

Aktenzeichen: 10 AZR 303/91

Bundesarbeitsgericht 10. Senat Urteil vom 02. Dezember 1992
- 10 AZR 303/91 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 03. Dezember 1990
- 20 Ca 59/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 16. April 1991
- 10 Sa 6/91 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Widerruf einer Forschungszulage

Gesetz:

BAT Sonderregelung 2 o Nr. 6 Abs. 3; BGB § 315 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 303/91
10 Sa 6/91 Berlin

Verkündet am
2. Dezember 1992

Bartel,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. Dezember 1992 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Weinmann und Rosendahl 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 der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 16. April 1991 - 10 Sa 6/91 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 3. Dezember 1990 - 20 Ca 59/90 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger trägt die Kosten der Rechtsmittelinstanzen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit des Widerrufs einer Forschungszulage.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 1. Januar 1971 als wissenschaftlicher Mitarbeiter beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) einschließlich der Sonderregelungen für Angestellte in Kernforschungseinrichtungen (SR 2 o) Anwendung.

Der Kläger erhielt bis zum 31. August 1987 eine Zulage nach Nr. 6 Abs. 3 SR 2 o. Die tarifliche Bestimmung hatte folgenden Wortlaut:

- "a) Angestellten mit abgeschlossener naturwissenschaftlicher, technischer oder medizinischer Hochschulbildung ...
- b) ...



kann im Einzelfalle eine jederzeit widerrufliche Zulage gewährt werden, wenn der Angestellte Forschungsaufgaben vorbereitet, durchführt oder auswertet. Die Zulage darf höchstens das Fünffache des Unterschiedsbetrages zwischen den Grundvergütungen der ersten und der zweiten Lebensaltersstufe der Vergütungsgruppe des Angestellten betragen. Der Widerruf wird mit Ablauf des zweiten auf den Zugang des Widerrufs folgenden Kalendermonats wirksam, es sei denn, die Zulage wird deswegen widerrufen, weil der Angestellte in eine andere Vergütungsgruppe eingruppiert wird oder eine Zulage nach § 24 erhält. Günstigere Regelungen, die bis zum 10. Oktober 1961 in den Arbeitsverträgen getroffen sind, bleiben unberührt."

Mit Wirkung zum 1. September 1987 widerrief die Beklagte die Zulage, da der Kläger bis zum 31. August 1988 für einen Forschungsaufenthalt im Ausland beurlaubt worden war.

Am 18. Oktober 1988 schloß die Beklagte mit ihrem Betriebsrat im Rahmen eines Einigungsstellenverfahrens eine Betriebsvereinbarung über die Vergabe und den Widerruf von Forschungszulagen an Wissenschaftler. Diese hatte u.a. folgenden Wortlaut:

"Zwischen Geschäftsführung der H
GmbH und dem Betriebsrat der H
GmbH besteht Streit darüber, ob dem Betriebsrat bei der Handhabung und Ausgestaltung der Zulagenregelung nach BAT SR 2 o Nr. 5 a und 6 Abs. 3 ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zusteht. Das diesbezüglich zwischen den Parteien anhängige Beschlußverfahren befindet sich derzeit in der zweiten Instanz beim Landesarbeitsgericht Berlin.

Die Parteien schließen die nachfolgende Betriebsvereinbarung auf freiwilliger Basis ab; sie behalten ihre im Verfahren 22 BV 6/87 (8 TaBV 7/88) geäußerten Rechtsauffassungen bei. Dem anhängigen Rechtsstreit soll auch die Laufzeitenregelung dieser Betriebsvereinbarung Rechnung tragen....

§ 5 Laufzeit der Zulagen

1. Die Zulagen sind jederzeit widerruflich.



Der Widerruf wird mit Ablauf des zweiten auf den Zugang des Widerrufs folgenden Kalendernats wirksam; es sei denn, ...

