

Aktenzeichen: 1 ABR 4/05
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 28. Februar 2006
- 1 ABR 4/05 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Beschluß vom 20. Januar 2004
- 38 BV 8669/03 u. 22902/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Beschluß vom 13. Oktober 2004
- 4 TaBV 905/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Änderung von Entlohnungsgrundsätzen

Gesetze:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2

Leitsatz:

Hat der nicht tarifgebundene Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmern die Geltung von Tarifverträgen über Zuschläge, Zulagen, Urlaubsgeld und eine Jahreszuwendung vereinbart, kann auch die vollständige Streichung dieser Leistungen für neu eingestellte Arbeitnehmer dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegen.



BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 4/05
4 TaBV 905/04
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Februar 2006

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Beschwerdeführer,

2.

Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Anhörung vom 28. Februar 2006 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Münzer und Platow beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 13. Oktober 2004 - 4 TaBV 905/04 - hinsichtlich der dort ausgesprochenen Untersagung eines Abschlusses von Verträgen mit nur freiwilligen vermögenswirksamen Leistungen aufgehoben.
2. Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Berlin vom 20. Januar 2004 - 38 BV 8669/03, 38 BV 22902/03 - wird im vorstehend genannten Umfang zurückgewiesen.
3. Im Übrigen wird die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen.
4. Zur Klarstellung wird der Beschluss des Arbeitsgerichts wie folgt neu gefasst:

Der Arbeitgeberin wird aufgegeben, es zu unterlassen,

neu eingestellte Arbeitnehmer so zu vergüten, dass deren Vergütung nicht auch die Zahlung von Zulagen, Zeitzuschlägen und Überstundenvergütung nach §§ 33, 33a, 35 BAT bzw. den entsprechenden Regelungen des BMT-G, die Gewährung einer allgemeinen Zulage nach dem Tarifvertrag über die Zulagen an Angestellte (Bund/TdL), eines Weihnachtsgelds nach dem Tarifvertrag über Zuwendungen und eines Urlaubsgelds nach dem Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld enthält,

solange der Betriebsrat einer anderen Vergütungsordnung nicht zugestimmt oder der Spruch einer Einigungsstelle die Einigung der Beteiligten ersetzt hat.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten in der Rechtsbeschwerdeinstanz (noch) über einen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats wegen der Änderung des betrieblichen Vergütungssystems.

1



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



Die Arbeitgeberin ist eine gemeinnützige GmbH. Sie beschäftigt etwa 850 Mitarbeiter. Diese haben einen Betriebsrat gewählt.

Die Arbeitgeberin ist nicht tarifgebunden. Bis zum Jahr 2002 vereinbarte sie mit ihren Arbeitnehmern einzelvertraglich die Anwendung der Vergütungs- und Eingruppierungsvorschriften entweder des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) oder des Bundesmanteltarifvertrags für Arbeiterinnen und Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) einschließlich der jeweils gültigen Vergütungstarifverträge. Sie vereinbarte ferner die Geltung der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes über vermögenswirksame Leistungen, Zulagen, Urlaubsgeld und Zuwendungen. Nach der Kürzung öffentlicher Zuschüsse beabsichtigte sie, die Vergütung neuer Mitarbeiter abzusenken. Ohne Beteiligung des Betriebsrats schließt sie dazu seit Oktober 2003 mit neu eingestellten Mitarbeitern Arbeitsverträge, die zur Vergütung folgende Abreden vorsehen:

„Der Arbeitnehmer ist eingruppiert in die Vergütungsgruppe ... Teil II G der Anlage 1a zum BAT/ist eingruppiert in die Lohngruppe ... Fallgruppe ... des BMT-G.

Die Höhe der Vergütung beträgt 80% der Vergütungshöhe aus den Anlagen 1c und 5c zum Vergütungstarifvertrag Nr. 34 zum BAT/beträgt 80 % der Vergütungshöhe des Monatstabellenlohns des Monatslohtarifvertrages Nr. 27 zum BMT-G.

