

Aktenzeichen: 1 ABR 56/86

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 10. Februar 1988
- 1 ABR 56/86 -

I. Arbeitsgericht
Braunschweig

Beschluß vom 23. Juli 1985
- 5 BV 47/85 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Beschluß vom 23. Januar 1986
- 11 Ta BV 7/85 -

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



Entscheidungsstichwort:

Umfang der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10, § 87 Abs. 1 Eingangssatz, § 77
Abs. 3; ZPO § 256 Abs. 1, § 253 Abs. 2 Nr. 2

Leitsatz:

Der Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht bei der Kürzung einer übertariflichen Zulage, wohl aber bei der Verteilung der Kürzung auf die einzelnen Arbeitnehmer.

Wendet sich der Betriebsrat gegen die Kürzung, erklärt er aber auf Befragen des Arbeitgebers, daß er gegen die vorgesehene Verteilung der Kürzung keine Bedenken habe, so kann der Arbeitgeber die Maßnahme durchführen, weil dann hinsichtlich des mitbestimmungspflichtigen Teils eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zustande gekommen ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 56/86

11 TaBV 7/85 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. Februar 1988

Zeuner,

Beschluß

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung
vom 10. Februar 1988 durch den Präsidenten Professor
Dr. Kissel, die Richter Matthes und Dr. Weller sowie die
ehrenamtlichen Richter Andersch und Weinmann 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 des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 23. Januar 1986 - 11 TaBV 7/85 - teilweise aufgehoben.
2. Die Beschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 23. Juli 1985 - 5 BV 47/85 - wird zurückgewiesen, soweit sie sich dagegen wendet, daß der Betriebsrat bei der Verteilung der Kürzung mitzubestimmen hat, die mit der Änderung des Divisors 21 auf 22 verbunden ist.
3. Die Beschlußformel wird klarstellend neugefaßt:
 - a) Der Antrag des Betriebsrats festzustellen, daß er bei der Kürzung der übertariflichen Leistung mitzubestimmen hat, die sich durch eine Änderung des Divisors von 21 auf 22 bei der Berechnung des arbeitstäglichen Urlaubsgeldes der betroffenen Angestellten ergibt, wird abgewiesen.
 - b) Es wird festgestellt, daß der Betriebsrat mitzubestimmen hat bei der Verteilung der sich aus der Änderung des Divisors von 21 auf 22 ergebenden Kürzung des Urlaubsgeldvolumens auf die betroffenen Arbeitnehmer.
4. Die weitergehende Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird zurückgewiesen.
V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

A. Arbeitgeber und Betriebsrat streiten über die Frage, ob die Änderung des Divisors von 21 auf 22 bei der Berechnung des arbeitstäglichen Urlaubsgeldes verschiedener Angestellter der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt.

Der Arbeitgeber ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Verleger in Niedersachsen und des niedersächsischen Zeitschriftenverleger-Vereins Hannover. Der ab 1. Januar 1982 gültige Manteltarifvertrag für Buch- und Zeitschriftenverlage in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen, der u.a. vom niedersächsischen



Zeitschriftenverleger-Verein Hannover und den Gewerkschaften Handel, Banken und Versicherungen, Landesbezirksleitung Niedersachsen/Bremen, und der Industriegewerkschaft Druck und Papier, Landesbezirk Niedersachsen, abgeschlossen worden ist, sieht in § 8 u.a. folgendes vor:

"Sonderleistungen

1. Die Arbeitnehmer und Auszubildenden erhalten einmal pro Kalenderjahr eine zusätzliche Leistung, die ganz oder in Teilen zum Urlaubsbeginn und/oder zu Weihnachten zu zahlen ist. Die Auszahlungsmodalitäten können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Die zusätzliche Leistung beträgt:

1982	...
1983	...
1984	...
1985	120 % des Tarifentgelts bzw. der tariflichen Ausbildungsvergütung

..."

Der Arbeitgeber zahlte ein zusätzliches Monatsentgelt zu Weihnachten und Urlaubsgeld in Höhe von 50 % eines Monatsentgelts.