3. Zulagen nach BAT SR 2 o Nr. 6 können bei Vorliegen eines berechtigten betrieblichen Interesses im Einzelfall auch befristet vergeben werden. Der Befristungszeitraum soll in der Regel ein Jahr nicht überschreiten. Eine erneute Vergabe ist möglich. Im Falle der befristeten Vergabe einer Zulage soll der Beschäftigte zwei Monate vor Fristablauf schriftlich Mitteilung über das Auslaufen oder die Verlängerung erhalten. Während der Laufzeit der befristeten Zulage ist ein Widerruf nur möglich, wenn die tariflichen Voraussetzungen für die Gewährung weggefallen sind.

§ 6 Vergabe und Widerruf der Zulagen

1. Die Bereichs- und Abteilungsleitungen teilen ihre Vorschläge auf erstmalige Gewährung und Weitergewährung von Forschungszulagen mit einer eingehenden Begründung der Personalabteilung - V 1 - mit. Ein Antrag auf Gewährung einer Zulage kann auch vom Beschäftigten selbst gestellt werden.
3. Die Personalabteilung entscheidet über Anträge bis einschließlich Vergütungsgruppe Ia BAT. In Zweifelsfällen stimmt sich V 1 mit der Geschäftsführung ab.
4. Über Zulagen an Wissenschaftler der Vergütungsgruppe I BAT entscheidet die Geschäftsführung.
6. Der Widerruf der Zulagen muß nach billigem Ermessen erfolgen. Dabei ist der Vertrauensschutzgedanke durch langjährige Gewährung der Zulage zu berücksichtigen.
7. Die betroffenen Beschäftigten werden über die Gewährung und den Widerruf der Zulagen durch die Personalabteilung schriftlich unter Angabe der Gründe unterrichtet.

§ 7 Unterrichtung des Betriebsrates

1. Der Betriebsrat ist über Antrag, Vergabe und ggf. Befristungsgrund nach Abschluß des Vergabeverfahrens im Einzelfall zu unterrichten; entsprechendes gilt für den Widerruf.

§ 8 Übergangsregelung

Der Widerruf von Zulagen, die ununterbrochen



länger als acht Jahre gewährt wurden, hat zeitlich und der Höhe nach abgestuft zu erfolgen. Dabei sind Teilwiderrufe in der Weise vorzunehmen, daß pro Kalenderjahr die Zulagen nur um den einfachen Unterschiedsbetrag zwischen den Grundvergütungen der ersten und der zweiten Lebensaltersstufe der entsprechenden Vergütungsgruppe vermindert werden."

Mit Schreiben vom 27. Oktober 1988 beantragte der Kläger, ihm die Forschungszulage nach Beendigung seines Auslandsaufenthaltes wieder zu gewähren. Nachdem die Beklagte dies zunächst abgelehnt hatte, teilte sie ihm mit Schreiben vom 21. Februar 1989 folgendes mit:

"Mit Wirkung vom 01.01.1989 an ist eine weitere Reduzierung der Zulagenquote durch die Zuwendungsgeber erfolgt. Künftig dürfen wir nur noch an 30 v. H. unserer wissenschaftlichen Mitarbeiter, die bei der Vorbereitung, Durchführung oder Auswertung von Forschungsaufgaben besondere bzw. herausragende Leistungen erbringen, Zulagen nach Sonderregelung 2 o BAT gewähren.

Um die 30 %-Quote zu erreichen bzw. um auch weiterhin für alle zulagenberechtigten Mitarbeiter eine leistungsgerechte Vergütung sicher zu stellen, ist es erforderlich, im Hinblick auf die verbleibenden Zulagenplätze wieder zu einer flexibleren Handhabung zu kommen.

Wie wir Ihnen bereits mitteilten, hat die BL-P auf Ihren Antrag hin keinen Zulagenplatz zur Verfügung gestellt, da die Quote bereits voll ausgeschöpft ist.

Durch die zwischenzeitlich abgeschlossene Betriebsvereinbarung über Vergabe und Widerruf von Forschungszulagen an Wissenschaftler vom 18.10.1988 ist eine neue Rechtssituation eingetreten, die wir künftig zu beachten haben. Sie sieht für die Fälle, in denen Mitarbeiter bereits ununterbrochen acht Jahre und länger eine Zulage erhalten, eine besondere Übergangsregelung bzgl. des Widerrufs vor.

Entsprechend dieser Regelung widerrufen wir die ihnen seit 1969 derzeit in Höhe von DM 420,-- gewährte Zulage zum 28.02.1989.