Zulagen, Zuschläge und sonstige Leistungen werden nicht gewährt. ...

Der Arbeitnehmer erhält neben seiner monatlichen Vergütung weiterhin

- als freiwillige Zahlung vermögenswirksame Leistungen in Höhe von monatlich EUR 6,65 für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer ...
- vermögenswirksame Leistungen werden freiwillig und ohne Rechtsanspruch hierauf sowie unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs und der Verrechnungsmöglichkeit mit Gehaltserhöhungen gezahlt. ...“

Mit dem vorliegenden Beschlussverfahren hat der Betriebsrat die Verletzung seines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin habe ohne seine Zustimmung nicht die Zahlung von Zulagen und sonstigen Leistungen nach dem BAT, dem BMT-G II und den sie ergänzenden Tarifverträgen einstellen dürfen. Die Gewährung einer vermögenswirksamen Leistung unter einem Widerrufsvorbehalt ändere die betriebliche Vergütungsordnung.



Der Betriebsrat hat in der Rechtsbeschwerdeinstanz zuletzt beantragt,
der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen,

5

1. vermögenswirksame Leistungen an Arbeitnehmer nur als freiwillige Leistungen zu gewähren,
2. Arbeitnehmer so zu vergüten, dass deren Vergütung nicht auch die Zahlung von Zulagen, Zeitzuschlägen und Überstundenvergütung nach §§ 33, 33a, 35 BAT bzw. den entsprechenden Regelungen des BMT-G, die Gewährung einer allgemeinen Zulage nach dem Tarifvertrag über die Zulagen an Angestellte (Bund/TdL), eines Weihnachtsgelds nach dem Tarifvertrag über Zuwendungen und eines Urlaubsgelds nach dem Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld enthält,

solange er - der Betriebsrat - einer anderen Vergütungsordnung nicht zugestimmt oder der Spruch einer Einigungsstelle die Einigung der Beteiligten ersetzt hat.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, die seit Oktober 2003 getroffenen Vergütungsregelungen verstießen nicht gegen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. Der Umstand, dass sie neu eingestellten Arbeitnehmern keine Zulagen, Zuschläge und andere Sonderleistungen mehr gewähre, ändere nicht die bisherigen Entlohnungsgrundsätze. Bei diesen Vergütungsbestandteilen handele es sich um freiwillige Leistungen, über deren vollständige Einstellung sie mitbestimmungsfrei entscheiden könne.

6

Das Arbeitsgericht hat den - ursprünglich anders lautenden - Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihm stattgegeben. Mit der Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

7

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist weitgehend unbegründet. Der Betriebsrat hat bei der Streichung von Erschwerniszulagen, Zeitzuschlägen und Überstundenvergütungen, der allgemeinen Zulage, der einmaligen jährlichen Zuwendung und des Urlaubsgelds nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen. Das hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt. Durch den Wegfall dieser Leistungen gegenüber neuen Mitarbeitern wurden die bestehenden Entlohnungsgrundsätze geändert. Für die Ausgestaltung der bisher vorbehaltlos gezahlten vermögenswirksamen Leistungen als freiwillige, widerrufliche Leistung gilt dies nicht. Solange sie tat-

8



sächlich gezahlt werden, sind Entlohnungsgrundsätze durch die Vereinbarung eines bloßen Widerrufsvorbehalts nicht betroffen.

