

514

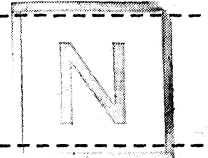
Aktenzeichen: 1 ABR 65/84

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 10. Juni 1986
- 1 ABR 65/84 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 15. April 1982
München - 21 BV 148/81 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 15. Mai 1984
München - 3 Ta BV 16/82 -

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



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei sozialen Leistungen

Gesetz: BetrVG § 81 Abs. 1 Nr. 10

Leitsätze:

1. Alle Vergünstigungen oder sonstige Vorteile, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf die Arbeitsleistung gewährt werden sollen, sind Teil des Arbeitsentgelts. Die Ausgestaltung ihrer Bezugsbedingungen unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats.
2. Zu diesen Leistungen gehören Mietzuschüsse und Kosten für Familienheimflüge, soweit es sich nicht um Aufwendungen bei Dienstreisen handelt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 65/84

3 Ta BV 16/82 München

Verkündet am
10. Juni 1986

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 10. Juni 1986 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Heither und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Andersch und Dr. Giese 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
Beschuß des Landesarbeitsgerichts München vom
15. Mai 1984 - 3 Ta BV 16/82 - wird zurückge-
wiesen.

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 darüber, ob der Be-
triebsrat mitzubestimmen hat, wenn der Arbeitgeber einem Teil
seiner Arbeitnehmer Wohnungsgeld und Flugkosten für Heimreisen
zahlen will.

Der Arbeitgeber (Antragsgegner) ist eine GmbH deutschen
Rechts, die im Jahre 1969 von den Firmen Aeritalia S.p.A. (Ita-
lien), British Aerospace (Großbritannien) und Messerschmitt-Bölk-
ow-Blohm GmbH (Bundesrepublik Deutschland) mit dem Ziel der
Entwicklung eines Flugzeugs gegründet wurde. Er beschäftigt rund
300 Mitarbeiter. Etwa ein Drittel der Arbeitnehmer war vor ihrem
Übertritt zum Arbeitgeber Mitarbeiter einer der Gesellschafter-
firmen. Die Gesellschafterfirma teilte Mitarbeitern, die mit ih-
rem Einvernehmen zum Arbeitgeber übernommen wurden, jeweils mit,
daß deren bisheriges Arbeitsverhältnis für die Dauer der Tätig-
keit beim Arbeitgeber unterbrochen sei, die nunmehrige Dienstzei-
jedoch - bei Rückkehr - als Dienstzeit bei der Gesellschafter-
firma angerechnet werde und Betriebsrente und Lebensversicherung



bei der Gesellschafterfirma fortgeführt würden, ferner daß die Absicht bestehe, sie im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber wieder zu verwenden.

Die Fertigungsstätten der Gesellschafterfirmen British Aerospace und Aeritalia liegen in ländlichen Gebieten mit einem gegenüber den Verhältnissen am Sitz des Arbeitgebers (München) vergleichsweise niedrigeren allgemeinen Niveau der Miet- und Wohnungskosten. Nach Angaben des Arbeitgebers wohnte der Großteil der von der Firma British Aerospace übernommenen Mitarbeiter in England in Wohneigentum, für das bei Vermietung am dortigen Wohnungsmarkt nur eine geringe Rendite erzielbar sei.

Der Arbeitgeber vereinbarte mit denjenigen Mitarbeitern, die ausländische Staatsangehörige u n d von einer der beiden nichtdeutschen Gesellschafterfirmen übernommen wurden, zusätzlich zu den allen Mitarbeitern unter Zugrundelegung eines Formulararbeitsvertrags gewährten allgemeinen Arbeitsbedingungen bei der Einstellung als Sondervergünstigungen u.a.

- a) die Zahlung von Zuschüssen zum Ausgleich des Unterschiedsbetrags zwischen den typischen Wohnungskosten im Herkunftsgebiet und den typischen Mietkosten im Raum München und
- b) Kostenübernahme für Familienheimflüge in das Herkunftsland.

Die Zusatzvergünstigungen wurden in Zusatzverträgen zum Anstellungsvertrag, den sogenannten "side letters" festgehalten.



Der Betriebsrat hat in der Beschränkung der Mietzuschüsse und Flugkostenerstattung auf ehemalige Mitarbeiter aus Gesellschafterfirmen eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung derjenigen ausländischen Mitarbeiter gesehen, die vom freien Arbeitsmarkt angeworben wurden. Er wollte deshalb über die Bezugsbedingungen mitbestimmen.

Der Betriebsrat hat beantragt

festzustellen, daß die einheitlichen Regelungen, wonach ausländischen Arbeitnehmern monatliche Zuschüsse zum Grundlohn als pauschalierter Ausgleich der Differenz zwischen Wohnungsmiete im Heimatland und der höheren Miete in Deutschland und mindestens einmal im Jahr die Kosten für eine Heimreise mit dem Flugzeug vom Wohnsitz in Deutschland zum früheren Aufenthaltsort im Heimatland für den Arbeitnehmer und seine Familie bezahlt werden, in ihrer generellen Regelung der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegen.

Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Er hat die Ansicht vertreten, dem Betriebsrat stehe das beanspruchte Mitbestimmungsrecht nicht zu. Der Mietzinszuschuß und der Ausgleich der Flugkosten seien kein Lohn im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Die Regelung verstoße nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Der Betriebsrat könne nicht verlangen, daß der Kreis der Empfänger dieser Leistungen auf alle aus dem Ausland angeworbenen Mitarbeiter ausgedehnt werde.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Es hat festgestellt, daß der Betriebsrat bei der Ausgestaltung der Gewährung von monatlichen Zuschüssen als Ausgleich der Differenz zwischen der Wohnungsmiete im Heimatland und bei Miete in



Deutschland und bei der Bezahlung der Kosten für Heimreisen mit dem Flugzeug vom Wohnsitz in Deutschland zum früheren Aufenthaltsort im Heimatland für den Arbeitnehmer und seine Familie mitzubestimmen hat. Auf die Beschwerde des Arbeitgebers hat das Landesarbeitsgericht den Beschluß des Arbeitsgerichts abgeändert und dem Antrag des Betriebsrats nur zum Teil stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Betriebsrat bei der Aufstellung von allgemeinen Richtlinien über die Gewährung der im einzelnen beschriebenen Leistungen des Arbeitgebers mitzubestimmen hat, soweit dadurch die vorgesehene Zweckbestimmung und die Bestimmung des Empfängerkreises auf Mitarbeiter, die von den Gesellschafterfirmen Aeritalia S.p.A. oder British Aerospace zum Arbeitgeber übergetreten sind, nicht verändert und der vom Arbeitgeber gesetzte finanzielle Rahmen nicht überschritten wird. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Arbeitgeber die Abweisung des Antrags des Betriebsrates in vollem Umfang, während der Betriebsrat um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist nicht begründet. Der Betriebsrat hat in dem vom Landesarbeitsgericht festgelegten Umfang über die Ausgestaltung der Bezugsbedingungen für die Zahlung von Mietzuschüssen und von Kosten für einen Heimflug nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen.

1. Umstritten ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nur in dem vom Landesarbeitsgericht bereits eingeschränkten Umfang. Der Betriebsrat hat keine Rechtsbeschwerde gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts eingelegt. Der Beschluß ist insoweit



rechtskräftig geworden. Zu entscheiden ist nur über die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers, der auch dieses eingeschränkte Mitbestimmungsrecht nicht für gegeben hält.

2. Diese Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist nicht begründet.

a) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung. Zu den in dieser Bestimmung erwähnten Löhnen gehören alle vermögenswerten Arbeitgeberleistungen, bei denen die Bemessung nach bestimmten Grundsätzen oder nach einem System erfolgt. Die Mitbestimmung ist nicht beschränkt auf die unmittelbar leistungsbezogenen Entgelte. Erfasst werden alle Formen der Vergütung, die aus Anlaß des Arbeitsverhältnisses gewährt werden. Auch bei zusätzlichen sozialen Leistungen soll das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit sicherstellen.

So hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts betriebliche Versorgungsleistungen als Teil der betrieblichen Lohngestaltung angesehen (BAG 27, 194, 200 ff. = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung, zu II B 1 bis 4 der Gründe). Vom Ersten und Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts sind betriebliche Sozialleistungen wie Arbeitgeberdarlehen, Ermäßigungen des Elternbeitrags für Kindergärten und im Wettbewerb zu gewinnende Reisen diesem Mitbestimmungsrecht unterworfen worden (BAG 34, 297, 301 = AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu B I 2 der Gründe; BAG 36, 385, 390 = AP Nr. 10 zu § 76 BetrVG



1972, zu III 2 der Gründe; BAG Beschluß vom 30. März 1982 - 1 ABR 55/80 - AP Nr. 10 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu I 2 der Gründe). Das gleiche gilt für Personalfahrten des Arbeitnehmers von seiner Wohnung zur Arbeitsstätte und zurück, die der Arbeitgeber kostenlos oder verbilligt anbietet (vgl. Urteil des Senats vom 9. Juli 1985 - 1 AZR 631/80 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt) und für die Möglichkeit, Flugscheine verbilligt erwerben zu können (Beschluß vom 22. Oktober 1985 - 1 ABR 38/83 -, zu B II 3 der Gründe, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung und in der Fachpresse vorgesehen).

Demnach sind alle Vergünstigungen oder sonstige Vorteile, die dem Arbeitnehmer mit Rücksicht auf seine Arbeitsleistung gewährt werden, Teil des Arbeitsentgelts und unterliegen bei der Ausgestaltung ihrer Bezugsbedingungen dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (BAG AP Nr. 10 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu I 2 der Gründe).

b) Auch die hier zu beurteilenden Zuschüsse zum Ausgleich der Differenz zwischen der Wohnungsmiete im Heimatland und der Miete in Deutschland und die Kostenübernahme für periodische Flugreisen vom Wohnsitz in Deutschland zum früheren Aufenthaltsort im Heimatland sind Lohnbestandteile, bei deren Ausgestaltung und Bezugsbedingungen der Betriebsrat mitzubestimmen hat. Die Mietzinszuschüsse und die Kostenübernahme für die Flugreisen stellen Vermögensvorteile dar, die nur wegen der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers gewährt werden.



