

Aktenzeichen: 1 ABR 46/81

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 31. Januar 1984

- 1 ABR 46/81 -

I. Arbeitsgericht München

Beschluß vom 22. März 1979

- 15 BV 121/78 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Beschluß vom 20. November 1980

- 9 Ta BV 8/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

N

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmungsrecht bei übertariflichen Zulagen

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Eingangssatz und
Nr. 10, § 77, § 80 Abs. 2

Leitsatz: Ist das Arbeitsentgelt für die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung tariflich geregelt, so hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht, wenn der Arbeitgeber zum tariflich geregelten Entgelt einen übertariflichen Zuschlag zahlt, der an keine weiteren Voraussetzungen gebunden ist, sondern lediglich zur - wenn auch unterschiedlichen - Erhöhung des tariflichen Entgeltes führt.



Verkündet am
31. Januar 1984

Im Namen des Volkes!

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 31. Januar 1984 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Moser und Dr. Hoffmann beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrates gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts München vom 20. November 1980 - 9 Ta BV 8/79 - wird zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



G r ü n d e :

A. Die Antragsgegnerin betreibt eine graphische Kunstanstalt und Buchdruckerei mit Verlag und beschäftigt rund 950 Arbeitnehmer. Die meisten Arbeitnehmer sind in den Betriebsräumen in M , in denen auch eine Tiefdruckabteilung untergebracht ist, tätig. Etwa 90 Arbeitnehmer arbeiten in einer weiteren Tiefdruckabteilung in P . Der Antragsteller ist der Betriebsrat für beide Betriebsstätten.

Soweit Tarifbindung besteht, finden die Tarifverträge der Druckindustrie Anwendung. Für die übrigen Beschäftigten wird einzelvertraglich auf die tariflichen Bestimmungen Bezug genommen. Das Arbeitsentgelt wird entweder einzelvertraglich vereinbart oder in Anlehnung an die tariflichen Gehälter oder Löhne gezahlt. Die meisten Arbeitnehmer der Antragsgegnerin erhalten neben dem Gehalt, Wochen- oder Stundenlohn eine oder mehrere Zulagen. In den schriftlichen Entgeltvereinbarungen ist für Angestellte entweder ein "frei vereinbartes Gehalt" oder ein "frei vereinbartes Gehalt" zuzüglich einer "Funktions- oder Schichtführerzulage" geregelt. Für Arbeiter wird regelmäßig der Tariflohn und eine "freiwillige außertarifliche Zulage" vereinbart. Andere Arbeiter erhalten neben dem Tariflohn und der freiwilligen außertariflichen Zulage noch eine "Funktionszulage". Hinsichtlich der erwähnten "freiwilligen außertariflichen Zulage" heißt es in den Entgeltvereinbarungen jeweils:

"Diese außertarifliche Zulage wird freiwillig unter dem Vorbehalt eines jederzeitigen Widerrufs bezahlt. Voraussetzung für den Widerruf ist, daß dafür ein sachlicher, billigenswerter Grund vorliegt. Ändert sich die tarifliche Vergütung, ist eine Anrechnung ganz oder teilweise möglich."



Der Betriebsrat hat in die Lohn- und Gehaltslisten Einsicht genommen und am 14. Juli 1978 Auskunft von der Antragsgegnerin darüber erbeten, nach welchen Kriterien die einzelnen Zulagen gewährt würden. Darauf antwortete die Antragsgegnerin am 24. Juli 1978 u.a. wie folgt:

"Es ist vollkommen richtig, wenn Sie bei der Auswertung der Ihnen vorgelegten Lohn- und Gehaltslisten ... unterschiedliche Zulagen festgestellt haben. Auch bei gleicher Arbeit. Wenn Sie von gleichwertiger Arbeit sprechen, kommt es doch auf das "Wie" an. Der eine fängt die Arbeit pünktlich an, erledigt sie ordentlich und arbeitet bis zum Arbeitsschluß. Der andere fängt eine gleichwertige Arbeit später an, weil er unpünktlich ist, dafür arbeitet er fehlerhaft und verläßt seinen Arbeitsplatz vorzeitig. Vergleicht man die Abwesenheitsquote dieser beiden, werden Sie sicher feststellen - der erste ist immer da, der andere fast immer ...