Gemäß § 8 i. V. m. § 5 Abs. 1 der Betriebsvereinbarung reduziert sich daher mit Wirkung vom 01.05.1989 an die Zulage bis zur gänzlichen Aufzehrung jährlich um den Steigerungsbetrag zwischen der Stufe 1 und 2 Ihrer Vergütungsgruppe.

Die Höhe der Ihnen gewährten SR 2 o-Zulage beträgt somit ab 01.05.1989 monatlich DM 200,--. Aufgrund dieser Maßnahme wird die bisherige Zulagenzahlung über den 31.12.1988 hinaus bis zum 30.04.1989 verlängert (rückwirkend vom 01.09.1988).

Selbstverständlich bleiben Sie auch nach Ablauf der Übergangsregelung i. S. der Tarifvorschriften zulagenberechtigter Mitarbeiter, der bei der Neuvergabe von Forschungszulagen entsprechend der Betriebsvereinbarung von dem zuständigen Gremium des Bereichs zu berücksichtigen ist."

Der Kläger erhielt ab 1. Mai 1989 dementsprechend nur noch eine Zulage in Höhe von 200,-- DM. Mit Schreiben vom 28. Dezember 1989 beanspruchte er die Weiterzahlung der Zulage in Höhe von 450,-- DM. Unter dem 4. Januar 1990 richtete die Beklagte an den Kläger folgendes Schreiben:

"Entsprechend § 5 Abs. 3 der o. a. Betriebsvereinbarung, wonach die Beschäftigten im Fall einer befristeten Zulage zwei Monate vor Fristablauf Mitteilung über das Auslaufen oder die Verlängerung erhalten sollen, zeigen wir Ihnen hiermit an, daß die Ihnen gewährte Zulage bis zum 30. April 1990 befristet ist.

Wie wir Ihnen bereits im Gewährungsschreiben mitgeteilt hatten, müssen wir die durch die Betriebsvereinbarung eingetretene neue Rechtssituation künftig beachten.

§ 8 der Betriebsvereinbarung sieht für die Fälle, in denen Mitarbeiter bereits ununterbrochen acht Jahre und länger eine Zulage erhalten haben, eine besondere Übergangslösung bzgl. des Widerrufs vor.

Danach reduziert sich nach Ablauf der zweimonatigen Auslauffrist die Zulage bis zur gänzlichen Aufzehrung jährlich um den Steigerungsbetrag zwischen der Stufe 1 und 2 Ihrer Vergütungsgruppe.



Entsprechend dieser Regelung widerrufen wir die Ihnen derzeit in Höhe von DM 200,-- gewährte Zulage zum 30. April 1990.

Wir hoffen, Sie haben für unsere Maßnahme Verständnis. Nur so läßt sich die uns von den Zuwendungsgebern vorgeschriebene 30 v. H.-Quote bei gleichzeitiger Sicherstellung einer leistungsgerechten Vergütung für alle zulagenberechtigten Mitarbeiter erreichen ...".

Mit Beschluß vom 13. Februar 1990 (- 1 ABR 13/89 - AP Nr. 45 zu § 118 BetrVG 1972) hat das Bundesarbeitsgericht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats der Beklagten bei der Vergabe und dem Widerruf der Forschungszulagen bejaht und die Rechtsbeschwerde der Beklagten gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Berlin im Verfahren - 8 TaBV 7/88 -, das zum Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung noch beim Landesarbeitsgericht anhängig war, zurückgewiesen. Seit dem 1. Mai 1990 erhält der Kläger keine Forschungszulage mehr.

Mit seiner Klage hat der Kläger zunächst einen Anspruch auf Fortzahlung der Zulage in Höhe von 450,-- DM geltend gemacht. Diesen verfolgt er nunmehr nur noch für die Zeit ab 1. Mai 1990 in Höhe von 200,-- DM weiter.

Der Kläger vertritt die Auffassung, die Beklagte sei verpflichtet, ihm weiterhin eine Forschungszulage in Höhe von 200,-- DM zu gewähren. Die befristete Bewilligung der Zulage sei rechtsunwirksam gewesen, da die tarifliche Regelung eine Befristung nicht vorsehe und außerdem ein berechtigtes betriebliches Interesse im Sinne von § 5 Nr. 3 der Betriebsvereinbarung nicht



vorgelegen habe.

