

Entscheidungen



BUNDESARBEITSGERICHT Beschluss vom 30.10.2012, 1 ABR 61/11

Betriebliche Lohngestaltung - vereinbarte Arbeitsvergütung

Tenor

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin und unter Zurückweisung der Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 7. Juli 2011 - 5 TaBV 26/09 - aufgehoben, soweit die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 29. Januar 2009 - 5 BV 17/08 - zurückgewiesen wird.

2. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird der vorgenannte Beschluss des Arbeitsgerichts Braunschweig abgeändert.

Die Anträge des Betriebsrats werden insgesamt abgewiesen.

Gründe

- 1 A. Die Beteiligten streiten über die Auslegung eines Einigungsstellenspruchs.
- 2 Die Arbeitgeberin führt einen Schulbuchverlag. Sie beschäftigt derzeit 109 Arbeitnehmer. Antragsteller ist der im Betrieb der Arbeitgeberin gebildete Betriebsrat.
- 3 Im Jahr 2006 beschloss eine Einigungsstelle für die am Standort B beschäftigten Arbeitnehmer eine Vergütungsordnung (*BVO 2006*). Deren §§ 2, 3 und 5 lauten:

„§ 2 Vergütungsgrundsätze

Die Angestellten werden nach § 99 BetrVG in Vergütungsgruppen eingruppiert. Die Bezugsvergütung, auf die sich alle Gehälter beziehen, sowie deren Änderung wird vom Arbeitgeber festgesetzt und mitgeteilt. Entsprechend der jeweiligen Vergütungsgruppe erhalten die Beschäftigten einen prozentualen Anteil der Bezugsvergütung. ...

§ 3 Vergütungsbestandteile

Die Bezugsvergütung umfasst alle Arten von Zahlungen, die an alle Mitarbeiter oder Gruppen von Mitarbeitern geleistet werden. Hierzu gehören auch Tantiemen. Entgelte für Mehrarbeit bleiben bei der Festsetzung der Bezugsvergütung unberücksichtigt.

§ 5 Vergütungstabelle

Für die einzelnen Vergütungsgruppen wird folgender Faktor von der Bezugsvergütung vereinbart:

Gruppe	von	bis
A	1,4	2,0

B	1,2	1,5
C	0,95	1,2

...

Bei der individuellen Vergütungsvereinbarung innerhalb der Spannbreiten der einzelnen Vergütungsgruppen sind insbesondere die Leistung, die Marktsituation, Beschäftigungszeiten und Qualifikationen zu berücksichtigen.“

- 4 Die Arbeitgeberin setzte die Bezugsvergütung mit Schreiben vom 23. November 2006 auf 2.900,00 Euro fest. In der Folgezeit vereinbarte sie mit mehreren Arbeitnehmern eine Vergütung oberhalb der in der BVO 2006 festgelegten Spannbreiten.
- 5 Der Betriebsrat hat gemeint, die BVO 2006 enthalte eine abschließende und zwingende Regelung der Vergütungshöhe. Das Überschreiten der dort festgelegten Gehaltsbänder sei unzulässig. Dieser Verstoß führe - entsprechend der höchsten Überschreitung - zu einer Erhöhung der Bezugsvergütung um 12 % auf 3.248,75 Euro.
- 6 Der Betriebsrat hat - soweit für die Rechtsbeschwerde noch von Bedeutung - zuletzt beantragt,
 1. die Arbeitgeberin zu verpflichten, die Bezugsvergütung gemäß § 2 des Beschlusses der Einigungsstelle vom 14. November 2006 mit 3.248,75 Euro festzusetzen und dies mitzuteilen,

hilfsweise

festzustellen, dass die Arbeitgeberin verpflichtet ist, die Bezugsvergütung für den Zeitraum, in dem sie gegen die Betriebsvereinbarung vom 14. November 2006 - Spruch der Einigungsstelle - verstößt, in Relation zur höchsten Abweichung zu erhöhen,

höchst hilfsweise

festzustellen, dass die Arbeitgeberin verpflichtet ist, die Bezugsvergütung für den Zeitraum, in dem sie gegen die Betriebsvereinbarung vom 14. November 2006 - Spruch der Einigungsstelle - verstößt, so festzusetzen, dass die Regelung des § 5 Vergütungstabelle eingehalten wird,
 2. festzustellen, dass die Arbeitgeberin den Spruch der Einigungsstelle vom 14. November 2006 verletzt, indem sie folgende Vergütungen an folgende Arbeitnehmer zahlt:

Abteilungsleiterin Ma 5.900,00 Euro anstelle von 5.800,00 Euro,
Redakteurin Bi 3.500,00 Euro anstelle von 3.480,00 Euro,
Redakteurin Me 3.600,38 Euro anstelle von 3.480,00 Euro,
Redakteur G 3.600,00 Euro anstelle von 3.480,00 Euro,
Redakteur Dr. H 3.620,00 Euro anstelle von 3.480,00 Euro,
Redakteurin Br 3.700,00 Euro anstelle von 3.480,00 Euro,
Redakteurin A 3.800,00 Euro anstelle von 3.480,00 Euro.
- 7 Die Arbeitgeberin hat die Abweisung der Anträge beantragt.
- 8 Das Arbeitsgericht hat dem Antrag zu 2. entsprochen und den erstinstanzlich allein gestellten Hauptantrag zu 1. abgewiesen. Dagegen haben beide Beteiligten im Umfang ihres Unterliegens Beschwerde eingelegt. Der Betriebsrat hat im Beschwerdeverfahren seinen Antrag zu 1. um die Hilfsanträge erweitert. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerden zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgen die Beteiligten ihre zuletzt gestellten Anträge weiter.

- 9 B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet, während die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats erfolglos bleibt. Die Anträge sind teilweise unzulässig, jedenfalls aber unbegründet.
- 10 I. Das Landesarbeitsgericht hat dem zu 2. gestellten Feststellungsantrag zu Unrecht entsprochen.
- 11 1. Der Antrag bedarf der Auslegung.
- 12 Nach seinem Wortlaut ist er darauf gerichtet, dass die Arbeitgeberin nicht berechtigt ist, den im Antrag genannten Arbeitnehmern eine höhere Vergütung zu zahlen als die in den Gehaltsbändern für die jeweilige Vergütungsgruppe festgelegte Vergütungsobergrenze. Damit würde nur dieser Personenkreis von einer gerichtlichen Entscheidung erfasst. Ein solches Antragsverständnis würde dem Begehren des Betriebsrats jedoch nicht gerecht. Dieser hat sich zur Begründung des Feststellungsantrags auf die aus seiner Sicht bindende Festlegung der Vergütung in §§ 2, 5 BVO 2006 berufen. Er hält die Arbeitgeberin für verpflichtet, den von der BVO 2006 erfassten Arbeitnehmern nur eine innerhalb der Gehaltsbänder liegende Vergütung zu gewähren. Dies ist der Kern des zwischen den Beteiligten bestehenden Streits. Dementsprechend hat der Betriebsrat im Beschwerdeverfahren - ohne seinen Antrag insoweit zu erweitern - weitere Fälle eingeführt, in denen nach seinem Verständnis ein Verstoß gegen die BVO 2006 vorliegt. Die aus Sicht des Betriebsrats erfolgten Zuwiderhandlungen der Arbeitgeberin bei den im Antrag genannten Personen dienen daher nur der Verdeutlichung der behaupteten Verletzungshandlungen. Dementsprechend ist das Antragsziel des Betriebsrats auf eine von den angeführten Einzelfällen unabhängige gerichtliche Feststellung gerichtet, wonach die Arbeitgeberin nach der BVO 2006 nicht berechtigt ist, eine Vergütung oberhalb der dort festgelegten Gehaltsbänder zu zahlen. Ausgenommen sind - entsprechend der Regelung in § 3 Satz 3 BVO 2006 - nur Mehrarbeitsvergütungen. Ein entsprechendes Antragsverständnis hat der Betriebsrat in der Anhörung vor dem Senat bestätigt.
