

Aktenzeichen: 1 ABR 13/89

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 13. Februar 1990
- 1 ABR 13/89 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Beschluß vom 31. Mai 1988
- 22 BV 6/87 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Beschluß vom 20. Dezember 1988
- 8 TaBV 7/88 -

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



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Zulage in Forschungseinrichtung

Gesetz: BetrVG § 118 Abs. 1, § 87 Abs. 1 Nr. 10, § 87 Abs. 1
Eingangssatz; BAT SR 2 o Nr. 5 a, Nr. 6 Abs. 3

Leitsatz:

Auch bei Forschungszulagen nach Nr 5 a und Nr 6 Abs 3
SR 2 o BAT sind mitbestimmte Regelungen denkbar, die
nicht der Tendenzverwirklichung des Forschungsunternehmens
entgegenstehen.

Ein Antrag, mit dem der Arbeitgeber die Feststellung
begehrt, daß der Betriebsrat bei solchen Zulagen überhaupt
nicht mitzubestimmen hat, ist unbegründet.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 13/89

8 TaBV 7/88 Berlin

Verkündet am
13. Februar 1990

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 13. Februar 1990 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Dr. Münzer beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers gegen
den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Berlin
vom 20. Dezember 1988 - 8 TaBV 7/88 - wird
zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Antragstellerin ist die H -Institut Berlin GmbH, deren Gesellschafter die Bundesrepublik Deutschland und das Land Berlin sind. § 2 Abs. 1 des Gesellschaftsvertrages bestimmt zum Aufgabenbereich die Grundlagenforschung und anwendungsorientierte Forschung auf Gebieten der exakten Naturwissenschaften sowie den Betrieb der hierfür erforderlichen Forschungsanlagen, wobei die Ergebnisse der wissenschaftlichen Arbeiten veröffentlicht werden (Abs. 5).

Durch Firmentarifvertrag vom 2. Juni 1978 wurde für die Angestellten des Arbeitgebers die Geltung der Sonderregelungen 2 o (SR 2 o) zum BAT vereinbart. Nr. 5 a lautet:

"Angestellten, die in Nr. 6 Abs. 3 Satz 1 aufgeführt sind, kann im Einzelfalle zur jeweiligen Grundvergütung eine jederzeit widerrufliche Zulage bis zum Fünffachen des Unter-

schiedsbetrages zwischen den Grundvergütungen der ersten und der zweiten Lebensaltersstufe (Bund/TdL) bzw. bis zum Vierfachen des Unterschiedsbetrages zwischen den Grundvergütungen der 3. und 4. Stufe (VKA) ihrer Vergütungsgruppe gewährt werden; die Endgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) ihrer Vergütungsgruppe darf hierdurch nicht überschritten werden. Die Zulage vermindert sich jeweils um den Betrag, um den sich die Grundvergütung durch Erreichen der nächsten Lebensaltersstufe (Bund/TdL) bzw. der nächsten Stufe (VKA) gemäß § 27 Abschn. A erhöht, es sei denn, daß der Arbeitgeber die Zulage zu diesem Zeitpunkt anderweitig festsetzt; sie gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung. Der Widerruf wird mit Ablauf des zweiten auf den Zugang 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."

Nr. 6 Abs. 3 SR 2 o lautet:

"a) Angestellten mit abgeschlossener naturwissenschaftlicher, technischer oder medizinischer Hochschulbildung
sowie

sonstigen Angestellten der Vergütungsgruppe II a Fallgruppen 1 a, 1 b und 1 c des Teils I der Anlage 1 a (Bund/TdL) bzw. der Vergütungsgruppe II Fallgruppen 1 a, 1 b und 1 c des Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT (Neufassung der Fallgruppen 1) vom 24. Juni 1975 (VKA), die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten wie Angestellte mit abgeschlossener naturwissenschaftlicher, technischer oder medizinischer Hochschulbildung ausüben,

b) technischen Angestellten mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (Bund, Tarifgemeinschaft deutscher Länder) bzw. nach Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) sowie Angestellten, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,



- c) Meistern, physikalisch-technischen, chemisch-technischen, landwirtschaftlich-technischen und medizinisch-technischen Assistenten und Chemo-technikern,
- d) technischen Angestellten der Vergütungsgruppen IV b bis VIII sowie Laboranten,
- e) Angestellten im Dokumentationsdienst,
- f) Angestellten im Programmierdienst,
- g) Angestellten als Übersetzer

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."