Auch habe der Widerruf der Zulage nicht billigem Ermessen entsprochen. Bei der Zulage handele es sich um eine Leistungszulage. Ob er insoweit die Voraussetzungen für ihren Bezug erfülle, habe die Beklagte jedoch nicht geprüft. Sie habe die Zulage vielmehr ohne Prüfung der Umstände des Einzelfalles allein unter dem Gesichtspunkt widerrufen, daß die Quote der Zulagenempfänger durch den Zuwendungsgeber von 45 v. H. auf 30 v. H. herabgesetzt worden sei. Es sei aber nicht nachzuvollziehen, aus welchen Gründen er von dieser Änderung der Empfängerquote betroffen werde.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm über den 30. April 1990 hinaus monatlich eine Forschungszulage in Höhe von 200,-- DM brutto gem. Nr. 6 Abs. 3 Anlage SR 2 o zum BAT zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie vertritt die Auffassung, dem Kläger stehe über den 30. April 1990 hinaus ein Anspruch auf eine Zulage nicht zu. Der Kläger sei bei der Gewährung der Zulage mit Schreiben vom 21. Februar 1989 darauf hingewiesen worden, daß ein Widerruf der Zulage unter Beachtung der Übergangsregelung in § 8 der Betriebsvereinbarung erfolge. Der Widerruf habe billigem Ermessen entsprochen. Zulageberechtigt seien 170 Mitarbeiter. Nach den Vorgaben des Zuwendungsgebers durften Zulagen zunächst an 55 v. H., später an 45 v. H. und ab dem 1. Januar 1989 nur noch an 30 v. H. der zulageberechtigten wissenschaftlichen Mitarbeiter gezahlt werden. Dies seien



im Jahre 1989 51 Mitarbeiter gewesen. Deshalb habe die Notwendigkeit bestanden, zunächst die Zulage allen Empfängern gegenüber zu widerrufen, um sie neu verteilen zu können. Davon seien lediglich 2 Mitarbeiter ausgenommen worden, die im Jahre 1989 bereits 60 Jahre und älter gewesen seien. Die Vergabe der Zulage diene der Schwerpunktsetzung und der Schaffung von Mobilitätsanreizen. Ihre Vergabe erfolge auf Vorschlag der Bereichsleitung. Da alle Zulagenempfänger gleichermaßen hochqualifiziert seien, sei die Vergabe an der Bedeutung der jeweiligen wissenschaftlichen Aufgaben der betroffenen Mitarbeiter orientiert worden. Dabei sei eine möglichst gleichmäßige Berücksichtigung der Zulageberechtigten angestrebt worden, da es unbillig sei, einigen Wissenschaftlern die Zulage auf Dauer, anderen gleichqualifizierten Wissenschaftlern dagegen überhaupt nicht zu gewähren. Im übrigen habe der Kläger die befristete Bewilligung der Zulage zunächst widerspruchslos akzeptiert.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dem zuletzt gestellten Klageantrag stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

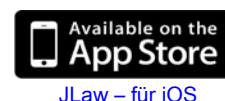
Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des berufsgerichtlichen Urteils und zur Wiederherstellung des die Klage abweisenden erstinstanzlichen Urteils. Dem Kläger steht ein



Anspruch auf eine Forschungszulage in Höhe von 200,-- DM monatlich über den 30. April 1990 hinaus nicht zu.