- 13 2. Der so ausgelegte Antrag ist zulässig.
- 14 a) Der Antrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Er bezieht sich auf die Frage, mit welchem Inhalt die BVO 2006 durchzuführen ist.
- 15 b) Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse liegt vor.
- 16 aa) Die Auslegung der BVO 2006 ist zwischen den Beteiligten streitig. Die Arbeitgeberin wendet sie in anderer als der vom Betriebsrat für richtig gehaltenen Auslegung an. Dieser Streit betrifft das zwischen den Beteiligten bestehende betriebsverfassungsrechtliche Rechtsverhältnis.
- 17 bb) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin entfällt das Feststellungsinteresse nicht deswegen, weil der Betriebsrat sein Begehren auch mit einem Leistungsantrag verfolgen könnte.
- 18 (1) Zwar ist ein Leistungsantrag auch im Beschlussverfahren dem Feststellungsantrag aus prozessökonomischen Überlegungen vorzuziehen, weil aus ihm vollstreckt werden kann. Soweit es jedoch um die grundsätzliche Klärung eines streitigen Rechtsverhältnisses zwischen den Betriebspartnern geht, ist das Feststellungsverfahren trotzdem häufig das geeignetere Verfahren, wenn es zu einer umfassenden Bereinigung des Streits führt (*BAG 5. Dezember 1998 - 1 ABR 9/98 - zu B I 3 der Gründe, BAGE 90, 288*). Nach ständiger Senatsrechtsprechung kann daher ein Streit der Betriebsparteien über die Frage, mit welchem Inhalt eine Betriebsvereinbarung durchzuführen ist, im Feststellungsverfahren geklärt werden, selbst wenn ein vollstreckbarer Anspruch des Betriebsrats auf Unterlassung mitbestimmungswidriger Maßnahmen in Betracht käme (*BAG 20. Januar 2009 - 1 ABR 78/07 - Rn. 29, AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 44 = EzA ZPO 2002 § 547 Nr. 2*).
- 19 (2) Nach diesen Grundsätzen kann der Betriebsrat die Auslegung der BVO 2006 mit einem Feststellungsantrag verfolgen. Zwar wäre auch ein Leistungsantrag denkbar, mit dem es der Arbeitgeberin untersagt wird, den vom persönlichen Geltungsbereich der Vergütungsordnung erfassten Arbeitnehmern eine Vergütung zu zahlen, die über die in § 5 BVO 2006 bestimmten Gehaltsbänder hinausgeht. Doch können die Meinungsverschiedenheiten zwischen den Betriebsparteien durch einen Feststellungsbeschluss einer endgültigen Klärung zugeführt werden. Anhaltspunkte dafür, dass sich die Arbeitgeberin nicht an eine entsprechende gerichtliche Feststellung halten wird, sind weder ersichtlich noch von dieser geltend gemacht worden.