Alle Angestellten des Arbeitgebers, die eine Sondervergütung entsprechend dem für Buch- und Zeitschriftenverlage in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen gültigen Manteltarifvertrag erhalten, haben mit dem Arbeitgeber Arbeitsverträge abgeschlossen, nach denen für Urlaubsdauer und Urlaubsgeld der Manteltarifvertrag für Angestellte der Druckindustrie Anwendung finden soll. In diesem Tarifvertrag ist für die Berechnung des arbeitstäglichen Urlaubsgeldes der Divisor 22, bezogen auf das Monatsgehalt, vorgesehen. Abweichend hiervon hat der Arbeitgeber bis zum Jahr 1984



den Divisor 21 für die Berechnung des arbeitstäglichen Urlaubsgeldes verwandt. Mit Schreiben vom 19. Dezember 1984 hat er seinen Angestellten mitgeteilt, für 1985 werde statt des Divisors 21 der Divisor 22 für die Berechnung des Urlaubsgeldes in Höhe von 50 % eines Monatsgehaltes verwandt. Dagegen haben sich 31 Angestellte gewehrt. Gespräche zwischen den Beteiligten dieses Verfahrens verliefen erfolglos.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, das Urlaubsgeldberechnungsverfahren könne nur mit seiner Beteiligung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG geändert werden, da der Arbeitgeber die Berechnungsweise einer freiwillig gewährten Leistung und damit von Arbeitsentgelt ändere.

Der Betriebsrat hat beantragt

festzustellen, daß die Änderung des Divisors von 21 auf 22 bei der Berechnung des arbeitstäglichen Urlaubsgeldes der betroffenen Angestellten der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 BetrVG unterliegt.

Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Zur Begründung hat er vorgetragen, ein Mitbestimmungsrecht bestehe nicht, weil es sich bei der Gewährung des Urlaubsgeldes um eine freiwillige Leistung handle und durch die Änderung des Divisors auch keine Lohngestaltung vorgenommen werde. Die Einführung freiwilliger Leistungen könne nicht erzwungen werden. Auch die Rücknahme der einmal eingeführten freiwilligen Leistung



löse kein Mitbestimmungsrecht aus. Der Widerruf beseitige nur etwas Bestehendes und stelle deshalb keine Gestaltung dar.

Das Arbeitsgericht hat auf Antrag des Betriebsrats festgestellt, daß die Änderung des Divisors von 21 auf 22 bei der Berechnung des arbeitstäglichen Urlaubsgeldes der betroffenen Angestellten der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt. Auf die Beschwerde des Arbeitgebers hat das Landesarbeitsgericht den Beschluß des Arbeitsgerichts abgeändert und den Antrag des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat, den Beschluß des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die Beschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts zurückzuweisen, während der Arbeitgeber beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde ist nur begründet, soweit es um die Verteilung der Urlaubsgeldkürzung geht.

I. Der Antrag ist zulässig, bedarf aber der Auslegung.

1. Der Betriebsrat nimmt ein Mitbestimmungsrecht bei der Änderung des Divisors von 21 auf 22 bei der Berechnung des arbeitstäglichen Urlaubsgeldes in Anspruch. Mit dieser Änderung ist automatisch eine Kürzung der übertariflichen freiwilligen Leistung verbunden. Gleichzeitig wird mit der Änderung des Divisors aber auch festgelegt, wie sich die Kürzung auf die einzelnen Arbeitnehmer auswirkt, nämlich im gleichen Verhältnis. Dementsprechend nimmt der Betriebsrat das Mitbestimmungsrecht in zwei-



erlei Hinsicht in Anspruch: Er ist der Auffassung, der Arbeitgeber dürfe die übertarifliche, freiwillige Leistung nicht einseitig kürzen. Zum anderen beanstandet er, daß der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht bei der Verteilung der Kürzung nicht beachtet hat. Daß es dem Betriebsrat nicht nur um eine Mitbestimmung bei der Kürzung der übertariflichen freiwilligen Leistung geht, sondern auch um ein Mitbestimmungsrecht unter dem Gesichtspunkt der Verteilung, ergibt sich aus dem Vortrag des Betriebsrats, eine Änderung des U r l a u b s g e l d b e r e c h n u n g s - v e r f a h r e n s unterliege seinem Mitbestimmungsrecht.

2. Der Antrag betrifft ein Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, an dessen alsbaldiger Feststellung der Betriebsrat ein rechtliches Interesse hat (§ 256 Abs. 1 ZPO). Es geht um Bestehen und Umfang eines Mitbestimmungsrechtes, das der Arbeitgeber bestreitet. Der Antrag ist auch bestimmt genug im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, der auf das Beschlußverfahren und die in ihm gestellten Anträge entsprechend anzuwenden ist (BAGE 44, 226, 232 ff. = AP Nr. 11 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B der Gründe; Beschluß vom 10. Juni 1986 - 1 ABR 61/84 - AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Der Betriebsrat hat die Maßnahme des Arbeitgebers, für die das Mitbestimmungsrecht beansprucht wird, so genau bezeichnet, daß keine vernünftigen Zweifel über den Umfang der Rechtskraft des verfahrensabschließenden Beschlusses bestehen.

