des Arbeitgebers entwickelt, bei denen dieser mitbestimmungsfrei darüber entscheiden kann, ob er die Leistung überhaupt gewährt und lediglich deren Verteilung der Mitbestimmung des Betriebsrats unterfällt. In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber, ohne der Zustimmung des Betriebsrats zu bedürfen, frei darüber befinden, ob überhaupt, in welcher Höhe und an welchen Empfängerkreis er die zusätzliche Leistung zu erbringen bereit ist. Damit steht es zugleich in seiner Macht, die Ebene vorzugeben, auf der die Mitbestimmung bei der Verteilung der Leistung zu erfolgen hat.

Ein derartiger Fall der „subjektiven Unmöglichkeit“ liegt nicht vor, wenn es nicht um die Verteilung von Leistungen geht, die der Arbeitgeber freiwillig zur Verfügung stellt, sondern wenn dieser des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung bedarf, um eine von ihm an sich geschuldete Leistung zu kürzen oder Regelungen zu treffen, welche die Arbeitnehmer belasten. Hier kann der Arbeitgeber gerade nicht mitbestimmungsfrei darüber entscheiden, ob und in welcher Höhe er welchem Adressatenkreis gegenüber eine Kürzung der Leistung vornehmen oder andere belastende Regelungen treffen will. Vielmehr bedarf in derartigen Fällen bereits die Maßnahme als solche und nicht erst deren Ausgestaltung der Mitwirkung des Betriebsrats. Deshalb gibt es in diesen Fällen keine mitbestimmungsfreie Vorgabe des Arbeitgebers, durch welche die Ebene der Mitbestimmung und damit das für diese zuständige Gremium festgelegt würde. Dementsprechend kann der Arbeitgeber seinen Verhandlungspartner nicht „subjektiv“ durch einseitige, mitbestimmungsfreie Vorgaben festlegen. Die Zuständigkeit des Mitbestimmungsgremiums richtet sich stattdessen ausschließlich nach den objektiven Umständen. In Fällen, in denen den Arbeitnehmern keine zusätzlichen Leistungen gewährt, sondern die ihnen tariflich zustehenden Leistungen mit Zustimmung des Betriebsrats gekürzt oder ihre Rechte beschränkt werden, besteht auch nach dem Gegenstand der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit kein Anlass, dem Arbeitgeber die Disposition über seinen Verhandlungspartner einzuräumen.

24

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



(b) Hiernach konnten die Beklagte oder die Konzernobergesellschaft die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats zum Abschluss der BV 13. Monatseinkommen nicht durch ihren Wunsch begründen, eine Regelung auf der Konzernebene zu treffen. Nach dem TV 13. Monatseinkommen war die Beklagte nicht in der Lage, mitbestimmungsfrei darüber zu entscheiden, ob und in welcher Höhe sie gegenüber welchen Arbeitnehmern das 13. Monatseinkommen kürzt. Es handelt sich bei dieser Entscheidung um eine die Arbeitnehmer belastende Maßnahme, die bereits als solche und nicht erst in ihrer Ausgestaltung der Zustimmung des Betriebsrats bedurfte. Der Umstand, dass nach dem TV 13. Monatseinkommen eine Kürzung nur im Wege der „freiwilligen Betriebsvereinbarung“ vorgesehen ist und daher - anders als in den Fällen des § 87 Abs. 1 BetrVG - die fehlende Zustimmung des Betriebsrats nicht entsprechend § 87 Abs. 2 BetrVG durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden kann, hat entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht zur Folge, dass „ein Schutz vor unzulässigen Eingriffen in die gesetzliche Zuständigkeitsverteilung der Regelungskompetenz der betriebsverfassungsrechtlichen Organe ... nicht geboten“ wäre.

25

b) Der Konzernbetriebsrat war zum Abschluss der BV 13. Monatseinkommen nicht nach § 58 Abs. 2 Satz 1 BetrVG beauftragt. Nach dieser Bestimmung kann der Gesamtbetriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder den Konzernbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Erforderlich ist eine Beauftragung des Konzernbetriebsrats durch den - die betroffenen Arbeitnehmer repräsentierenden - Gesamtbetriebsrat. Hier hat die Beklagte eine Beauftragung des Konzernbetriebsrats durch einen von den Betriebsräten der Direktion Hochbau B errichteten Gesamtbetriebsrat nicht behauptet. Sie hat lediglich geltend gemacht, der Betriebsrat der Direktion Hochbau B habe dem Konzernbetriebsrat in seiner Sitzung vom 18. November 2003 selbst ein entsprechendes Verhandlungsmandat erteilt. Eine Beauftragung des Konzernbetriebsrats durch den Betriebsrat käme jedoch nach § 54 Abs. 2 BetrVG nur dann in Betracht, wenn es im Unternehmen der Beklagten keinen von den Betriebsräten errichteten Gesamtbetriebsrat, sondern lediglich einen Betriebsrat gäbe (vgl. BAG 12. November 1997 - 7 ABR 78/96 - AP BetrVG 1972 § 58 Nr. 2 = EzA BetrVG 1972 § 58 Nr. 2, zu B 2 c der Gründe). Dass dies der Fall wäre, ist weder festgestellt noch vorgetragen.

26

III. Der Zinsanspruch folgt aus § 288 Abs. 1 Satz 1 und 2 BGB.

27



IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 Satz 1, § 97 Abs. 1 ZPO.

Schmidt

Kreft

Linsenmaier

Rath

Hayen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)