Gleiche Arbeit = gleiche Zulagen ? Eine nicht gutzumachende Ungerechtigkeit ...

Sie fragen nach Kriterien. Es gibt ein ganzes Bündel, das der Abteilungsvorstand hat, um eine Lohnfindung durchzuführen. Die gleiche Arbeit ist es sicher nicht. Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Flexibilität, Einsatzbereitschaft, persönliches Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen, Auffassungsgabe, zumutbare Belastung und nicht zuletzt fachliches Können, Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit gehören dazu. Je nach Funktion des Einzelnen wird das eine Kriterium mehr, das andere weniger ausschlaggebend sein."

Darauf antwortete der Betriebsrat am 26. Juli 1978 u.a. wie folgt:

"In Beantwortung unserer Anfrage haben Sie uns eine Reihe von Kriterien aufgezählt, die gegenwärtig mit ausschlaggebend sind bei der Vergabe von übertariflichen Zulagen. Wir bit-



ten Sie, dem Betriebsrat die weitestgehend auslegungsfähigen Begriffe ... näher zu erläutern sowie um Auskunft, wie und in welchem Maße sie derzeit bei der Festsetzung übertariflicher Zulagen ihren Niederschlag finden.

Im Hinblick auf die vom Betriebsrat angestrebte Betriebsvereinbarung ist uns bei Prüfung Ihres Schreibens aufgefallen, daß Sie die Arbeitsleistung als nach u. A. ganz entscheidendes Kriterium bei der Bezahlung von übertariflichen Zulagen überhaupt nicht erwähnt haben. ... Wir vertreten deshalb die Auffassung, daß vor allem die Leistung der einzelnen Arbeitnehmer bei der Festsetzung der übertariflichen Zulage gebührend berücksichtigt werden müßte. Der Betriebsrat hat deshalb beschlossen, mit der Geschäftsleitung eine Betriebsvereinbarung über Grundsätze bei der Vergabe von übertariflichen Zuschlägen zu vereinbaren. ..."

Die Antragsgegnerin antwortete darauf am 4. September 1978 u.a. wie folgt:

"... Die Abteilungsvorstände können sehr wohl, sofern kein genereller Lohnstop vorliegt, übertarifliche freiwillige Zulagen gewähren. Die Entscheidung darüber liegt einzig und allein beim Abteilungsvorstand. Das war in unserem Hause schon immer so, daran hat sich nie etwas geändert.

Wir verstehen nicht, warum die Begriffe Flexibilität ... näher erläutert werden sollen. Jeder Begriff hat doch seine eindeutige Aussagekraft.

..."

Im übrigen lehnte die Antragsgegnerin eine Betriebsvereinbarung über freiwillige Zulagen ab.

Der Betriebsrat hat geltend gemacht, er habe festgestellt, daß die Zulagen insbesondere im Verhältnis des Zweigbetriebes P zum Hauptbetrieb in M unterschied-



lich hoch seien. Aus seinen Nachforschungen ergebe sich, daß allgemeine Gesichtspunkte für die Festlegung der Zulagen vorhanden sein müßten, wie Leistung, Dauer der Betriebszugehörigkeit oder Ausgestaltung des Arbeitsplatzes. Er erstrebe eine Betriebsvereinbarung über die Kriterien der Bemessung der Zulagen im einzelnen. Hierzu sei es notwendig, daß die Antragsgegnerin ihm Auskunft über die bisherige Handhabung bei der Gewährung der Zulagen erteile.