- I. Der Antrag des Betriebsrats ist zulässig. Anders als noch in seiner vom Landesarbeitsgericht tenorierten Fassung genügt er den Bestimmtheitsanforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 9
1. Ein Antrag im Beschlussverfahren muss ebenso bestimmt sein wie ein solcher im Urteilsverfahren. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ist auf das Beschlussverfahren entsprechend anzuwenden. Der Streitgegenstand muss so genau bezeichnet werden, dass die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann (*BAG 29. September 2004 - 1 ABR 29/03 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 112 = EzA BetrVG 2001 § 87 Arbeitszeit Nr. 6, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B I 1 der Gründe mwN*). Bei einem Unterlassungsantrag muss zuverlässig erkennbar sein, welche Handlungen dem Antragsgegner untersagt werden sollen. Dieser muss zweifelsfrei erkennen können, durch welche Handlungen er gegen das ihm auferlegte Verbot verstößt und die Verhängung eines Ordnungsgelds zu gewärtigen hat (*BAG 28. Februar 2003 - 1 AZB 53/02 - BAGE 105, 195, zu B II 1 der Gründe*). Unklarheiten über den Inhalt der Unterlassungsverpflichtung dürfen nicht aus dem Erkenntnis- in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden (*BAG 27. Januar 2004 - 1 AZR 105/03 - AP ArbGG 1979 § 64 Nr. 35 = EzA ArbGG 1979 § 64 Nr. 35, zu III der Gründe*). 10
2. Diesen Anforderungen wird der zuletzt gestellte Antrag des Betriebsrats gerecht. Auf der Grundlage eines entsprechenden Titels kann allein anhand künftiger Vertragstexte und der tatsächlichen Vergütungspraxis - ggf. unter Zuhilfenahme der tariflichen Vorschriften zu Zulagen, Zeitzuschlägen und Überstundenvergütung - überprüft werden, ob die Arbeitgeberin gegen ihre Unterlassungsverpflichtung verstoßen hat oder nicht. 11
- II. Der Antrag ist überwiegend begründet. Der Betriebsrat kann von der Arbeitgeberin verlangen, dass diese eine Vergütung der Arbeitnehmer unterlässt, die nicht auch die im Antrag genannten Vergütungsbestandteile enthält. 12
1. Der Betriebsrat kann zu erwartenden Verstößen des Arbeitgebers gegen Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 BetrVG unabhängig von den Voraussetzungen eines Anspruchs nach § 23 Abs. 3 BetrVG grundsätzlich mit Hilfe eines allgemeinen 13



Unterlassungsanspruchs begegnen (*grundlegend BAG 3. Mai 1994 - 1 ABR 24/93 - BAGE 76, 364; 23. Juli 1996 - 1 ABR 13/96 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 68 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 56 mwN*).

2. Der Betriebsrat hatte bei der Streichung tariflicher Zulagen, Zuschläge und Einmalzahlungen an künftige Mitarbeiter mitzubestimmen. Durch die Einstellung dieser Leistungen sind die Entlohnungsgrundsätze iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG geändert worden. 14

a) Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und bei der Einführung und Anwendung neuer Entlohnungsmethoden. Zweck des Mitbestimmungsrechts ist, das betriebliche Lohngefüge angemessen und durchsichtig zu gestalten und die betriebliche Lohn- und Verteilungsgerechtigkeit zu wahren. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts ist nicht die konkrete Höhe des Arbeitsentgelts. Mitbestimmungspflichtig sind die Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollzugsformen (*vgl. BAG 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - BAGE 69, 134, zu C III 3 der Gründe; 13. März 2001 - 1 ABR 7/00 - EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 72; 2. März 2004 - 1 AZR 271/03 - BAGE 109, 369, zu IV 1 a der Gründe*). 15

Mitbestimmungspflichtig ist auch die Änderung bestehender Entlohnungsgrundsätze durch den Arbeitgeber (*BAG 3. Dezember 1991 - GS 1/90 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 52, zu C III 3 c der Gründe*). Dabei kommt es für das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nicht darauf an, auf welcher rechtlichen Grundlage die Anwendung der bisherigen Entlohnungsgrundsätze erfolgte, ob etwa auf der Basis bindender Tarifverträge, einer Betriebsvereinbarung, einzelvertraglicher Absprachen oder einer vom Arbeitgeber einseitig praktizierten Vergütungsordnung. In allen Fällen unterliegt ihre Änderung der Mitbestimmung (*st. Rspr., vgl. zuletzt BAG 2. März 2004 - 1 AZR 271/03 - BAGE 109, 369, zu IV 1 a der Gründe*). 16