In der Folgezeit gewährte der Arbeitgeber einer Vielzahl von Angestellten Zulagen im Sinne von Nrn. 5 a und 6 SR 2 o BAT. Entsprechend der in Großforschungseinrichtungen eingerichteten Selbstverwaltung werden die Vorschläge für derartige Zulagen beim Arbeitgeber nach Maßgabe der Bereichsordnung durch die Bereichsleitung erstellt. Arbeitgeber und Betriebsrat streiten im vorliegenden Verfahren darüber, ob dem Betriebsrat das von ihm in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der Vergabe und dem Widerruf von Zulagen gemäß Nrn. 5 a und 6 der SR 2 o zum BAT zusteht.



Ausgangspunkt dieses Streites ist eine "Interne Mitteilung" der Personalabteilung (V 1) des Arbeitgebers vom 10. Februar 1987, in der darauf hingewiesen wird, daß für Wissenschaftler (VergGr. II a BAT aufwärts) die Quote der Forschungszulagen reduziert und in den Jahren 1987 und 1988 nur noch an 40 % der im HMI tätigen Wissenschaftler vergeben werde und ab dem Jahre 1989 nur noch an 30 %. Ferner sollten nach dieser Mitteilung neu zu vergebende Forschungszulagen nur noch als Einmalzulagen gewährt werden. Nachdem der Arbeitgeber abgelehnt hatte, mit dem Betriebsrat über die Modalitäten der Vergabe von Forschungszulagen zu verhandeln, hat der Betriebsrat im Wege des gerichtlichen Einsetzungsverfahrens eine Einigungsstelle über die Frage der Vergabe und des Widerrufs von Forschungszulagen an Wissenschaftler erzwungen.

Der Arbeitgeber hat vorgetragen, die "Interne Mitteilung" vom 10. Februar 1987 enthalte keine generellen kollektiven Regelungen über die Handhabung der Zulagenregelung und habe schon deshalb ein etwaiges Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht auslösen können. Tatsächlich habe er generelle Regelungen nicht aufgestellt, sondern lediglich über die ihm vorgegebene Kürzung des Dotierungsrahmens durch seine Zuwendungsgeber (Bundesrepublik Deutschland und Land Berlin) informiert. Gleiches gelte für den Hinweis auf die sogenannte Einmalzulage.

Der Arbeitgeber hält darüber hinaus die SR 2 o BAT für eine abschließende tarifliche Regelung im Sinne des § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG 1972 mit der Folge der Sperrwirkung gegenüber



einem etwaigen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Die Zulagenregelung enthalte nämlich die notwendigen Auswahlkriterien. Der Rest liege im Zuständigkeitsbereich der wissenschaftlichen Selbstverwaltung. Die Selbstverwaltungsgremien böten die Gewähr, daß willkürliche Entscheidungen vermieden würden.

Schließlich beruft sich der Arbeitgeber auf die Verdrängung eines etwaigen Mitbestimmungsrechts durch § 118 Abs. 1 BetrVG. Insoweit hält der Arbeitgeber die SR 2 o BAT selbst schon für eine Tendenzmaßnahme, da hier Leistungen von Tendenzträgern honoriert würden und insofern die Tendenzverwirklichung der Forschungseinrichtung betroffen sei. Zum einen handele es sich bei den Wissenschaftlern, um die es im vorliegenden Beschlußverfahren gehe, um Tendenzträger, gleiches müsse aber auch für das übrige wissenschaftliche und technische Personal angenommen werden, sofern dies in der Forschung tätig sei. Bei der Zulagenregelung für diesen eng mit der Forschung verbundenen Personenkreis handele es sich um Leistungsanreize. Die Bundesregierung habe wiederholt in ihren Forschungsberichten an den Deutschen Bundestag, zuletzt im Bericht "Status und Perspektiven der Großforschungseinrichtungen" vom 16. April 1984 (BT-Drucks. 10/1327), den Tendenzcharakter der SR 2 o betont und auf die Notwendigkeit einer noch stärker leistungsorientierten, auf hervorragende Leistungen konzentrierten und mobilitätsfördernden Vergütung der Wissenschaftler hingewiesen. Diese Zweckbestimmung der Zulagen sei folglich unmittelbar tendenzbezogen und daher mitbestimmungsfrei.