Der Betriebsrat hat im vorliegenden Verfahren - soweit noch von Interesse - beantragt:

1. Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, dem Antragsteller darzulegen, nach welchen Gesichtspunkten die Zulagen für die Angestellten und Arbeiter in der Abteilung Tiefdruck P gewährt werden.
2. Es wird festgestellt, daß der Antragsteller bei der Festlegung der allgemeinen Regelung für die Gewährung von Zulagen bei der Antragsgegnerin ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Ziff. 10 und 11 BetrVG hat.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, daß es für die Mitarbeiter in P keinerlei generalisierende Gesichtspunkte gebe, nach denen sich die Zulagenhöhe bestimme. Die Zulagen würden individuell durch den zuständigen Abteilungsvorstand bestimmt. Es gebe keinerlei schriftliche Unterlagen über die Überlegungen zur Vergütung. Hinsichtlich der Zulagen stehe dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nicht zu.

Das Arbeitsgericht hat den genannten Anträgen im wesentlichen stattgegeben, lediglich ein "Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Ziff. 11 BetrVG" verneint.



Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin hat das Landesarbeitsgericht die Entscheidung des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert. Es hat die Antragsgegnerin verpflichtet, dem Betriebsrat Auskunft zu geben, nach welchen Gesichtspunkten allgemein geregelte Zulagen, insbesondere sogenannte Funktionszulagen, gewährt werden. Es hat weiter festgestellt, daß der Betriebsrat bei der Festlegung allgemein geregelter Zulagen, insbesondere der sogenannten Funktionszulagen, nicht aber bei übertariflicher Aufstockung der Grundlöhne oder -gehälter ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG habe. Im übrigen hat es die Anträge abgewiesen.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat die abgewiesenen Anträge weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet.

I. Der Antrag ist zulässig. Die Beteiligten streiten darum, ob dem Betriebsrat hinsichtlich der von der Antragsgegnerin gewährten Zulagen ein Mitbestimmungsrecht zusteht und ob der Betriebsrat insoweit Auskünfte von der Antragsgegnerin verlangen kann. Insoweit ist auch der Feststellungsantrag noch ausreichend bestimmt. Soweit darin nur ganz allgemein von "Zulagen" die Rede ist, ergibt doch die Begründung, daß damit die von der Antragsgegnerin gewährten Funktions- und Schichtführerzulagen und die "freiwilligen außertariflichen Zulagen" gemeint sind. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag hinsichtlich der "übertariflichen Aufstockungen der Grundlöhne oder -gehälter" abgewiesen. Damit waren die "freiwilligen außertariflichen Zulagen" gemeint. Gegen diese Entscheidung hat lediglich der Betriebsrat Rechtsbeschwerde eingelegt. In der Rechtsbeschwerdeinstanz geht es daher nur noch darum, ob der Betriebsrat hinsichtlich dieser Zulagen ein Mitbestimmungsrecht hat und ob er Auskunft über

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



die Kriterien verlangen kann, nach denen diese Zulagen gewährt werden.

II. Insoweit ist das Auskunftsverlangen des Betriebsrates nicht gerechtfertigt.

1. Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben vom Arbeitgeber rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Insoweit steht dem Betriebsrat auch ein im Beschlußverfahren zu verfolgender Anspruch auf Unterrichtung zu (Entscheidung des Senats vom 17. Mai 1983 - 1 ABR 21/80 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Diesen Auskunftsanspruch hat die Antragsgegnerin jedoch erfüllt.

Die Antragsgegnerin hat in ihren Schreiben vom 24. Juli und 4. September 1978 an den Betriebsrat im einzelnen dargelegt, daß die genannten freiwilligen außertariflichen Zulagen von den Abteilungsvorständen in eigener Entscheidung gewährt würden. Kriterien dafür seien Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Flexibilität, Einsatzbereitschaft, persönliches Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen, Auffassungsgabe, zumutbare Belastung und nicht zuletzt fachliches Können, Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit. Je nach Funktion des Einzelnen sei das eine Kriterium mehr, das andere weniger ausschlaggebend. Sie hat im Laufe des Verfahrens vorgetragen, daß es keine Richtlinien gebe, in welchem Verhältnis und mit welchem Wert die einzelnen Kriterien zu berücksichtigen seien. Unter Berücksichtigung welcher Kriterien im Einzelfalle die freiwillige außertarifliche Zulage festgesetzt worden sei, sei nicht festgehalten worden und daher auch nicht rekonstruierbar.