- 20 II. Der Feststellungsantrag ist unbegründet. Die Arbeitgeberin ist durch die BVO 2006 nicht gehindert, eine vereinbarte Vergütung auszuzahlen, selbst wenn diese die in § 5 BVO 2006 bestimmten Gehaltsbänder übersteigt.
- 21 1. Zwar haben die Betriebsparteien in den Schranken des § 77 Abs. 3 BetrVG grundsätzlich eine umfassende Regelungskompetenz (vgl. BAG GS 7. November 1989 - GS 3/85 - zu C I 2 b und c der Gründe, BAGE 63, 211). Bei einem Einigungsstellenspruch stellt der Umfang der erzwingbaren Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats aber die Grenze der Regelungsbefugnis dar. Der Einigungsstelle ist es verwehrt, gegen den Willen des Arbeitgebers Regelungen über einen Gegenstand zu treffen, der nicht der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats unterfällt (BAG 31. Mai 2005 - 1 AZR 254/04 - zu II 1 a der Gründe, BAGE 115, 68).
- 22 2. Die Vereinbarung der Vergütungshöhe durch die Arbeitsvertragsparteien unterliegt nicht dem Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.
- 23 a) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung und Änderung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung, mitzubestimmen. Das Beteiligungsrecht soll die Angemessenheit des innerbetrieblichen Lohngefüges und seine Transparenz gewährleisten. Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bezieht sich auf die Grundsätze, nach denen sich die Entgeltfindung im Betrieb vollzieht. Es umfasst die Einführung von Entlohnungsgrundsätzen und deren Änderung durch den Arbeitgeber (BAG 3. Dezember 1991 - GS 1/90 - zu C III 3 c der Gründe, AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 52). Entlohnungsgrundsätze sind die abstrakt-generellen Grundsätze zur Lohnfindung. Sie bestimmen das System, nach welchem das Arbeitsentgelt für die Belegschaft oder Teile der Belegschaft ermittelt oder bemessen werden soll (BAG 17. Mai 2011 - 1 AZR 797/09 - Rn. 16, AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 138 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 25). Das Mitbestimmungsrecht erfasst alle geldwerten Leistungen, bei denen die Bemessung nach bestimmten Grundsätzen oder nach einem System erfolgt. Auch bei diesen soll das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit sicherstellen (BAG 10. Juni 1986 - 1 ABR 65/84 - zu B 2 a der Gründe, BAGE 52, 171).
- 24 b) Die Betriebsparteien können abstrakte Grundsätze über die Art und Weise aufstellen, nach denen sich die Bemessung des Arbeitsentgelts richtet. Zu ihnen zählen neben der Grundentscheidung für eine Vergütung nach Zeit oder nach Leistung die daraus folgenden Entscheidungen über die Ausgestaltung des jeweiligen Systems (Kreft FS Kreutz S. 263, 265). Zu den mitbestimmungspflichtigen Entgeltfindungsregeln gehören der Aufbau von Vergütungsgruppen und die Festlegung der Vergütungsgruppenmerkmale (BAG 31. Januar 1984 - 1 AZR 174/81 - zu II 2 der Gründe, BAGE 45, 91). Eine betriebliche Vergütungsordnung ist Ausdruck einer Entscheidung über die Wertigkeit der jeweiligen Arbeitnehmertätigkeiten im Verhältnis zueinander, die sich im relativen Abstand der mit den jeweiligen Vergütungsgruppen verbundenen konkreten Entgeltsätzen niederschlägt (BAG 18. Oktober 2011 - 1 ABR 25/10 - Rn. 14, AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 141 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 26). Das Beteiligungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG umfasst daher die inhaltliche Ausgestaltung der Entgeltgruppen nach abstrakten Kriterien einschließlich der abstrakten Festsetzung der Wertunterschiede nach Prozentsätzen oder anderen Bezugsgrößen (BAG 14. August 2001 - 1 AZR 619/00 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 98, 323). Erbringt der Arbeitgeber für bestimmte Formen der Arbeit Leistungen, können diese bei Vorliegen eines kollektiven Tatbestands unter Beachtung des vom Betriebsinhaber zur Verfügung gestellten Dotierungsrahmens von den Betriebsparteien ausgestaltet werden.
- 25 c) Gegenstand des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der Aufstellung einer betrieblichen Vergütungsordnung ist die Bemessung der Vergütung, die der Arbeitnehmer aufgrund seiner auszuübenden Tätigkeit beanspruchen kann. Dies sind die Arbeitsaufgaben, die ihm vom Arbeitgeber im Arbeitsvertrag oder aufgrund seines Direktionsrechts (§ 106 GewO) übertragen worden sind. Entsprechend dem Normzweck des Beteiligungsrechts haben die Betriebsparteien die Verpflichtung, eine Entgeltstruktur für die im Betrieb ausgeübten Tätigkeiten zu schaffen. Diese bildet die Grundlage für die Eingruppierungsentscheidung des Arbeitgebers nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Dazu muss er die dem Arbeitnehmer übertragene Tätigkeit einer der ausgebrachten