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



Der Arbeitgeber hat beantragt

festzustellen, daß dem Betriebsrat bei der Vergabe von Zulagen gemäß Nr. 5 a und 6 der Sonderregelung 2 o zum BAT an Angestellte im Sinne der Nr. 6 Abs. 3 a der Sonderregelung 2 o, wenn diese Forschungsaufgaben vorbereiten, durchführen oder auswerten, Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht zustehen hinsichtlich

1. der Zahlungszeitform,
2. der Höhe der Forschungszulage,
3. des Abbaus der Forschungszulage,
4. des Vergabeverfahrens,
5. der Verrechnung bei Höhergruppierungen,
6. einer Übergangsregelung,
7. des Widerrufs der Zulage.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er hat darauf verwiesen, daß er kein sich auf den Einzelfall erstreckendes Mitbestimmungsrecht, sondern lediglich im Wege einer Betriebsvereinbarung eine generelle Regelung über die Vergabe und den Widerruf von Forschungszulagen erstrebe. Seiner Auffassung nach beinhalten die Regelungen der Nrn. 5 a und 6 Abs. 3 der SR 2 o zum BAT gerade keine abschließende tarifvertragliche Regelung, vielmehr ließen diese Kannvorschriften einen weiten Regelungsspielraum für die Modalitäten der Vergabe einer Zulage und deren Widerruf. Weder bei der Höhe des Dotierungsrahmens noch bei der Zweckbestimmung oder der Bestimmung des Personenkreises begehre er ein Mitbestimmungsrecht, wohl aber sei er der Auffassung, daß noch ein erheblicher Spielraum für eine Regelung über die Vergabe und den Widerruf blieben. Dementsprechend hätten die Betriebspartner ja auch unter Aufrechterhaltung ihres Rechts-



standpunktes eine Betriebsvereinbarung über die Zulagenregelung nach Nrn. 5 a und 6 Abs. 3 SR 2 o BAT geschlossen. Bei diesen sogenannten Forschungszulagen handele es sich auch nicht um tendenzbezogene Maßnahmen, sondern um eine allgemeine Arbeitsmarktzulage, die es den Großforschungseinrichtungen ermöglichen solle, qualifizierte Arbeitnehmer zu gewinnen und zu halten. Damit werde zwar mittelbar auch die Tendenz der Großforschungseinrichtung gefördert, deshalb würden die Zulagen aber noch nicht zu Leistungszulagen zur besonderen Honorierung von wissenschaftlichen Leistungen und zur Förderung der wissenschaftlichen Kreativität. Dagegen spreche schon, daß diese Zulagen auch Arbeitnehmern bis hinunter zur Vergütungsgruppe VIII BAT gewährt werden könne.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Arbeitgebers abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat den Beschluß des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und festgestellt, daß dem Betriebsrat bei der Vergabe von Zulagen gemäß Nrn. 5 a und 6 der SR 2 o zum BAT an Angestellte im Sinne der Nr. 6 Abs. 3 a der SR 2 o, wenn diese Forschungsaufgaben vorbereiten, durchführen oder auswerten, Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht zustehen hinsichtlich der Höhe und des Abbaus (Aufzehrung) der Forschungszulage. Im übrigen hat es die Beschwerde des Arbeitgebers zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde beantragt der Arbeitgeber, den Beschluß des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und nach ihrem Antrag zu erkennen, soweit das Landesarbeitsgericht den Beschluß des Arbeitsgerichts nicht abgeändert hat. Der Betriebsrat beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

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



B. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet.

I. Der Antrag des Arbeitgebers ist zulässig. Insbesondere besteht das nach § 256 ZPO erforderliche Rechtsschutzinteresse für die begehrte Feststellung, weil sich der Betriebsrat eines Mitbestimmungsrechtes bei der Vergabe von Forschungszulagen nach der SR 2 o BAT berührt, das der Arbeitgeber leugnet.

