

## Mandanteninfo August 2016

### Einigungsstelle bleibt zuständig!

1. *Einem Arbeitgeber ist es verwehrt, dem Betriebsrat Verhandlungen über die Verteilung des Volumens einer freiwilligen Leistung zu verweigern und jede Abweichung von den eigenen Verteilungsvorstellungen von vornherein mit einer vollständigen Einstellung der freiwilligen Leistung zu beantworten.*
2. *Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sind Meinungsverschiedenheiten über die Verteilung der freiwilligen Leistung im Verhandlungswege oder erforderlichenfalls durch Spruch der Einigungsstelle zu überwinden.*

*Leitsätze der Verfasserin  
(LAG Düsseldorf, Beschluss vom 22.06.2016, 12 TaBV 46/16)*

Die Beteiligten streiten um die Zuständigkeit der Einigungsstelle. Der Arbeitgeber betreibt bundesweit Baumärkte. Ende Januar 2016 wurde dem Betriebsrat eine Präsentation mit einem Prämienmodell für das Kalenderjahr 2016 übergeben, mit der Aufforderung, dem dortigen Prämienmodell zuzustimmen. Kurze Zeit später erklärte der Marktleiter dem Betriebsrat, dieses Angebot werde zurückgezogen, wenn der Betriebsrat nicht bis zum 02.03.2016 seine Zustimmung zu diesem Prämienmodell erteilt habe. Mit E-Mail vom 25.02.2016 teilte der Betriebsrat der Arbeitgeber u.a. Folgendes mit:

*„Wie ich Ihnen bereits im persönlichen Gespräche mitgeteilt habe, können wir dem Prämienmodell 2016 in seiner jetzigen Form nicht zustimmen. Für uns liegt die Problematik zur Zeit in der Ungleichbehandlung einzelner Beschäftigungsgruppen. Wir fordern Sie hiermit zur Verhandlungen über die Inhalte des Prämienmodells 2016 nach § 87 BetrVG auf, um für alle Mitarbeiter ein attraktives Prämienmodell zu schaffen. Bitte teilen Sie und Ihre Verhandlungsbereitschaft mit. Über einen zeitnahen ersten Verhandlungstermin würden wir uns sehr freuen. ...“*

Die Arbeitgeber beharrte indes auf seiner Position und teilte dem Betriebsrat am 04.03.2016 per E-Mail mit, dass **das Angebot zur Mitarbeiterprämie 2016 mit sofortiger Wirkung zurückgezogen werde** und somit auch eine Einberufung einer Einigungsstelle nicht mehr notwendig sei.

Der Betriebsrat hat daraufhin beim Arbeitsgericht Düsseldorf die Einsetzung einer Einigungsstelle „Prämienmodell“ begehrt. Das Arbeitsgericht

Stefan Bell  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Regine Windirsch  
Fachwältin für Arbeitsrecht  
Fachwältin für Sozialrecht

Sigrid Britschgi  
Fachwältin für Arbeitsrecht  
Fachwältin für Familienrecht

Christopher Koll  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Maike Koll  
Fachwältin für Arbeitsrecht

Wiebke Haverkamp  
Rechtsanwältin

Stefani Dach  
Rechtsanwältin

Ingrid Heinlein  
Vorsitzende Richter  
am LAG a.D.

Marktstraße 16  
40213 Düsseldorf  
Tel. (02 11) 863 20 20  
Fax (02 11) 863 20 222  
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen  
BLZ 300 700 24  
Konto 477 455 005  
IBAN:  
DE 27 300700240477455005  
BIC: DEUTDE33330333

St.-Nr. 5103/5013/0229

**Kooperation in**  
Zivil- und Strafrecht mit  
Kanzlei Tim Engels,  
Düsseldorf

Düsseldorf hat den Anträgen des Betriebsrats stattgegeben. Die Beschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts hatte keinen Erfolg, denn auch das Landesarbeitsgericht Düsseldorf sah im streitgegenständlichen Fall die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG betroffen und befand die Einigungsstelle nicht für offensichtlich unzuständig.

Offensichtlich unzuständig ist eine Einigungsstelle nur, wenn bei fachkundiger Beurteilung durch das Gericht sofort erkennbar ist, dass ein Mitbestimmungsrecht unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt in Frage kommt bzw. wenn das in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht offensichtlich nicht existiert. Zwar sei in Fällen der Gewährung freiwilliger Leistungen die Höhe und Zweckbindung der zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel der Mitbestimmung entzogen – bei der Aufstellung der Verteilungsgrundsätze hat der Betriebsrat jedoch gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen. **Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sei vorliegend nicht offensichtlich bereits deswegen ausgeschlossen, weil die Arbeitgeber ihr Angebot bzgl. des Prämienmodells 2016 zurückgenommen hat und meint, dass ein Topf freiwilliger Leistungen nicht mehr zur Verfügung stünde.**

**Der Grundsatz, dass der Arbeitgeber frei darin bleibt zu entscheiden, ob er überhaupt eine freiwillige Zusatzleistung erbringt, bedeutet nicht, dass der Betriebsrat darauf beschränkt ist, eine geplante Leistung in der vom Arbeitgeber beabsichtigten Ausgestaltung zu akzeptieren. Insbesondere unter dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit sei es dem Arbeitgeber verwehrt, dem Betriebsrat Verhandlungen in Bezug auf die geplante Leistung zu verweigern und auf Änderungsvorschläge mit einem Junktim (= Bestrafung durch komplette Versagung der Prämie) zu reagieren.** Schließlich würden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, wenn der Arbeitgeber die Gewährung einer freiwilligen Leistung an die unbedingte und sofortige Zustimmung des Betriebsrats knüpfen könnte, leerlaufen. Vielmehr seien nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG Meinungsverschiedenheiten im Hinblick auf die Verteilung der freiwilligen Leistungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber im Verhandlungswege oder erforderlichenfalls durch Spruch der Einigungsstelle zu überwinden.

**Fazit:**

*Ein Arbeitgeber, der sich für die Einführung einer freiwilligen Leistung entschieden und den Betriebsrat um Zustimmung gebeten hat, muss mit dem Betriebsrat – soweit dieser seine Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG geltend macht – Verhandlungen führen. Der Arbeitgeber kann sich der Mitbestimmung des Betriebsrats nicht dadurch entziehen, dass er die Gewährung der freiwilligen Leistung von der bedingungslosen Zustimmung des Betriebsrats abhängig macht, bei Ablehnung sein Angebot zurückzieht und den Betriebsrat so „abstraft“. In diesen Fällen – so stellt das LAG Düsseldorf ausdrücklich klar – ist ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG **nicht offensichtlich** ausgeschlossen, so dass der Betriebsrat jedenfalls erfolgreich die Einigungsstelle anrufen kann.*

*Maike Koll, Fachanwältin für Arbeitsrecht*