II. Soweit der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der Bestimmung des Gesamtvolumens der freiwilligen übertariflichen Leistung für sich in Anspruch nimmt, ist sein Antrag unbegründet. Dagegen hat er Erfolg, soweit er ein Mitbestimmungsrecht bei der Verteilung der Kürzung geltend macht, die mit der Änderung des Divisors verbunden ist.

1. 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. Die Mitbestimmung des Betriebsrats in diesem Bereich soll den Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Unternehmens orientierten Lohngestaltung schützen. Es geht um die Angemessenheit und Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges. Die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit soll durch die Mitbestimmung des Betriebsrats gewährleistet werden (vgl. Senatsbeschuß vom 31. Januar 1984, BAGE 46, 182 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang und Senatsbeschuß vom 17. Dezember 1985 - BAGE 50, 313 = AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang). Fragen der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und damit auch der betrieblichen Lohngestaltung sind auch dann zu entscheiden und zu regeln, wenn zum tariflich geregelten Zeitlohn Zulagen gezahlt werden, die im Ergebnis zu einer Erhöhung des tarifvertraglichen Entgelts führen, wie vorliegend durch Zahlung von 50 % eines Monatsentgelts zu Beginn des Urlaubs, mit der die tarifliche Sonderzahlung um 30 % eines Monatsentgelts überschritten wird und die Berechnung des arbeitstäglichen Urlaubsgeldes mit dem Divisor 21 anstatt 22, durch den eine weitere Er-



höhung des Urlaubsgeldes um 4,5 % erreicht wird. Auch bei solchen Zulagen bleibt - selbst wenn sie vom Arbeitgeber wie vorliegend freiwillig gewährt werden - zu regeln, ob sie überhaupt gewährt werden sollen (vgl. dazu BAGE 37, 206 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Prämie), und zum anderen, nach welchen Kriterien die freiwillige Leistung gezahlt werden soll. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats begründet § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG daher auch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, wenn der Arbeitgeber zum Tarifgehalt eine freiwillige übertarifliche Zulage gewährt, die zu einer Erhöhung des tariflichen Entgelts führt.

2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts wird dieses Mitbestimmungsrecht nicht dadurch ausgeschlossen, daß das Entgelt für die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung vorliegend tariflich geregelt ist. Der durch den Eingangssatz von § 87 Abs. 1 BetrVG begründete Vorrang einer tariflichen vor einer mitbestimmten betrieblichen Regelung greift nach der Entscheidung des Senats vom 17. Dezember 1985 (aaO) nur dann ein, wenn die tarifliche Regelung die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit selbst abschließend und zwingend regelt und damit schon selbst dem Schutzzweck des sonst gegebenen Mitbestimmungsrechts Genüge tut (vgl. so schon Wiese, Zum Gesetzes- und Tarifvorbehalt nach § 87 Abs. 1 BetrVG, in 25 Jahre BAG, 1979, S. 661, 669). Nach der Entscheidung des Senats vom 17. Dezember 1985 (aaO) fehlt es an einer solchen tariflichen Regelung, wenn der Tarifvertrag lediglich das Entgelt für die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung regelt. Es entspricht dem Wesen tariflicher Entgeltregelungen, daß diese nur Mindestbedingungen setzen. Damit kann aber



die tarifliche Entgeltregelung im übertariflichen Bereich gerade diejenige Schutzwirkung nicht entfalten, um deretwillen dem Betriebsrat bei der Lohngestaltung ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt worden ist. Die tarifliche Entgeltregelung kann die Durchsichtigkeit der tatsächlichen betrieblichen Lohngestaltung nicht bewirken und innerbetriebliche Lohngerechtigkeit im übertariflichen Bereich nicht gewährleisten (vgl. so schon von Hoyningen-Huene, SAE 1985, 298 ff.).