Rechtshängig ist der Feststellungsantrag des Arbeitgebers nur noch, soweit er die Ziffern 1 sowie 4 bis 7 betrifft, weil das Landesarbeitsgericht dem Antrag bezüglich der Ziffern 2 und 3 stattgegeben hat und der Betriebsrat hiergegen keine Rechtsbeschwerde eingelegt hat.

II. Soweit der Antrag noch rechtshängig ist, ist er nicht begründet.

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung.

Bei den Zulagen nach Nr. 5 a und Nr. 6 Abs. 3 SR 2 o zum BAT handelt es sich um Entgeltbestandteile, um Lohn im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Da nach dem Tarifvertrag eine sogenannte "Forschungszulage" nur gewährt werden kann, handelt es sich bei der Zahlung von Zulagen nach Nr. 5 a und Nr. 6 Abs. 3 SR 2 o BAT um freiwillige Leistungen. Bei ihnen entscheidet der Arbeitgeber



allein, welchen Zweck er mit seiner Leistung verfolgen und welchen Personenkreis er deshalb begünstigen will (ständige Rechtsprechung seit BAGE 27, 194, 203 bis 205 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung, zu II B 5 und 6 der Gründe sowie dem Urteil vom 17. Dezember 1980 - 5 AZR 570/78 - AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung). Insoweit ist bei freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats eingeschränkt. Es dient der gerechten Ausgestaltung der zusätzlichen Leistungen in dem vom Arbeitgeber vorgegebenen finanziellen Rahmen nach Grundsatz und Verfahren. Insoweit besteht, wie bei jedem anderen Mitbestimmungsrecht, auch ein Initiativrecht des Betriebsrats. Aus diesem Grunde hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen, die Frage, ob in der "Internen Mitteilung" der Personalabteilung des Arbeitgebers eine generelle Regelung über die Vergabe von Zulagen an Wissenschaftler zu sehen ist, sei nicht entscheidend dafür, ob dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zusteht.

1. Wie der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Entscheidung vom 17. Dezember 1980 (- 5 AZR 570/78 - AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung) für eine vergleichbare Regelung ausgeführt hat, besteht auch keine tarifliche Regelung, die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG verdrängen würde.

a) Die Geltung der SR 2 o BAT für die Angestellten des Arbeitgebers wurde durch Tarifvertrag vom 2. Juni 1978 vereinbart. Gegen diese Blankettverweisung bestehen vorliegend keine Bedenken,



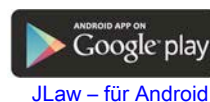
wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat. Eine Blankettverweisung ist zulässig, wenn zwischen dem Geltungsbereich der verweisenden Vorschriften und dem Geltungsbereich der in Bezug genommenen Tarifregelung ein enger Sachzusammenhang besteht und deshalb davon ausgegangen werden kann, daß die Regelung der Arbeitsbedingungen im Geltungsbereich des in Bezug genommenen Tarifvertrages auch für den Geltungsbereich des verweisenden Tarifvertrages sachgerecht ist (vgl. BAGE 34, 42 = AP Nr. 7 zu § 1 TVG Form). Diese Voraussetzungen liegen hier vor, weil die Aufgabenstellung der privatrechtlich organisierten mit der Aufgabenstellung öffentlicher Forschungseinrichtungen vergleichbar ist.

b) Die Zulagenregelung in Nrn. 5 a und 6 Abs. 3 SR 2 o BAT schließt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aber nicht aus, weil die Nrn. 5 a und 6 Abs. 3 keine abschließende, d.h. eine einigermaßen vollständige und aus sich selbst heraus praktisch handhabbare Regelung darstellen, die außerdem als abschließende Regelung von den Tarifvertragsparteien vereinbart ist. Von einer abschließenden tariflichen Regelung kann insbesondere dann nicht geredet werden, wenn diese das einseitige Bestimmungsrecht des Arbeitgebers nicht beseitigt (Senatsbeschlüsse vom 18. April 1989 - 1 ABR 100/87 - und 4. Juli 1989 - 1 ABR 40/88 - beide zur Veröffentlichung bestimmt).

aa) Die Regelungen der Nrn. 5 a und 6 Abs. 3 SR 2 o BAT begründen keine Rechtsansprüche der Arbeitnehmer, sondern ersetzen nur die haushaltsrechtliche Ermächtigung für den Arbeitgeber zur Ge-



