

Aktenzeichen: 1 ABR 6/84

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 17. Dezember 1985
- 1 ABR 6/84 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 26. November 1981
München - 25 BV 46/81 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 22. November 1983
München - 6 Ta BV 27/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei übertariflichen Zulagen

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Eingangssatz und Nr. 10, § 77 Abs. 3

Leitsatz:

Der Betriebsrat hat mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber zum tariflich geregelten Entgelt allgemein eine betriebliche Zulage gewährt, deren Höhe von ihm aufgrund einer individuellen Entscheidung festgelegt wird (Aufgabe der Entscheidung vom 31. Januar 1984 - BAG 46, 182 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang).



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

1 ABR 6/84

6 Ta BV 27/82 München

Verkündet am
17. Dezember 1985

Haust,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 17. Dezember 1985 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Heither und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Menzel und Dr. Wohlgemuth beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts München vom 22. November 1983 - 6 Ta BV 27/82 - wird zurückgewiesen. Der Beschluß des Landesarbeitsgerichts wird wie folgt neu gefaßt:

Der Spruch der Einigungsstelle vom 26. März 1981 ist unwirksam.

Es wird festgestellt, daß der Betriebsrat hinsichtlich der Aufstellung allgemeiner Grundsätze für die im Betrieb des Arbeitgebers gewährte betriebliche Zulage ein Mitbestimmungsrecht hat und zu diesem Zweck auch die Einigungsstelle anrufen kann.

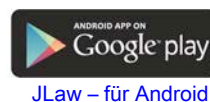
V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

A. Der Arbeitgeber betreibt eine Buchhandlung. In dieser sind neben den Auszubildenden und einigen außertariflichen Angestellten 70 Arbeitnehmer beschäftigt. Diese werden nach dem einschlägigen Tarifvertrag für den Buchhandel vergütet, der fünf Gehaltsgruppen und eine Steigerung der Gruppengehälter nach Berufsjahren vorsieht. Neben dem Tarifgehalt erhalten die Arbeitnehmer eine Zulage, die im Arbeitsvertrag als "betriebliche Zu-



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



lage" gesondert ausgewiesen wird und für die es im Arbeitsvertrag u.a. heißt:

Bei der betrieblichen Zulage und ... handelt es sich um freiwillige Zulagen. Sie können ganz oder teilweise auf tarifliche Umgruppierungen oder Erhöhungen angerechnet werden.

Die betriebliche Zulage wird nahezu allen Arbeitnehmern, auch den Auszubildenden und den außertariflichen Angestellten gezahlt. Sie schwankt zwischen 10,-- DM und 260,-- DM und beträgt im Durchschnitt 167,-- DM je Arbeitnehmer. Ende 1980 erhielten lediglich vier Arbeitnehmer keine Zulage.

Nach welchen Vorstellungen und Kriterien die Zulage gewährt und in ihrer Höhe bestimmt wird, ist nach Auffassung des Betriebsrats nicht zu erkennen. Nach dem Vorbringen des Arbeitgebers wird bei der Neueinstellung eines Arbeitnehmers dessen Gesamtvergütung festgesetzt bzw. vereinbart. Diese richtet sich nach den Erfordernissen des Arbeitsplatzes und der vorgesehenen Position, nach den mitgebrachten Kenntnissen und Erfahrungen und dem "Marktwert" des Arbeitnehmers. Die so gefundene Gesamtvergütung werde dann in das entsprechende Tarifgehalt und die betriebliche Zulage aufgespalten. Die betriebliche Zulage könne sich bei Umgruppierungen oder tariflichen Gehaltserhöhungen ändern. Von der im Vertrag vorgesehenen Anrechnungsmöglichkeit werde grundsätzlich Gebrauch gemacht, nicht jedoch nach kollektiven Regelungen, sondern unter Berücksichtigung des Einzelfalles. Insoweit hat der Arbeitgeber am 23. Juni 1981 dem Betriebsrat wie folgt Auskunft gegeben:



Auf Ihre Anfrage teilen wir Ihnen im folgenden die Kriterien mit, die wir bei der Festsetzung von Gehältern unserer Mitarbeiter entsprechend berücksichtigen. Die Berücksichtigung all dieser Kriterien in allen Arbeitsverträgen gewährleistet die Behandlung aller Mitarbeiter nach gleichen Grundsätzen ...