b) Bis zum 31. Dezember 2002 wandte die Arbeitgeberin im Betrieb ausnahmslos die Vergütungsordnungen des BAT und BMT-G II, und die übrigen vergütungsrelevanten Tarifverträge des öffentlichen Dienstes an. Die Struktur der Gesamtvergütung der Beschäftigten zeichnete sich dementsprechend neben der Zahlung einer Grundvergütung und eines Ortszuschlags durch die Gewährung von allgemeinen Zulagen, von Zulagen für bestimmte - erschwerte - Arbeiten, von Zuschlägen für die Arbeit zu 17



bestimmten Tageszeiten oder in Wechselschicht, von Zuschlägen für Arbeiten über ein bestimmtes zeitliches Maß hinaus und von Einmalzahlungen zu bestimmten Terminen des Jahres aus.

In diese Struktur hat die Arbeitgeberin einseitig eingegriffen. Sie hat die bestehenden Entlohnungsgrundsätze zum 1. Januar 2003 geändert. Zwar nimmt sie nach ursprünglich noch weitergehenden Änderungen seit Oktober 2003 erneut eine Eingruppierung nach Maßgabe der tariflichen Vergütungsordnungen und eine an den tariflichen Vergütungssätzen orientierte Entlohnung vor. Auch liegt darin, dass die tatsächliche Entlohnung ihrer Arbeitnehmer die tariflichen Vergütungssätze jeweils um 20% unterschreitet, nur eine mitbestimmungsfreie Änderung der absoluten Lohnhöhe, nicht aber eine Änderung der bisherigen Entlohnungsgrundsätze (*vgl. dazu BAG 2. März 2004 - 1 AZR 271/03 - BAGE 109, 369, zu IV 1 c bb der Gründe*). Die Arbeitgeberin hat jedoch die Zahlung zusätzlicher Vergütungsleistungen, die sie bislang nach Maßgabe einzelvertraglich vereinbarter tariflicher Vorschriften erbrachte, vollständig eingestellt. Das hat das bisherige Lohngefüge verändert. Der relative Abstand der jeweiligen Gesamtvergütungen zueinander ändert sich zwar nicht durch die einheitliche und gleichmäßige Absenkung der Grundvergütung und des Ortszuschlags bei allen Arbeitnehmern. Er ändert sich aber, wenn - wie hier - eine für unterschiedliche Vergütungs- und Lohngruppen gleich hohe allgemeine Zulage, gleiche Erschwerniszulage, gleiche Wechselschichtzulage sowie ein gleiches Urlaubsgeld generell nicht mehr geleistet werden und Nacht- und Überstundenzuschläge entfallen. Das gleiche gilt für den Wegfall der Jahreszuwendung. Soweit sie in Höhe eines für alle Beschäftigten gleichen Teils einer Monatsvergütung gewährt wurde, ändert sich durch ihre Streichung zwar nicht der relative Abstand der jeweiligen Gesamtvergütungen zueinander. Die Änderung bestehender Entlohnungsgrundsätze liegt aber darin, dass künftig Teile der Gesamtvergütung nicht mehr als zusätzliche Einmalzahlung zu einem bestimmten Datum geleistet werden, sondern die Gesamtvergütung auf monatlich gleich bleibende Beträge verteilt wird.

18

c) Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin entfällt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Streichung aller über die Grundvergütung und den Ortszuschlag hinausgehenden zusätzlichen Leistungen nicht deshalb, weil es sich dabei um „freiwillige“ Leistungen handelte, zu denen sie - die Arbeitgeberin - weder gesetzlich noch tariflich verpflichtet war.