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



währung von Zulagen, außerdem enthalten sie Bestimmungen über den Personenkreis, an den Zulagen gezahlt werden dürfen, sowie einen Rahmen für die Höhe der Zulagen. Die beiden tariflichen Bestimmungen enthalten dagegen keinerlei Regelungen über die nähere Ausgestaltung der Vergabe und des Widerrufs der Zulagen, ebenso wenig Vorgaben für die Ermittlung der Zulagenhöhe im Einzelfall. Es bedarf schon deshalb einer Regelung über Kriterien und Verfahren für die Vergabe und den Widerruf derartiger "Forschungszulagen", weil diese nicht nur per Einzelentscheidung von Fall zu Fall gewährt, gekürzt oder widerrufen werden können, da dann keine Gewähr dafür bestünde, daß der Dotierungsrahmen für die jeweilige wissenschaftliche Einrichtung insgesamt eingehalten wird (vgl. auch BAG Urteil vom 17. Dezember 1980 - 5 AZR 570/78 - AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; insoweit auch Endlich, NZA 1990, 13, 15) und um Transparenz und Verteilungsgerechtigkeit bei der Gewährung von Zulagen zu sichern.

bb) Soweit der Arbeitgeber der Auffassung ist, die Tarifvertragsparteien hätten in den Nrn. 5 a und 6 Abs. 3 SR 2 o BAT dem Arbeitgeber einen Freiraum zur alleinigen Regelung durch wissenschaftliche Selbstverwaltungsorgane einräumen wollen, verkennt er Sinn, Zweck und deshalb auch Umfang der Tarifsperre nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG. Wie der Senat in den angeführten Entscheidungen vom 18. April und 4. Juli 1989 (aaO) des näheren begründet hat, besteht der Normzweck des § 87 Abs. 1 BetrVG darin, dem Betriebsrat zum Schutz der Arbeitnehmer eine gleichberechtigte Teilhabe an den in § 87 BetrVG aufgeführten Entscheidungen zu geben. Soweit dem Arbeitgeber durch Gesetz oder Tarifvertrag



das einseitige Bestimmungsrecht genommen ist, besteht auch kein Spielraum mehr für eine Mitbestimmung. Aus diesem Grunde ordnet § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG an, daß ein Mitbestimmungsrecht nur besteht, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Gemeint sind damit nur Regelungen, die ein einseitiges Bestimmungsrecht des Arbeitgebers entfallen lassen. Enthält der Tarifvertrag keine abschließende Regelung, bedarf diese vielmehr für die praktische Handhabung der betrieblichen Ergänzung, dann ist das Mitbestimmungsrecht insoweit nicht ausgeschlossen. Dementsprechend hat der Senat in der Entscheidung vom 18. April 1989 (aaO) ausgesprochen, eine Tarifbestimmung, die das einseitige Bestimmungsrecht des Arbeitgebers wieder herstelle, sei keine Tarifnorm im Sinne von § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG, so daß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 BetrVG in diesem Falle bestehen bleibe.

2. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist auch nicht durch die Eigenartsklausel des § 118 Abs. 1 BetrVG ausgeschlossen, soweit das Landesarbeitsgericht ein Mitbestimmungsrecht für gegeben gehalten hat.

a) Nach § 118 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG finden die Vorschriften des BetrVG keine Anwendung auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend u.a. wissenschaftlichen Bestimmungen dienen, soweit die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebs dem entgegensteht.