1. Mindesttariflohn nach Eingruppierung
2. Erfüllung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen
3. Wirtschaftliche Situation des Betriebes
4. Besondere fachliche bzw. persönliche Fähigkeiten
 - a) soweit sie in Anspruch genommen werden und
 - b) soweit sie nicht durch die Eingruppierung honoriert sind
5. Eigeninitiative und Mitdenken
6. Solidarität mit der Firma
7. Bereitschaft zu kollegialer Zusammenarbeit
8. Kundengerechtes Verhalten
9. Allgemeines Berufsinteresse
10. Persönliche Einsatzbereitschaft
11. Soziale Gesichtspunkte
12. Vergleich mit Kollegen mit gleicher Bewertung zu 1 bis 11, aber anderen Berufsjahren.

Der Betriebsrat hat dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung über die betriebliche Zulage vorgeschlagen, in der Art und Höhe der Zulagen geregelt werden sollten und eine allgemeine Zulage für alle Arbeitnehmer, eine Zulage nach Funktion und eine weitere Zulage nach Betriebszugehörigkeit gewährt werden sollten. Als darüber keine Einigung erzielt wurde, riefen die Beteiligten eine Einigungsstelle an, vor der der Betriebsrat beantragt hat,



die Einigungsstelle möge sich für zuständig erklären, eine Regelung zu treffen über Zulagen, die unter Ausklammerung der absoluten Zulagenhöhe Arten der gewährten Zulagen sowie deren Anbindung an die rechnerisch ermittelte Durchschnittszulage mit einer Schwankungsbreite nach unten umfaßt.

Die Einigungsstelle hat mit Spruch vom 26. März 1981 sich für diesen Antrag als unzuständig erklärt. Es handele sich um Zulagen, die kraft Einzelarbeitsvertrages gewährt würden und bei denen ein kollektiver Bezug nicht erkennbar sei.

Der Betriebsrat ist der Ansicht, ihm stehe hinsichtlich allgemeiner Grundsätze für die Gewährung der vom Arbeitgeber gezahlten Zulage ein Mitbestimmungsrecht zu. Er hat das vorliegende Verfahren anhängig gemacht und beantragt

1. festzustellen, daß der Spruch der Einigungsstelle ... vom 26. März 1981, mit dem sein Antrag zur Regelung der außertariflichen Zulagen abgelehnt wurde, unwirksam ist,
2. festzustellen, daß er ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Aufstellung allgemeiner Grundsätze für die Zulagengewährung auch insoweit hat, als damit allgemeine Grundsätze für die Bezahlung bisher ausschließlich individuell vereinbarter Zulagen aufgestellt werden sollen und daß er insoweit auch ein Initiativrecht hat.

Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er hält ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht für gegeben, da es sich um freiwillige, individuell vereinbarte Zulagen handle.



Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen, das Landesarbeitsgericht ihm stattgegeben. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde erstrebt der Arbeitgeber die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, während der Betriebsrat um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich der Aufstellung allgemeiner Grundsätze für die im Betrieb des Arbeitgebers gewährte betriebliche Zulage bejaht.