Der Einwand des Arbeitgebers, diese Leistungen seien in Wirklichkeit Entschädigungen, die den Charakter von "durchlaufendem Geld" (Aufwendungsersatz wie bei doppelter Haushaltsführung) hätten, ist nicht begründet. Es ist zwar richtig, daß unter Lohn i. S. von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG solche Leistungen nicht zu verstehen sind, die keinerlei Vergütungscharakter haben. Dies gilt z. B. für den Ersatz von Aufwendungen durch Dienstreisen, auch wenn er aus Gründen einer praktikablen Handhabung pauschaliert wird (Beschuß des Senats vom 8. Dezember 1981, BAG 37, 212, 216 = AP Nr. 6 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu B II 6 der Gründe). Mit dem Ersatz solcher Reisekosten wird nicht die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, nicht einmal seine Bereitschaft, Dienstreisen zu unternehmen, vergütet; es werden dem Arbeitnehmer lediglich die im Interesse des Arbeitgebers getätigten Aufwendungen ersetzt. Darum geht es im vorliegenden Fall nicht. Bei den Kosten für die private Wohnung und für private Flugreisen mit der Familie zum früheren Wohnort im Ausland handelt es sich aus der Sicht des jetzigen Arbeitgebers nicht um derartige Auslagen. Anders als bei Reisekosten gibt es keinen im Grundsatz festliegenden Anspruch des Arbeitnehmers auf Erstattung der Aufwendungen. Ohne entsprechende Zusage des Arbeitgebers an die betreffenden Arbeitnehmer müßten diese die Kosten für die private Wohnung und für die privaten Flugreisen selbst tragen. Übernimmt der Arbeitgeber mit Rücksicht auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers einen Teil dieser Kosten, handelt es sich um Lohn im weiteren Sinne. Der Arbeitgeber will nach den Feststellungen des Beschwerdegerichts mit diesen Leistungen erreichen, daß er bestimmte ausländische Mitarbeiter für seinen Betrieb ge-



winnt, und daß diese zumindestens für eine gewisse Zeitdauer auch in seinem Betrieb bleiben. Solche Leistungen sind auch dazu bestimmt, eine erwartete Betriebstreue zu vergüten.

Dagegen braucht der Senat nicht darüber zu entscheiden, wie diese Leistungen zu beurteilen wären, wenn die früheren ausländischen Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer unter Fortsetzung der Arbeitsverhältnisse nur zur gemeinsam gegründeten Gesellschaft in München abgeordnet hätten. Hier wurde das Arbeitsverhältnis zum früheren ausländischen Arbeitgeber gelöst und ein neues Arbeitsverhältnis begründet. Zu den früheren Arbeitgebern bestand nur noch eine lose Beziehung in Form einer Aussicht, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in München wieder eingestellt zu werden. Aus der Sicht des jetzigen Arbeitgebers handelte es sich jedenfalls nicht um Aufwendungen aus Anlaß von Dienstreisen.

Der Umstand, daß der Arbeitgeber mit diesen Leistungen an ein Bedürfnis oder an einen Mehraufwand der Arbeitnehmergruppe bei der Gestaltung ihrer privaten Lebensbedingungen anknüpft, hindert ebenfalls nicht, diese Leistungen als Teil der betrieblichen Lohngestaltung i. S. von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG anzusehen. Es ist gerade typisch für betriebliche Sozialleistungen, daß sie auf besondere Bedürfnisse abstellen, die nicht bei allen Arbeitnehmern im gleichen Umfang feststellbar sein müssen. Auch wenn soziale Leistungen nur unter besonderen persönlichen Voraussetzungen gegeben werden, behalten sie ihren Vergütungscharakter (Beschuß des Senats vom 8. Dezember 1980, BAG 34, 297, 302 = AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu B I 3



der Gründe).

3. Daß der Arbeitgeber rechtlich nicht verpflichtet war, die Mietzuschüsse und die Kostenübernahme für die Flugreisen zu erbringen, steht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht entgegen. Wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat, führt die Freiwilligkeit der Leistung lediglich zu einer Einschränkung des Mitbestimmungsrechts (BAG 37, 206, 209 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Prämie, zu B II 1 der Gründe; BAG AP Nr. 10 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu I 4 der Gründe). Danach entscheidet der Arbeitgeber allein, welchen Zweck er mit der Leistung verfolgen und welchen Personenkreis er deshalb begünstigen will. Innerhalb dieser Schranken hat der Betriebsrat bei der Ausgestaltung der Bezugsbedingungen jedoch mitzubestimmen.

Dr. Kissel

Dr. Heither

Matthes

Andersch

Dr. Giese



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)