Nicht zweifelhaft ist, daß das Institut unmittelbar und überwiegend wissenschaftlichen Bestimmungen dient, also ein Tendenzunternehmen ist, auf das § 118 Abs. 1 BetrVG Anwendung findet. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats werden aber durch § 118 Abs. 1 BetrVG nur insoweit ausgeschlossen, als die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebs dem entgegensteht. Nach ständiger Senatsrechtsprechung steht die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebes dem Beteiligungsrecht des Betriebsrats nur dann entgegen, wenn die Maßnahme Arbeitnehmer betrifft, für deren Tätigkeit die Bestimmungen und Zwecke der in § 118 Abs. 1 BetrVG genannten Unternehmen und Betriebe prägend sind, die sogenannten Tendenzträger (ständige Rechtsprechung: zuletzt BAGE 40, 296 = AP Nr. 12 zu § 15 KSchG 1969; BAGE 53, 237 = AP Nr. 32 zu § 118 BetrVG 1972; Beschluß vom 13. Januar 1987 - 1 ABR 49/85 - AP Nr. 33 zu § 118 BetrVG 1972; Senatsbeschlüsse vom 18. April 1989 - 1 ABR 2/88 - und 13. Juni 1989 - 1 ABR 15/88 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Zugunsten des Arbeitgebers unterstellt der Senat, daß es sich bei allen in Nr. 6 Abs. 3 a SR 2 o BAT aufgeführten Arbeitnehmern um Tendenzträger handelt. Aber auch das reicht für den Ausschluß eines Mitbestimmungsrechts nicht aus. Die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebs schließt auch bei Tendenzträgern das Mitbestimmungsrecht nur aus, wenn es sich um eine tendenzbezogene Maßnahme handelt und die Beteiligungsrechte die Tendenzverwirklichung ernsthaft beeinträchtigen können (Senatsbeschluß vom 30. Januar 1990 - 1 ABR 101/88 - zur Veröffentlichung vorgesehen, mit zahlreichen Nachweisen aus Rechtsprechung und Literatur).

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



b) Nach ganz überwiegender Meinung kommt eine Einschränkung des Mitbestimmungsrechts in sozialen Angelegenheiten nur in Ausnahmefällen in Betracht, da es hier meist um den wertneutralen Arbeitsablauf des Betriebes geht (Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 16. Aufl., § 118 Rz 33; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 118 Rz 108, 127; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 118 Rz 62; Stege/Weinspach, BetrVG, 6. Aufl. 1990, § 118 Rz 10; noch weitergehend Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 118 Rz 39 und Fabricius, GK-BetrVG, 2. Bearbeitung, § 118 Rz 610 ff., nach denen die Beteiligungsrechte bei sozialen Angelegenheiten von der Eigenartsklausel überhaupt nicht erfaßt sein sollen).

Dementsprechend hat der Senat im Beschluß vom 22. Mai 1979 (- 1 ABR 100/77 - AP Nr. 13 zu § 118 BetrVG 1972) entschieden, aus der Tatsache, daß Redakteure eines Zeitschriftenverlages sogenannte Tendenzträger seien, folge nicht, daß jede ihre Arbeitszeit betreffende Anordnung des Arbeitgebers eine tendenzbezogene und deshalb mitbestimmungsfreie Maßnahme sei. Gehe es nur darum, den Einsatz der Redakteure dem technisch-organisatorischen Ablauf des Herstellungsprozesses der Zeitschrift anzupassen, ohne daß dabei besondere tendenzbedingte Gründe, wie etwa die Aktualität der Berichterstattung, eine Rolle spielen, müsse wegen der Eigenart eines Presseunternehmens das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht zurücktreten. Ebenso hat der Senat im Beschluß vom 13. Juni 1989 (- 1 ABR 15/88 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) entschieden, der Betriebsrat habe in einer Privatschule nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG bei der Festlegung der



Höchstgrenzen für Vertretungsstunden gegenüber vollbeschäftigten Lehrern mitzubestimmen. Diese Entscheidung hat der Senat damit begründet, es gehe nicht um die konkrete Anordnung von Überstunden, die sich auf die Tendenzverwirklichung auswirken könnten, noch nicht einmal um die Auswahl der Arbeitnehmer bei der Anordnung von Vertretungsstunden, sondern nur um die Frage, ob die Festlegung von Höchstgrenzen für Vertretungsstunden eine tendenzbezogene Maßnahme sei. Das aber sei zu verneinen. Durch die Mitbestimmung bei der Festlegung solcher Höchstgrenzen werde kein Einfluß auf die inhaltliche Gestaltung des Unterrichts genommen.

c) Vorliegend hat das Landesarbeitsgericht zu Recht den Antrag des Arbeitgebers abgewiesen, soweit dieser die Feststellung begehrt hat, dem Betriebsrat stehe ein Mitbestimmungsrecht nicht zu hinsichtlich der Zahlungszeitform, des Vergabeverfahrens, der Verrechnung bei Höhergruppierungen, einer Übergangsregelung und des Widerrufs der Zulage.