Damit hat die Antragsgegnerin die Frage des Betriebsrates beantwortet. Die gegebene Auskunft beantwortet die



Frage, nach welchen Gesichtspunkten die freiwillige außertarifliche Zulage gewährt wird, abschließend und erschöpfend. Daß ein Teilkomplex unbeantwortet geblieben ist, ist nicht ersichtlich. Die Antragsgegnerin hat damit ihrer Auskunftspflicht genügt. Daß die Antwort den Betriebsrat nicht befriedigt, ist unerheblich. Weitere Auskünfte kann der Betriebsrat nicht verlangen.

Wenn dieser meint, die Auskunft könne nicht richtig sein, es müßten vielmehr bei der Gewährung dieser Zulagen noch weitere Gesichtspunkte eine Rolle spielen, so ist einmal dafür nichts ersichtlich, zum anderen könnte der Betriebsrat dann in entsprechender Anwendung von § 259 Abs. 2 BGB allenfalls nur die eidesstattliche Versicherung der Antragsgegnerin verlangen, daß diese die Auskunft nach bestem Wissen so vollständig gegeben habe, wie sie dazu imstande sei.

2. Der Betriebsrat möchte seinen Antrag auch dahin verstanden wissen, daß auch für künftige Fälle festgestellt werde, daß die Antragsgegnerin zu entsprechenden Auskünften verpflichtet sei. Ein solches Begehren läßt sich dem Antrag nicht entnehmen. Der Betriebsrat hat einen Leistungsantrag, keinen Feststellungsantrag gestellt. Die Antragsgegnerin hat die Fragen des Betriebsrates schon vor dem Rechtsstreit beantwortet, offenbar also ihre Auskunftspflicht nie bestritten. Schon von daher ist nicht ersichtlich, daß der Betriebsrat mit seinem Antrag auch die gerichtliche Feststellung einer Verpflichtung zur Auskunft in künftigen Fällen erreichen wollte. Wenn er dies nunmehr erstrebt, hätte es einer Änderung des Antrages bedurft. Eine Antragsänderung ist aber in der Rechtsbeschwerdeinstanz unzulässig (Beschuß des Sechsten Senats vom 29. Juli 1982 - 6 ABR 51/79 -, AP Nr. 5 zu § 83 ArbGG 1979, zur Veröffentlichung vorgesehen).



III. Hinsichtlich der freiwilligen außertariflichen Zulagen besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates.

1. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung ein Mitbestimmungsrecht. Die Mitbestimmung des Betriebsrates in diesem Bereich soll den Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Unternehmens orientierten oder willkürlichen Lohngestaltung schützen. Es geht hierbei um die Angemessenheit und Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges. Die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit soll durch die Mitbestimmung des Betriebsrates gewährleistet werden (ständige Rechtsprechung des Senats, BAG 32, 350 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung und BAG 37, 255 = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung).

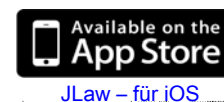
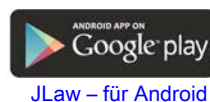
Fragen der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und damit auch der betrieblichen Lohngestaltung sind an sich auch dann zu entscheiden und zu regeln, wenn zum tariflich geregelten Zeitlohn Zulagen gezahlt werden, die im Ergebnis zu einer Erhöhung des Zeitlohnes führen. Auch bei solchen Zulagen bliebe – selbst wenn sie vom Arbeitgeber freiwillig gewährt werden – zu regeln einmal, ob sie überhaupt gewährt werden sollen (vgl. dazu BAG 37, 206 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Prämie) und zum anderen, ob diese Zulagen wirklich – wie von der Antragsgegnerin praktiziert – mehr oder weniger willkürlich, ohne nachprüfbare Kriterien gewährt werden sollen, oder ob deren Gewährung an bestimmte Voraussetzungen und damit an eine einsehbare und durchschaubare Regelung geknüpft sein soll. Wo die Grenzen eines solchen Mitbestimmungsrechtes liegen könnten, bedarf in diesem Zusammenhang keiner Erörterung.