19



- aa) Der Arbeitgeber kann bei normativer Bindung an eine tarifliche Vergütungsordnung mitbestimmungsfrei sowohl darüber entscheiden, ob und in welchem Umfang er Mittel für übertarifliche Leistungen zur Verfügung stellt, als auch darüber, ob und in welchem Umfang er dafür bislang zur Verfügung gestellte Mittel künftig weiter aufbringen will. Er kann vom Betriebsrat nicht gezwungen werden, ein bestimmtes absolutes Lohnniveau beizubehalten. 20
- bb) Entscheidet sich der tarifgebundene Arbeitgeber dafür, bisher erbrachte übertarifliche Leistungen nicht nur teilweise, sondern gänzlich einzustellen, bedarf er dafür keiner Zustimmung des Betriebsrats. Zwar können sich dadurch - etwa bei gleich hohen übertariflichen Zulagen für unterschiedliche tarifliche Vergütungsgruppen - die relativen Abstände der einzelnen Gesamtvergütungen zueinander und damit die bisherigen Entlohnungsgrundsätze verändern. Für eine Mitbestimmung des Betriebsrats ist gleichwohl kein Raum, weil die ehemals übertariflichen Leistungen vollständig entfallen sind und kein Vergütungsvolumen mehr zur Verteilung ansteht. Damit ist der Gegenstand des Mitbestimmungsrechts entfallen. Die Verteilung des verbleibenden Vergütungsvolumens ist bereits tariflich festgelegt; ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, mit dem dieser eine andere Verteilung des verbleibenden Gesamtvolumens erreichen könnte, scheidet wegen § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG aus. 21
- cc) Beim Fehlen einer Tarifbindung des Arbeitgebers kann dieser demzufolge das gesamte Volumen der von ihm für die Vergütung der Arbeitnehmer bereitgestellten Mittel mitbestimmungsfrei festlegen und für die Zukunft ändern. Mangels Tarifbindung leistet der Arbeitgeber in diesem Fall sämtliche Vergütungsbestandteile „freiwillig“, dh. ohne hierzu normativ verpflichtet zu sein. Solange er die Arbeit überhaupt vergütet, hat der nicht tarifgebundene Arbeitgeber die „freiwilligen“ Leistungen deshalb nicht gänzlich eingestellt. Bei einer Absenkung der Vergütung hat er damit - weil keine tarifliche Vergütungsordnung das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausschließt - die bisher geltenden Entlohnungsgrundsätze auch bezüglich des verbleibenden Vergütungsvolumens zu beachten und im Falle ihrer Änderung die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen. 22
3. Der allgemeine Unterlassungsanspruch verlangt eine bevorstehende (wiederholte) Verletzungsgefahr (*BAG 29. Februar 2000 - 1 ABR 4/99 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 105 = EzA BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 69, zu B II 2 der Gründe; 26. Juli 2005 - 1 ABR 29/04 - AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 43, auch zur Veröf-*) 23



fentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II 2 b cc der Gründe). Diese ist im Streitfall ohne weiteres anzunehmen. Die Arbeitgeberin beabsichtigt, neu eingestellte Mitarbeiter auch künftig ohne die im Antrag aufgeführten Entgeltbestandteile zu vergüten.

III. Der weitergehende Antrag ist unbegründet. Der Betriebsrat kann nicht verlangen, dass die Arbeitgeberin auch die „Umwandlung“ der bisher vorbehaltlos erbrachten vermögenswirksamen Leistungen in (individualrechtlich) freiwillige, jederzeit widerrufliche Zahlungen unterlässt. Durch die Änderung der betreffenden Leistungsabrede sind Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht verletzt. 24

Ob bestimmte Vergütungsbestandteile individualrechtlich widerruflich oder unwiderruflich geleistet werden, ist solange ohne Auswirkung auf die betriebliche Vergütungsstruktur und die innerbetriebliche Lohn- und Verteilungsgerechtigkeit, wie sie tatsächlich erbracht werden. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist erst gegeben, wenn sich in Ausübung bestehender Widerrufsrechte Entlohnungsgrundsätze ändern. Die bloße Vereinbarung eines Widerrufsrechts für den Arbeitgeber unterfällt nicht dem Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. 25

Schmidt

Linsenmaier

Kreft

Münzer

Platow



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)