aa) Auch bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG kann nach der Rechtsprechung des Senats (BAGE 45, 91, 102 = AP Nr. 15 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu II 1 der Gründe) die geistig-ideelle Zielsetzung eines Betriebs durch die Mitbestimmung ernstlich beeinträchtigt werden, wenn eine Entgeltform gerade die Tendenz fördern soll, indem sie etwa die Arbeitnehmer zu besonderen Leistungen für die Tendenzverwirklichung anspornen und sie dafür honorieren soll, wie dies etwa bei einem System besonderer Leistungszulagen der Fall sein kann.



bb) Ob mit den Zulagen nach Nr. 5 a und Nr. 6 Abs. 3 SR 2 o BAT die Tendenz dadurch gefördert werden soll, daß auch besondere wissenschaftliche Leistungen honoriert werden, kann dahinstehen. Immerhin hat dies der Fünfte Senat für eine vergleichbare Zulage für so fernliegend gehalten, daß er die Vorschrift des § 118 Abs. 1 BetrVG noch nicht einmal erörterte (Urteil vom 17. Dezember 1980 - 5 AZR 570/78 - AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung).

cc) Vorliegend war die Rechtsbeschwerde unabhängig davon zurückzuweisen, ob die Zulagen der Tendenzverwirklichung dienen oder nicht.

Der Arbeitgeber begehrt mit seinem Antrag festzustellen, daß dem Betriebsrat in keiner der aufgeführten Fragen der Modalitäten und des Widerrufs ein Mitbestimmungsrecht zusteht. Diesem sehr weit gefaßten Antrag hätte das Landesarbeitsgericht nur stattgeben können, wenn mitbestimmte Regelungen in den vom Arbeitgeber genannten Fragen die geistig-ideelle Zielsetzung stets ernstlich beeinträchtigen würden. Behindert auch nur eine einzige Regelung die Tendenzverwirklichung nicht, ist der Antrag abzuweisen, weil es dann zumindest eine Fallkonstellation gibt, bei der ein Mitbestimmungsrecht besteht. Entsprechend hat der Senat auch Anträge des Betriebsrats, mit denen dieser die Feststellung eines Beteiligungsrechts für einen bestimmten Sachverhalt begehrt hatte, abgewiesen, wenn auch nur bei einer Fallgestaltung der Betriebsrat nicht zu beteiligen war. So hat der Senat den Antrag eines Betriebsrats festzustellen, daß der Arbeitgeber nicht be-



rechtigt ist, ohne Zustimmung des Betriebsrats Arbeitnehmer für nicht mehr als einen Monat zu einer Filiale zu entsenden, mit der Begründung abgewiesen, nicht für alle Abordnungen von einer Filiale in die andere könne gesagt werden, daß sie im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden sei, unter denen die Arbeit zu leisten ist (BAG Beschluß vom 28. September 1988 - 1 ABR 37/87 - zur Veröffentlichung vorgesehen).

dd) Vorliegend führt die Ausübung des Mitbestimmungsrechts nicht in allen Fällen zu einer Beeinträchtigung der geistig-ideellen Zielsetzung des Instituts. Bei einer freiwilligen Zulage ist das Mitbestimmungsrecht ohnehin eingeschränkt: Der Betriebsrat kann nicht erzwingen, daß eine Zulage gewährt wird, ebenso wenig, daß zu einem anderen Zweck und an einen anderen Personenkreis eine Zulage gezahlt wird, als dies der Arbeitgeber beabsichtigt (Senatsbeschluß vom 8. Dezember 1981, BAGE 37, 206 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Prämie). Deshalb scheidet - auch ohne § 118 Abs. 1 BetrVG - eine Mitbestimmung von vornherein aus, wo sie am ehesten die Tendenzverwirklichung beeinträchtigen könnte. Bei den Fragen, bei denen darüber hinaus der Arbeitgeber unter Berufung auf § 118 Abs. 1 BetrVG dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG abspricht, sind durchweg auch mitbestimmte Regelungen denkbar, die nicht die Tendenzverwirklichung beeinträchtigen.