I. Der Antrag ist zulässig, er ist insbesondere ausreichend bestimmt. Der Betriebsrat begehrt die Feststellung, daß er hinsichtlich der vom Arbeitgeber gezahlten betrieblichen Zulage ein Mitbestimmungsrecht des Inhalts hat, daß er die Aufstellung allgemeiner Grundsätze für die Gewährung dieser Zulage verlangen und zur Aufstellung dieser allgemeinen Grundsätze erforderlichenfalls auch die Einigungsstelle anrufen kann. Er erstrebt damit zugleich die Aufhebung des Spruchs der von ihm angerufenen Einigungsstelle vom 26. März 1981, mit dem die Einigungsstelle ein solches Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats und damit ihre Zuständigkeit verneint hat. Welchen Inhalt die vom Betriebsrat erstrebten allgemeinen Grundsätze für die betriebliche Zulage im einzelnen haben können, ist in diesem Verfahren nicht zu entscheiden.

II. Der Antrag des Betriebsrats ist auch begründet.



1. Der Senat hat allerdings in seiner Entscheidung vom 31. Januar 1984 (BAG 46, 182 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang) für eine in gleicher Weise gezahlte freiwillige betriebliche Zulage ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verneint. Er hat eine solche Zulage dahin verstanden, daß mit ihr neben dem tariflichen Zeitlohn die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zusätzlich vergütet werden solle. Das Entgelt für die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung sei aber tariflich geregelt, so daß ein Mitbestimmungsrecht daran nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG ausgeschlossen sei. An dieser Beurteilung hält der Senat nicht fest.

2. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung ein Mitbestimmungsrecht. Die Mitbestimmung des Betriebsrats in diesem Bereich soll den Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Unternehmens orientierten oder willkürlichen Lohngestaltung schützen. Es geht um die Angemessenheit und Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges. Die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit soll durch die Mitbestimmung des Betriebsrats gewährleistet werden (vgl. zuletzt die genannte Entscheidung des Senats vom 31. Januar 1984, aaO, zu III 1 der Gründe).

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 Zeitlohns führen. Auch bei solchen Zulagen bleibt - 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 vom Arbeitgeber hier praktiziert - nach einer im einzelnen nicht nachprüfaren Beurteilung von Verhalten, Leistung, sozialer Bedürftigkeit und andere Kriterien gewährt werden sollen, oder ob deren Gewährung an bestimmte Voraussetzungen und damit an eine einsehbare und durchschaubare Regelung geknüpft sein soll. Welchen Inhalt eine solche Regelung im Einzelfall haben kann, um dem Zweck des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu genügen, bedarf in diesem Zusammenhang keiner Erörterung.

§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG begründet daher ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auch dann, wenn der Arbeitgeber zum tariflich gezahlten Zeitlohn eine betriebliche Zulage gewährt, die zu einer - wenn auch unterschiedlichen - Erhöhung des tariflichen Entgelts führt.

3. Dieses Mitbestimmungsrecht wird nicht dadurch ausgeschlossen, daß das Entgelt für die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung - hier in Form eines Zeitlohns - tariflich geregelt ist. Der durch den Eingangssatz von § 87 Abs. 1 BetrVG begründete Vorrang einer tariflichen vor einer mitbestimmten betrieblichen Regelung greift 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. Wiese, Zum Ge-



setzes- und Tarifvorbehalt nach § 87 Abs. 1 BetrVG, in 25 Jahre. Bundesarbeitsgericht, 1979, S. 661, 669).

An einer solchen tariflichen Regelung fehlt es, 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 derentwillen 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. Der Senat folgt damit der zutreffenden Kritik von von Hoyningen-Huene an der genannten Entscheidung vom 31. Januar 1984 (SAE 1985, 298 ff.).

Auch § 77 Abs. 3 BetrVG steht der vom Betriebsrat angestrebten Betriebsvereinbarung über die betriebliche Zulage nicht entgegen. Inhalt dieser Betriebsvereinbarung soll nicht das Entgelt für die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung, sondern eine allgemeine Regelung einer betrieblichen Zulage zu diesem Entgelt sein, deren Zweck es auch nicht ist, das tarifliche Entgelt schlicht und für alle Arbeitnehmer gleichmäßig zu erhöhen. Daß solche Zulagen für den Bereich des Buchhandels tarifvertraglich geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, ist von den Beteiligten nicht vorgetragen worden und auch sonst nicht ersichtlich. Es bedarf daher keiner Entscheidung, ob § 77 Abs. 3



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BetrVG überhaupt Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG ausschließen kann.