Nach § 8 des MTV für Buch- und Zeitschriftenverlage in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen hatten die Arbeitnehmer im Jahre 1985 einen Anspruch auf Sonderleistungen in Höhe von 120 % des Tarifentgelts. Die Antragsgegnerin gewährte freiwillig 150 % eines Tarifentgelts an Sonderleistungen. Die Arbeitnehmer erhielten bei ihrem Arbeitgeber also eine freiwillige übertarifliche Zulage von 30 % eines Monatsentgelts. Bei ihrer Ausgestaltung mußte der Arbeitgeber sich nicht an tarifliche Vorgaben halten, insoweit auch nicht an den Divisor 22. Soweit der Arbeitgeber bei der Ausgestaltung der Bezugsbedingungen für soziale Leistungen frei ist, besteht nach der Entscheidung des Senats vom 17. Dezember 1985 (aaO) aber ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10, das nicht durch § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG ausgeschlossen wird.

3. Das Mitbestimmungsrecht wird vorliegend auch nicht durch § 77 Abs. 3 BetrVG ausgeschlossen. Zwar enthält § 8 des MTV für die Arbeitnehmer der Buch- und Zeitschriftenverlage in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen eine Regelung über Sonderlei-



stungen, die sich auch auf das Urlaubsgeld bezieht. Es kann also davon ausgegangen werden, daß in diesem Bereich üblicherweise das Urlaubsgeld durch Tarifvertrag geregelt wird.

Im Beschluß vom 24. Februar 1987 (- 1 ABR 18/85 - zur Veröffentlichung vorgesehen) hat der Senat jedoch entschieden, daß Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG nicht dadurch ausgeschlossen sind, daß die entsprechende mitbestimmungspflichtige Angelegenheit "üblicherweise" durch Tarifvertrag im Sinne von § 77 Abs. 3 BetrVG geregelt ist.

4. Auch wenn das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht durch § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG und § 77 Abs. 3 BetrVG ausgeschlossen wird, ist die Rechtsbeschwerde dennoch nur zum Teil begründet.

a) Mit der Änderung des Divisors von 21 auf 22 ist automatisch eine Kürzung der freiwilligen übertariflichen Leistung verbunden. Dies führt der Betriebsrat selbst an. Nach seinen Angaben beträgt die Kürzung der übertariflichen freiwilligen Zulage durch die Änderung des Divisors 4,5 % der freiwilligen Leistung. Da sich die Kürzung gegenüber allen bisher begünstigten Arbeitnehmern auswirken soll, bewirkt die Änderung des Divisors von 21 auf 22 eine Verringerung des "Dotierungsrahmens" in Höhe von 4,5 %.

b) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei freiwilligen Leistungen, auf die die Arbeitnehmer keinen Anspruch haben, ist eingeschränkt. Der Betriebsrat kann die Leistung selbst nicht



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



erzwingen. Deshalb kann auch ein Spruch der Einigungsstelle eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers nicht begründen (BAGE 43, 278, 289 f. = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Prämie, zu B III 3 der Gründe; Senatsbeschuß vom 13. Januar 1987 - 1 ABR 51/85 - zur Veröffentlichung vorgesehen). In dem der Entscheidung des Senats vom 13. Januar 1987 (aaO) zugrunde liegenden Falle hatte der Arbeitgeber nicht das Gesamtvolumen aller gezahlten Zulagen rechnerisch ermittelt und das so ermittelte Gesamtvolumen gekürzt. Statt dessen hatte er die Maßstäbe, nach denen die Zulagen bisher gezahlt wurden, zum Nachteil der Arbeitnehmer insgesamt verändert. Auch das stellt eine Kürzung der freiwilligen Zulage dar. Aus diesem Grunde hat der Senat entschieden, daß die Veränderung der Maßstäbe nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliege, soweit sie zur Kürzung des Gesamtvolumens der freiwilligen Zulage führten. Ebenso liegt es im vorliegenden Falle: Auch hier ist mit der Änderung des Divisors eine Kürzung des Gesamtvolumens der freiwilligen Leistung verbunden. Diese Kürzung unterliegt dementsprechend auch nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Zu Unrecht entnimmt die Rechtsbeschwerde dem Urteil des Dritten Senats vom 3. August 1982 (BAGE 39, 277 = AP Nr. 12 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung) einen entgegengesetzten oder anderen Rechtssatz. Der Dritte Senat hatte in der angezogenen Entscheidung ausgeführt, der Betriebsrat habe nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber eine freiwillig gewährte "jederzeit widerrufliche Zulage" gegenüber sämtlichen Zulageempfängern widerruft, um sie künftig nach anderen Grundsätzen gewähren zu können. In jener Entscheidung hatte das Bundesar-



beitsgericht dem Betriebsrat deshalb ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zugestanden, weil der Dotierungsrahmen nicht verändert wurde, sondern der Widerruf allein erfolgte, um die Zulage nach anderen Grundsätzen zu verteilen.

c) Dagegen hat der Betriebsrat vorliegend ein Mitbestimmungsrecht bei der Verteilung des vom Arbeitgeber neu festgelegten Volumens für die freiwilligen übertariflichen Leistungen an die begünstigten Arbeitnehmer.