I. Das Landesarbeitsgericht nimmt an, der Kläger könne die Forschungszulage über den 30. April 1989 hinaus beanspruchen. Ihre befristete Bewilligung sei rechtsunwirksam gewesen, da die tariflichen Bestimmungen eine Befristung nicht vorsähen und die Voraussetzungen nach § 5 Nr. 3 der Betriebsvereinbarung nicht vorgelegen hätten. Die Beklagte habe nicht dargelegt, daß ein berechtigtes betriebliches Interesse bestanden habe, dem Kläger die Zulage nur befristet zu gewähren. Auch sei der Widerruf rechtsunwirksam, da die Beklagte nicht hinreichend dargelegt habe, daß er billigem Ermessen entsprochen habe. Die getroffene Entscheidung sei nicht nachvollziehbar. Bei einem kollektiven Tatbestand müsse der Arbeitgeber planmäßig vorgehen. Ein Konzept habe die Beklagte jedoch nicht vorgetragen. Vielmehr sei ihr Vortrag widersprüchlich. Einerseits solle die Forschungszulage eine besondere Auszeichnung sein und dem Arbeitgeber die Möglichkeit der Schwerpunktsetzung einräumen. Andererseits sollen bei der Neuverteilung nunmehr gleich qualifizierte Wissenschaftler in den Genuß der Zulage kommen. Im übrigen seien darüber hinaus auch soziale Gesichtspunkte berücksichtigt worden. Die Entscheidung der jeweiligen Bereichsleitung beruhe damit auf verschiedenen Gesichtspunkten, deren Gewichtung die Beklagte jedoch nicht dargestellt habe. Der Kläger sei außerdem mit dem Widerruf nicht einverstanden gewesen.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts vermag der



Senat nicht zu folgen. Die Entscheidung der Beklagten, die dem Kläger gewährte Forschungszulage mit Wirkung zum 1. Mai 1990 zu widerrufen, entspricht billigem Ermessen.

1. Die Berechtigung der Beklagten, die Zulage zu widerrufen, ergibt sich aus dem vorbehaltenen Widerruf, unter dem allein nach Nr. 6 Abs. 3 SR 2 o zum BAT die Zulage bewilligt werden konnte. Diesen Widerruf hat die Beklagte mit ihrem Schreiben vom 21. Februar 1989 erklärt. Unschädlich ist dabei, daß der Widerruf zunächst schon zum 28. Februar 1989 wirksam werden sollte. Die Beklagte hat dem Kläger die Zulage in der bisherigen Höhe von 450,-- DM bis April 1989, und die gekürzte (Rest)Zulage von 200,-- DM bis April 1990 gezahlt. Wenn es in dem Schreiben der Beklagten vom 4. Januar 1990 heißt, diese Restzulage sei bis "zum 30. April 1990 befristet" gewesen, so wird damit nicht gesagt, das diese Zulage als eine neue Zulage "befristet" gewährt wird, sondern nur sprachlich unkorrekt darauf hingewiesen, daß die am 21. Februar 1989 bewilligte und gleichzeitig widerrufene Zulage aufgrund der Übergangsregelung nach § 8 der Betriebsvereinbarung mit dem 30. April 1990 ausläuft. Darauf, ob es zulässig gewesen wäre, eine Zulage befristet zu gewähren, kommt es daher nicht an. Unerheblich ist auch, ob der Kläger mit dem Widerruf einverstanden war.

2. Die Beklagte hat die Entscheidung über den Widerruf nach billigem Ermessen getroffen.



a) Der Kläger erfüllt die Voraussetzungen derjenigen Angestellten, denen nach Nr. 6 Abs. 3 SR 2 o zum BAT eine jederzeit widerrufliche Zulage (Forschungszulage) gezahlt werden kann. Nach dem eindeutigen Tarifwortlaut steht die Gewährung der Zulage damit im Ermessen des Arbeitgebers. Räumt eine tarifliche Bestimmung dem Arbeitgeber in dieser Weise ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht ein, so hat er seine Entscheidung, entgegen der Auffassung der Beklagten, nicht nach freiem, sondern nach billigem Ermessen zu treffen (vgl. BAG Urteil vom 17. Oktober 1990 - AP Nr. 7 zu §§ 22, 23 BAT Zulagen). Dementsprechend ist der Widerruf auch nach § 6 Nr. 6 der Betriebsvereinbarung an billiges Ermessen gebunden. Dabei entspricht eine Entscheidung der Billigkeit, wenn sie alle wesentlichen Umstände und Interessen beider Parteien angemessen berücksichtigt (vgl. BAG Urteil vom 26. November 1986 - 4 AZR 789/85 - AP Nr. 15 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk, m.w.N.).