2. Ein solches Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates besteht nach § 87 Abs. 1 BetrVG Eingangssatz allerdings nur,



gehend die tarifliche Regelung in ihrer Gesamtheit vor ihrer Ersetzung durch eine mitbestimmte betriebliche Regelung. Eine mitbestimmte betriebliche Regelung über übertarifliche Zulagen würde - wie dargelegt - zu einer Ersetzung der tariflichen Regelung führen, da sie das Arbeitsentgelt für die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in ihrer Gesamtheit zumindest auch nach zusätzlichen Gesichtspunkten regeln würde, was zu einer betrieblichen Lohngerechtigkeit führen muß, die mit der tariflich geregelten Lohngerechtigkeit nicht identisch ist. Das aber ist unzulässig.

Daß damit der Arbeitgeber gleichwohl frei bleibt, das tarifliche Arbeitsentgelt individuell zu erhöhen, folgt daraus, daß eine tarifliche Regelung nur eine Mindestregelung ist. Sie kann individuell zugunsten der Arbeitnehmer verändert werden. Das steht durchaus im Einklang mit § 87 Abs. 1 BetrVG Eingangssatz. Wenn danach dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht in den dort genannten sozialen Angelegenheiten nur eingeräumt wird, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, so soll hierdurch nicht nur die verfassungsrechtlich gewährleistete Tarifautonomie gegenüber konkurrierenden Gestaltungen im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmung gesichert werden. Wäre dies der alleinige Zweck der Begrenzung des erzwingbaren Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates, dann ließe sich nicht erklären, weshalb nach § 87 Abs. 1 BetrVG Eingangssatz außer einer tariflichen auch eine bestehende gesetzliche Regelung die Sperrwirkung für Mitbestimmungsrechte entfalten soll. Daß der Gesetzgeber mit der Einbeziehung der gesetzlichen Regelung lediglich den ohnehin geltenden Vorrang des zwingenden Gesetzesrechtes gegenüber nachrangigen rechtlichen Gestaltungen auch auf betrieblicher Ebene und damit etwas Selbstverständliches hätte zum Ausdruck bringen wollen, kann nicht angenommen werden; das wäre überflüssig gewesen. Vielmehr ist der gesetzgeberische Grund in der Erwägung zu sehen, daß beim Vorliegen einer zugunsten der Arbeit-



nehmer zwingenden gesetzlichen oder tariflichen Mindestregelung bereits ein billiger Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern herbeigeführt ist und daß es deshalb eines weiteren Schutzes des sozial abhängigen Arbeitnehmers durch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates und damit eines Zurückdrängens individualrechtlicher Gestaltungsmöglichkeiten zugunsten kollektiver betrieblicher Regelungen auf dem gesetzlich oder tariflich geregelten Gebiet nicht mehr bedarf. Nur bei dieser Betrachtungsweise erhält die Einbeziehung der gesetzlichen Regelung in den Eingangssatz von § 87 Abs. 1 BetrVG einen eigenständigen Regelungsgehalt (vgl. GK-Wiese, BetrVG, 3. Bearbeitung 1982, § 87 Rz 31; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 42; ähnlich auch Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 115).

Steht damit dem vom Betriebsrat geltend gemachten Mitbestimmungsrecht schon die Vorschrift des § 87 Abs. 1 BetrVG Eingangssatz entgegen, so kann dahingestellt bleiben, ob die vom Betriebsrat erstrebte Betriebsvereinbarung über die gewährte freiwillige außertarifliche Zulage schon oder auch nach § 77 Abs. 3 BetrVG unzulässig wäre.

Nach allem hat das Landesarbeitsgericht das geltend gemachte Mitbestimmungsrecht im Ergebnis zu Recht verneint, so daß die Rechtsbeschwerde auch insoweit zurückzuweisen war.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Moser

Dr. Hoffmann



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](#)