4. Auch die Freiwilligkeit der vom Arbeitgeber gewährten betrieblichen Zulage steht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht entgegen. Sie führt nur zu einer Einschränkung des Mitbestimmungsrechts u.a. dahin, daß der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Zahlung einer Zulage nicht verlangen und deren Zahlung über einen Spruch der Einigungsstelle nicht erzwingen kann, zu deren Gewährung der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist. Gewährt der Arbeitgeber aber eine solche Zulage, so hat der Betriebsrat bei deren näherer Ausgestaltung jedoch im Rahmen der mitbestimmungsfreien Vorgaben des Arbeitgebers mitzubestimmen (BAG 37, 206 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Prämie). Auch ein Spruch der Einigungsstelle über die nähere Ausgestaltung dieser Zulage bindet den Arbeitgeber nur solange, als er die Zulage tatsächlich gewährt (BAG 43, 278 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Prämie).

5. Dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats steht schließlich nicht entgegen, daß der Arbeitgeber mit der von ihm bisher praktizierten Gewährung der betrieblichen Zulage zum Ausdruck gebracht hat, daß er diese gerade nicht nach einer allgemeinen Regelung, sondern aufgrund einer individuellen Prüfung des Einzelfalles gewähren und sich damit seine Entscheidung im Einzelfall offenhalten will. Zwar erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nur auf die betriebliche Lohngestaltung und damit auf generelle Regelungen und nicht auf den Einzelfall. Die Gewährung der betrieblichen Zulage



an nahezu alle Arbeitnehmer des Betriebs ist aber ein kollektiver Tatbestand, der nach dem Zweck von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG der mitbestimmten Regelung durch den Betriebsrat bedarf. Dieses Mitbestimmungsrecht kann nicht dadurch ausgeschlossen werden, daß der Arbeitgeber sich nicht selbst binden und daher gerade keine allgemeine Regelung will und eine solche ausdrücklich ausschließt. Mit einer solchen Vorgabe, keine allgemeine Regelung zu wollen, könnte jedes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausgeschlossen werden.

Der Senat verkennt dabei nicht, daß es für den Arbeitgeber - besonders in einem relativ kleinen Betrieb - sachliche Gründe dafür geben kann, Zulagen nicht nach einer bestimmten Regelung zu gewähren, die zwangsläufig zu gewissen Schematisierungen führt und eine Reihe von möglichen Kriterien für eine Zulage unberücksichtigt lassen muß, soll sie noch praktikabel bleiben. Diese Gründe stehen jedoch einem Mitbestimmungsrecht nicht entgegen, sind vielmehr bei der Ausgestaltung der mitbestimmten Regelung durch die Betriebspartner und gegebenenfalls bei einem Spruch der Einigungsstelle von dieser angemessen zu berücksichtigen, so daß auch eine mitbestimmte Regelung nicht notwendig jede Entscheidung des Arbeitgebers, welcher Arbeitnehmer welche Zulage erhalten soll, ausschließen muß. Daß der Arbeitgeber durch eine mitbestimmte Regelung über die von ihm bislang gewährte betriebliche Zulage im Einzelfall nicht gehindert ist, das Entgelt eines Arbeitnehmers weiter zu erhöhen, bedarf keiner Darlegung.

6. Damit erweist sich der Spruch der Einigungsstelle vom 26.



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



März 1981, mit dem diese ihre Unzuständigkeit für das Regelungsverlangen des Betriebsrats ausgesprochen hat, als unwirksam und das Begehren des Betriebsrats auf Feststellung seines Mitbestimmungsrechts als begründet. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist damit zutreffend, so daß die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers zurückgewiesen werden mußte.

Dr. Kissel

Dr. Heither

Matthes

Dr. Menzel

Dr. Wohlgemuth



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)