Die Ermessenausübung durch den Arbeitgeber unterliegt der gerichtlichen Kontrolle gem. § 315 Abs. 3 BGB, wobei auch dem Revisionsgericht ein unbeschränktes Überprüfungsrecht zusteht (BAG Urteil vom 26. November 1986 - 4 AZR 789/85 - AP Nr. 15 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk; BGH Urteil vom 21. März 1961 - I ZR 133/59 - AP Nr. 19 zu § 612 BGB).

b) Diese Überprüfung führt zu dem Ergebnis, daß die Entscheidung der Beklagten vom 21. Februar 1989, die dem Kläger bewilligte Zulage zum 30. April 1989 zu widerrufen und mit dem 30. April



1990 auslaufen zu lassen, im Ergebnis keinen rechtlichen Bedenken begegnet.

Die tarifliche Bestimmung enthält keine Anhaltspunkte dafür, nach welchen Maßstäben die Ermessenentscheidung durch den Arbeitgeber zu treffen ist. Auch in der Betriebsvereinbarung sind keine sachlichen Voraussetzungen genannt.

Anhaltspunkte für die Verteilung der Zulage lassen sich aber aus ihrem Zweck ermitteln. Durch die Möglichkeit, Angestellten, die Forschungsaufgaben vorbereiten, durchführen und auswerten, eine Zulage zu gewähren, sollen die Kernforschungseinrichtungen in die Lage versetzt werden, qualifizierte Arbeitnehmer zu gewinnen und zu erhalten. Die Zulage dient damit, entgegen der Auffassung des Klägers, nicht der Honorierung besonderer Leistungen, sondern dazu, für qualifizierte Angestellte in der Forschung einen Anreiz zu schaffen, in den öffentlichen Dienst einzutreten oder dort zu verbleiben. Für die Gewährung der Zulage können deshalb Gründe des Arbeitsmarktes mitbestimmend sein. Zu den Umständen, die vom Arbeitgeber bei seiner Entscheidung über die Gewährung der Zulage im Rahmen billigen Ermessens berücksichtigt werden können, kommen außerdem z. B. auf seiten des Arbeitgebers Haushaltsgesichtspunkte, auf seiten des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte in Betracht. Insoweit sieht § 6 Nr. 6 Satz 2 der Betriebsvereinbarung auch vor, daß bei langjähriger Gewährung der Zulage der Vertrauensschutzgedanke zu berücksichtigen ist.

c) Die Beklagte hat diese Gesichtspunkte bei ihrer Ermessens-



entscheidung nach § 315 Abs. 1 BGB angemessen berücksichtigt.
Deshalb kommt eine anderweitige Leistungsbestimmung durch das Gericht nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB nicht in Betracht.

Nach dem übereinstimmenden Sachvortrag der Parteien mußte die Beklagte aufgrund der Vorgaben der Zuwendungsgeber die Quote der Empfänger der Zulage von 45 v. H. auf 30 v. H. senken. Diese haushaltsmäßige Notwendigkeit erforderte deshalb, ein Drittel der bisherigen Zulagenempfänger vom Bezug der Zulage auszuschließen. Unter diesem Gesichtspunkt ist es rechtlich nicht zu beanstanden, daß die Beklagte zunächst die Zulage gegenüber allen bisherigen Zulagenempfängern widerrief, um sie neu verteilen zu können. Mit Recht führt das Landesarbeitsgericht allerdings aus, daß insoweit ein klares Konzept der Beklagten nicht erkennbar ist. Dies rechtfertigt aber nicht den Schluß, daß ihre Entscheidung, bezogen auf den Einzelfall, nicht billigem Ermessen entspricht.

Die Beklagte hat ihrer Entscheidung Umstände zugrunde gelegt, die sie im Rahmen ihrer Ermessensentscheidung zulässigerweise berücksichtigen durfte. Der Funktion der Zulage, qualifizierte Angestellte für Forschungsaufgaben zu gewinnen und zu erhalten, hat die Beklagte dadurch Rechnung getragen, daß sie die Zulage dafür einsetzte, Schwerpunkte in der wissenschaftlichen Arbeit zu setzen und Mobilitätsanreize zu schaffen. Dabei hat sie die Auswahl allerdings den einzelnen Bereichs- und Abteilungsleitungen überlassen. Dies ist rechtlich nicht zu beanstanden, da insoweit eine größere Sachnähe als bei einer allgemeinen auf betrieblicher Ebene durchgeführten Auswahl gewährleistet ist. Auch



der Betriebsrat hat dieses Vorgehen in § 6 Nr. 1 Satz 1 der Betriebsvereinbarung gebilligt.