Auch bei freiwilligen übertariflichen Leistungen unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, ob die Leistung überhaupt gewährt werden soll, und zum anderen, ob deren Gewährung an bestimmte Voraussetzungen und damit an eine einsehbare und durchschaubare Regelung geknüpft werden soll (BAG Beschluß vom 17. Dezember 1985, aaO). Die Freiwilligkeit der vom Arbeitgeber gezahlten Zulagen führt nur zu einer Einschränkung des Mitbestimmungsrechts, nicht zum Ausschluß. Will der Arbeitgeber eine solche Zulage nur noch unter geänderten Bedingungen zahlen, hat der Betriebsrat bei deren näheren Ausgestaltung unter Beachtung der mitbestimmungsfreien Vorgaben des Arbeitgebers mitzubestimmen (BAG Beschluß vom 13. Januar 1987, aaO).

Mit der Änderung des Divisors von 21 auf 22 ist nicht nur eine Kürzung des Gesamtvolumens der übertariflichen freiwilligen Zulage verbunden, sondern auch gleichzeitig die Verteilung dieser Kürzung auf die einzelnen Arbeitnehmer. Wie das gekürzte Gesamt-



volumen der übertariflichen Leistung auf die betroffenen Arbeitnehmer verteilt wird, ist eine Frage der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit (vgl. Senatsbeschluß vom 13. Januar 1987, aaO). Der Einwand des Arbeitgebers, es gehe nicht um Fragen der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit, weil er bei allen in Betracht kommenden Arbeitnehmern den Divisor von 21 auf 22 geändert habe, ist nicht berechtigt. Die gleichmäßige Weitergabe der Kürzung an alle in Betracht kommenden Arbeitnehmer ist nur eine der möglichen Entscheidungen. Sie ist nicht zwingend und bedarf deshalb der Mitbestimmung des Betriebsrats (vgl. für die Kürzung der übertariflichen Zulage um denselben Prozentsatz bei allen betroffenen Arbeitnehmern Beschluß des Senats vom 13. Januar 1987, aaO). Es könnte vernünftig und zweckmäßig sein, unterschiedlich zu kürzen, etwa nach Betriebszugehörigkeit, Leistungsgrad oder Tariflohngruppe. Darüber, wie die Kürzungen weitergegeben werden sollen, hat der Betriebsrat mitzubestimmen. Daran kann sich nicht deshalb etwas ändern, weil vorliegend durch die Entscheidung des Arbeitgebers, des Gesamtvolumen der freiwilligen Leistung zu kürzen und die Kürzung - gleichmäßig - zu verteilen, in einem Schritt erfolgt ist. Unterliegt die Angelegenheit zum Teil dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, so hat der Arbeitgeber die Änderung so durchzuführen, daß er die Entscheidung über die Kürzung allein trifft und den Betriebsrat bei dem Teil der Maßnahme beteiligt, der die Lohngerechtigkeit betrifft, nämlich nach welchen Kriterien die Kürzung erfolgen soll.

Da die Kürzung dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats



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



nicht unterliegt, kann der Arbeitgeber die Reduzierung der über-
tariflichen Zulage durchführen, wenn der Betriebsrat erklärt hat,
gegen die vorgesehene Verteilung der Kürzung - hier im gleichen
Verhältnis - habe er keine Einwendungen, wohl aber gegen die
Kürzung selbst. Denn in einem solchen Falle haben Arbeitgeber und
Betriebsrat hinsichtlich des mitbestimmungspflichtigen Teils der
Maßnahme eine Einigung erzielt. Vorliegend war das nicht der
Fall. Aus diesem Grunde war der Beschluß des Landesarbeitsge-
richts teilweise aufzuheben.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Weinmann

Die Amtszeit des ehren-
amtl. Richters Andersch
ist abgelaufen. Er ist
an der Unterschrift ver-
hindert.

Dr. Kissel



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)