

Mitbestimmung – unzulässiger Verzicht auf Mitbestimmungsrechte

1. Der bei einer Gewerkschaft gebildete Gesamtbetriebsrat ist nach § 50 Abs. 1 BetrVG für den Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung zuständig, in der unternehmenseinheitlich alle die Arbeitsbedingungen geregelt werden sollen, die für andere Arbeitgeber in Manteltarifverträgen geregelt werden können.

2. Die Gesamtbetriebsvereinbarungen über allgemeine Arbeitsbedingungen und über die Vergütung bei der Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr galten vom 3. Oktober 1990 an bis zu ihrer Beendigung durch ordentliche Kündigung auch in den neuen Bundesländern.

BAG vom 28.04.1992 - 1 ABR 68/91

A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit und den Geltungsbereich der zwischen ihnen für die Beschäftigten der Gewerkschaft öffentl. Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) vereinbarten Arbeits- und Vergütungsbedingungen.

Auszug aus den Gründen:

II. Der Antrag ist begründet.

Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat waren für den Abschluss der Kollektivverträge zuständig. Diese verstoßen auch nicht gegen die Binnenschranken des § 77 Abs. 3 und § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG.

1. Sowohl der Kollektivvertrag über die Arbeitsbedingungen als auch die Vergütungsregelung in ihren jeweiligen Fassungen wurden vom Gesamtbetriebsrat und dem geschäftsführenden Hauptvorstand ausgehandelt. Der Beirat der ÖTV hat den Vereinbarungen zugestimmt, also keine eigene, die Einigung nach § 32 Nr. 1 Abs. 2 der Satzung ersetzende Entscheidung getroffen. Bei den Kollektivverträgen handelt es sich um Betriebsvereinbarungen: In ihnen werden Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten des Arbeitgebers geregelt; Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat haben diese Arbeitsbedingungen gemeinsam beschlossen und die Urkunde unterschrieben.

a) In der Rechtspr. des BAG ist seit der Entscheidung vom 7. 9. 1956 anerkannt, dass eine Betriebsvereinbarung, die dem Arbeitgeber die Befugnis zur einseitigen Gestaltung eröffnet, nur zulässig ist, solange sie die Substanz der Mitbestimmungsrechte unberührt lässt. Diese Rechtspr. hat der Senat in seinen Entscheidungen vom 2. 3. 1982, vom 28. 10. 1986, vom 26. 7. 1988 und zuletzt in dem Beschluss vom 11. 2. 1992. Insbesondere im Ur. vom 26. 7. 1988 hat der Senat im Anschluss an die Entscheidung vom 7. 9. 1956 ausgesprochen, dass das Mitbestimmungsrecht nicht in seiner Substanz beeinträchtigt werden dürfe. Vorbehaltl. dieser Grenze könne eine Betriebsvereinbarung allerdings vorsehen, dass der Arbeitgeber allein unter bestimmten - in der Betriebsvereinbarung geregelten - Voraussetzungen eine Maßnahme treffen kann, oder dass die Gestaltung einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit im Einzelfall einer Kommission übertragen wird, in der Arbeitgeber und Betriebsrat paritätisch vertreten sind.

b) Vorliegend wird durch die Übertragung der abschließenden Entscheidungsbefugnis auf den Beirat in die Substanz der Mitbestimmungsrechte eingegriffen. § 32 der Satzung nimmt dem Gesamtbetriebsrat die Möglichkeit einer umfassenden, paritätischen Mitwirkung bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen. Für den Fall, dass sich Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat nicht einigen können, wird die im BetrVG zwingend vorgesehene Entscheidung der Einigungsstelle durch eine Entscheidung des Beirats ersetzt. Dieser ist ein Organ der ÖTV auf Bundesebene, das keinen unparteiischen Vorsitzenden hat und das nicht paritätisch besetzt ist, in dem der Gesamtbetriebsrat nicht einmal vertreten ist. Steht dem Beirat nicht die Rechtsstellung einer Einigungsstelle zu, kann er auch nicht in einem Regelungskonflikt entscheiden, soweit dieser mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten betrifft.