Die Beklagte hat bei der Neuverteilung der Zulage ferner berücksichtigt, daß Leistungsgesichtspunkte nicht ausschlaggebend sind. Insoweit ist sie davon ausgegangen, daß bei den Wissenschaftlern, die zum Kreis der tariflich Zulageberechtigten gehören, von einer gleichen Qualifikation ausgegangen werden kann. Die von der Beklagten auf der Basis gleicher Qualifikation im übrigen erstrebte Verteilungsgerechtigkeit ist rechtlich nicht zu mißbilligen. Die Beklagte hat insoweit darauf verwiesen, daß mit der Neuverteilung der Zulagen auch bezweckt wurde, alle zulageberechtigten Wissenschaftler im Laufe der Jahre in den Bezug der Zulage einzubeziehen und nicht einige Wissenschaftler auf Dauer, andere aber überhaupt nicht in den Genuß der Zulage kommen zu lassen. Dies entspricht durchaus billigem Ermessen. Abgesehen davon, hat auch der Kläger keine Tatsachen vorgetragen, die den Schluß zugelassen hätten, daß ihm die Zulage unter Qualifizierungsgesichtspunkten vor anderen hätte gewährt werden müssen.

Die Beklagte hat letztlich auch sozialen Gesichtspunkten Rechnung getragen. Der Kläger gehörte zum Kreis der Angestellten, denen die Zulage langjährig, nämlich fast 20 Jahre, gewährt worden war. Insoweit war bei der Ermessensentscheidung nach § 6 Nr. 6 Satz 2 der Betriebsvereinbarung der Vertrauensschutzgedanke zu berücksichtigen. Dies führte aber nicht dazu, daß der Widerruf gänzlich ausgeschlossen wurde. Vielmehr haben die Betriebspartner selbst in § 8 der Betriebsvereinbarung eine Übergangsregelung ge-



schaffen, die für Zulagen, die ununterbrochen länger als acht Jahre gewährt worden waren, den Widerruf in zeitlich und der Höhe nach abgestufter Form vorsieht. Diese Übergangsregelung hat die Beklagte dem Kläger gegenüber eingehalten, obwohl bei ihm wegen seines Auslandsaufenthalts das Erfordernis eines achtjährigen ununterbrochenen Bezugs der Zulage nicht vorlag.

Daraus folgt insgesamt, daß die Beklagte bei ihrer Entscheidung haushaltsmäßigen, am Zweck der Zulage orientierten, der innerbetrieblichen Verteilungsgerechtigkeit entsprechenden und sozialen Gesichtspunkten Rechnung getragen hat. Demgegenüber hat der Kläger keine Umstände dargelegt, die zu seinen Gunsten hätten besonders berücksichtigt werden müssen. Damit kommt eine anderweitige Leistungsbestimmung durch das Gericht nach § 315 Abs. 3 BGB nicht in Betracht.

3. Der Widerruf der Zulage ist auch nicht mangels Beteiligung des Betriebsrates rechtsunwirksam (vgl. BAGE 39, 277 = AP Nr. 12 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung). Dem Betriebsrat steht bei der Vergabe und dem Widerruf der Zulagen, wie der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts im Beschluß vom 13. Februar 1990 - 1 ABR 13/89 - (AP Nr. 45 zu § 118 BetrVG 1972) festgestellt hat, ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu. Dieses Mitbestimmungsrecht hat der Betriebsrat durch Abschluß der Betriebsvereinbarung wahrgenommen. Die Regelungen der Betriebsvereinbarung hat die Beklagte beim Widerruf der Zulage des Klägers beachtet.



III. Der Kläger hat auch die Kosten der Rechtsmittelinstanzen
nach § 91 ZPO zu tragen.

Matthes

Dr. Freitag

Hauck

Weinmann

Rosendahl



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)