Vergütungsgruppen zuordnen und zu dieser Entscheidung die Zustimmung des Betriebsrats einholen.

- 26 d) Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG erstreckt sich nicht auf die arbeitsvertraglich vereinbarten Entgelte der Arbeitnehmer. Solche Abreden betreffen die Entgelthöhe und sind daher der Regelungsmacht der Betriebsparteien entzogen. Eine betriebliche Regelung, nach der die Vereinbarung oder die Auszahlung eines einzelvertraglich vereinbarten Gehaltsbestandteils von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig ist, ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht zulässig. Der mit dem Beteiligungsrecht bezweckte Schutz wird nach der Senatsrechtsprechung dadurch gewährleistet, dass der Arbeitgeber aufgrund des Arbeitsvertrags verpflichtet ist, die Arbeitnehmer nach den im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätzen zu vergüten (*zuletzt BAG 18. Oktober 2011 - 1 ABR 25/10 - Rn. 29, AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 141 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 26*). Hieraus folgt ein Anspruch auf das sich aus der betrieblichen Vergütungsordnung ergebende Entgelt.
- 27 3. Danach ist unerheblich, ob die Einigungsstelle mit der Regelung in §§ 3, 5 BVO 2006 eine verbindliche Festlegung von Gehaltsbändern schaffen wollte. Dies kann zugunsten des Betriebsrats unterstellt werden. Zwischen den Beteiligten ist jedoch unstrittig, dass es sich bei den über den Gehaltsbändern liegenden Vergütungsbestandteilen nur um solche Entgeltbestandteile handelt, die von der Arbeitgeberin aufgrund einer mit den begünstigten Arbeitnehmern getroffenen Vereinbarung erbracht werden. Da diese dem Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG entzogen ist, wird das arbeitsvertraglich geschuldete Entgelt von der BVO 2006 nicht erfasst. Dieses kann die Arbeitgeberin ohne Verstoß gegen ihre betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten an die Arbeitnehmer auszahlen. Ob die Arbeitgeberin für die von ihr individualrechtlich versprochene Vergütung einen besonderen Dotierungsrahmen zur Verfügung stellt, dessen Verteilung sich nicht nach den in der BVO 2006 enthaltenen Entlohnungsgrundsätzen richtet und daher bei Vorliegen eines kollektiven Tatbestands dem Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegen würde, bedarf keiner Entscheidung. Ein solches Regelungsverlangen des Betriebsrats ist nicht Verfahrensgegenstand.
- 28 III. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag zu 1. sowie die Hilfsanträge zu Recht abgewiesen.
- 29 1. Der Antrag zu 1. ist nur teilweise zulässig.
- 30 a) Der als Leistungsantrag formulierte Hauptantrag ist hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Arbeitgeberin soll die Bezugsvergütung, von deren Höhe die in der BVO 2006 festgelegten Gehaltsbänder abhängen, neu bestimmen und diese Festsetzung dem Betriebsrat mitteilen. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin ist der Antrag zu 1. nicht rechtsmissbräuchlich, weil der Betriebsrat mit diesem Individualansprüche der von der BVO 2006 begünstigten Arbeitnehmer geltend macht. Dies ist nicht der Fall. Der Betriebsrat beruft sich für sein Begehren auf seinen Durchführungsanspruch aus der BVO 2006. Die Zahlung einer höheren Vergütung an die Arbeitnehmer verlangt er nicht.
- 31 b) Hingegen genügen die als Hilfsanträge formulierten Feststellungsanträge nicht dem gesetzlichen Bestimmtheitsanfordernis. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Die in den Hilfsanträgen vorgesehene Handlungspflicht der Arbeitgeberin stünde bei einer Verurteilung in zeitlicher Hinsicht nicht eindeutig fest. Weder den gewählten Antragsformulierungen noch der dazu vom Betriebsrat gegebenen Begründung kann entnommen werden, wann ein Verstoß der Arbeitgeberin gegen die BVO 2006 gegeben ist.
- 32 2. Der Hauptantrag zu 1. ist unbegründet. Für die vom Betriebsrat begehrte Erhöhung der Bezugsvergütung fehlt es an einer Anspruchsgrundlage. Deren Höhe unterliegt nicht dem Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Die Arbeitgeberin ist gegenüber dem Betriebsrat nur zur Festsetzung eines Ausgangswerts verpflichtet, der die Berechnung der Vergütung entsprechend den in der Vergütungsordnung bestimmten Entgeltgrundsätzen ermöglicht. Diese Verpflichtung hat die Arbeitgeberin mit dem an den Betriebsrat gerichteten Schreiben vom 23. November 2006 erfüllt. Die BVO 2006 enthält keine Vorgaben für die Anpassung der festgesetzten Bezugsvergütung. Da die Arbeitgeberin mit der Auszahlung der vereinbarten Arbeitsvergütung nicht gegen die BVO 2006 verstößt, bedarf es keiner Entscheidung, ob ein solcher Verstoß zu einer Anpassung der festgesetzten Bezugsvergütung führen könnte.

Schmidt

Linck

Koch

Manfred Gentz

N. Schuster