Beim Vergabeverfahren wird dies besonders deutlich. So dienen beispielsweise Regelungen darüber, wer antragsberechtigt ist, ob die Anträge einer Begründung bedürfen, ob eine Bescheidungs-



pflicht für einen Antrag besteht und ob dies gegebenenfalls zu begründen ist, allein der innerbetrieblichen Transparenz der Zulagenhandhabung. Damit stärkt ein so ausgeübtes Mitbestimmungsrecht auch die Akzeptanz einer Zulagenregelung. Inwiefern damit auf die Tendenzverwirklichung Einfluß genommen werden könnte, ist nicht ersichtlich.

Ebenso hat das Landesarbeitsgericht zu Recht den Antrag des Arbeitgebers abgewiesen, soweit er die Feststellung begehrt, daß ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei den Modalitäten des Widerrufs nicht besteht. Der Widerruf selbst ist in den Nrn. 5 a und 6 Abs. 3 SR 2 o BAT geregelt. Auch hier sind aber Verfahrensregelungen denkbar, die den Tendenzschutz gänzlich unberührt lassen. So kann z.B. - wie das Landesarbeitsgericht ausgeführt hat - vereinbart werden, daß der Betroffene vorher anzuhören ist, um sicher zu gehen, daß vor der Entscheidung über den Widerruf sämtliche Gesichtspunkte, die für und gegen einen Widerruf sprechen, bekannt sind. Wie sich aus der "Internen Mitteilung" des Arbeitgebers ergibt, sind auch generelle Regelungen beim Widerruf von Zulagen über die Bildung einer Reserve von Zulagenplätzen denkbar. Hier ist auch die Verteilungsgerechtigkeit berührt, wenn in einer Abteilung Zulagen solange nicht gewährt werden sollen, bis in einer anderen eine bestimmte Quote von Zulagen erreicht worden ist. Auch solche Regelungen über die Umsetzung von Dotierungsänderungen tangieren die Tendenzverwirklichung des Arbeitgebers nicht und sind daher mitbestimmungspflichtig.



Die Verrechnung der Zulage bei Höhergruppierung und Übergangsregelungen gehört zum Widerruf, wie das Landesarbeitsgericht richtig gesehen hat. In beiden Fällen sind mitbestimmte Regelungen denkbar, die die Tendenzverwirklichung nicht beeinträchtigen, aber die sozialen Belange der Wissenschaftler berücksichtigen. So ist insbesondere die Vereinbarung von Grundsätzen für den Widerruf denkbar.

Aber auch bei der Zahlungszeitform sind Regelungen denkbar, die bei voller Gewährleistung der Tendenzverwirklichung einen Ausgleich der sozialen Interessen der Arbeitnehmer und der betrieblichen Belange ermöglichen. Zwischen Einmalzahlung und monatlich ausgezahlten Zulagen gibt es die verschiedensten Zahlungszeitformen. Es ist allein eine Frage der Zweckmäßigkeit, ob man sich für die eine oder andere Zahlungsweise entscheidet. Rechtlich irrelevant ist es, wenn der Bundesminister für Forschung und Technologie die Erwartung äußert, die Form der Einmalzahlung werde sich als höherer Leistungsanreiz erweisen als die monatliche Zahlung. Ob ein Mitbestimmungsrecht durch die Eigenartsklausel des § 118 Abs. 1 BetrVG ausgeschlossen wird, richtet sich allein danach, ob die Tendenzverwirklichung objektiv ernstlich beeinträchtigt werden kann. Zumindest müßte die Plausibilität der Erwartung, daß eine Einmalzahlung für die Anwerbung und Honorierung von qualifizierten Arbeitskräften geeigneter ist als alle anderen Zahlungszeitformen, dargetan werden. Das aber ist nicht geschehen.

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



ee) Sind in allen Fragen, in denen der Arbeitgeber dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht streitig gemacht hat, mitbestimmte Regelungen denkbar, die die geistig-ideelle Zielsetzung des Instituts nicht beeinträchtigen, so hat das Landesarbeitsgericht den Antrag des Arbeitgebers zu Recht abgewiesen. Dementsprechend war die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers zurückzuweisen. Es ist Sache der Einigungsstelle, darauf zu achten, daß der Spruch keine Regelung enthält, die zu einer Tendenzbeeinträchtigung führt. Dabei kann die für die Zeit bis zur Rechtskraft einer Entscheidung im vorliegenden Verfahren abgeschlossene Betriebsvereinbarung als Anregung dienen.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Gnade

Dr. Münzer



[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](#)