

Aktenzeichen: 1 AZR 174/81

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 31. Januar 1984
- 1 AZR 174/81 -

I. Arbeitsgericht Göttingen Urteile vom 28. Januar 1980
- 2 Ca 1027/79 und
2 Ca 1032/79 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen Urteil vom 20. Januar 1981
- 12 Sa 40/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Betriebl. Lohngestaltung - Berechnung des Beschwerdewertes

Gesetz: BetrVG § 87 Lohngestaltung, § 118 Abs. 1;
ArbGG 1979 § 64 Abs. 2, § 12 Abs. 7; ZPO
§§ 5, 67, 74

Leitsätze: 1. Soll in einem Betriebe das bisherige Vergütungsgruppensystem durch ein anderes ersetzt werden, so handelt es sich um eine Frage der betrieblichen Lohngestaltung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, die der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt.

Arbeitgeberseitige Änderungskündigungen mit dem Ziel der Umstellung des Vergütungsgruppensystems ohne vorherige Einigung mit dem Betriebsrat oder einen diese ersetzenden Spruch der Einigungsstelle sind unwirksam.

2. In einem Tendenzbetrieb sind Fragen der betrieblichen Lohngestaltung jedenfalls dann nicht gemäß § 118 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entzogen, wenn die Ausgestaltung des betrieblichen Entgeltsystems keinen besonderen Tendenzbezug hat, sondern tendenzneutral ist.

3. Legen mehrere Streitgenossen gegen das sie jeweils beschwerende arbeitsgerichtliche Urteil Berufung ein, so sind für die Frage, ob der Wert des Beschwerdegegenstandes 800,-- DM übersteigt und die Berufung



demnach statthaft ist (§ 64 Abs. 2 ArbGG), die auf die einzelnen Streitgenossen entfallenden Beschwerdewerte zusammenzurechnen. Für die Zusammenrechnung ist nicht erforderlich, daß die Streitgenossen gemeinschaftlich in einem einheitlichen Schriftsatz Berufung eingelegt haben. Es genügt, daß die mehreren Rechtsmittel zu einer Zeit eingegangen sind, in der die gleichzeitige Berufungseinlegung für die Streitgenossen noch möglich war, in der also noch keiner von ihnen die für ihn laufende Berufungsfrist versäumt hat.

4. Das vom Streithelfer eingelegte Rechtsmittel wirkt für die von ihm unterstützte Partei und bringt diese in die Stellung des Rechtsmittelklägers.



1 AZR 174/81

12 Sa 40/80 Niedersachsen

Verkündet am
31. Januar 1984

Im Namen des Volkes!

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

,

pp.

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

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 20. Januar 1981 - 12 Sa 40/80 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Revision trägt das streit-
helfende Land.

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

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit von Änderungskündigungen.

Der Beklagte betreibt Werkstätten für Behinderte. Er finanziert sich zum weit überwiegenden Teil aus Erstattungen des überörtlichen Trägers der Sozialhilfe gemäß den §§ 93, 121 Bundessozialhilfegesetz (BSHG). Daneben erzielt er Arbeitserlöse. Den geringsten Teil an seinem finanziellen Gesamtaufkommen bilden Spenden, Bußgelder und Vereinsbeiträge. Die Einzelheiten, insbesondere auch der Anteil der einzelnen Kostenbeiträge, sind streitig.

Der Beklagte ist nicht tarifgebunden. In seinen Arbeitsverträgen mit 43 Angestellten und acht Arbeitern von (damals) insgesamt 57 Arbeitnehmern war jedoch die Anwendbarkeit des jeweils geltenden sogenannten Stadthagener Tarifvertrags vereinbart. Dieser Tarifvertrag ist zwischen der "paritätischen gesellschaft behindertenhilfe gmbh", Stadthagen, einerseits, und der Gewerkschaft ÖTV sowie der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft andererseits abgeschlossen worden (Stadthagener TV). Er enthält u.a. eine auf die Arbeit in der Behindertenhilfe zugeschnittene Vergütungsgruppenregelung mit entsprechenden Tätigkeitsmerkmalen. Soweit er keine eigenständigen Regelungen trifft, verweist der Stadthagener TV auf den BAT. Gegenüber diesem sieht er insbesondere ein höheres Urlaubsgeld (30 % auf Grundgehalt und Ortszuschlag gegenüber einem Festbetrag von 300,-- DM) sowie eine dem einschlägigen Bereich des BAT fremde sogenannte Familienzulage vor.

Durch den Runderlaß vom 20. Oktober 1978 - 103-201305/9- (Niedersächsisches Ministerialblatt 1978 S. 2026 ff.) setzte der Sozialminister des streithelfenden Landes fest, wel-



che Personalausstattung und welche Personalvergütungen er im Rahmen der Gewährung von Eingliederungshilfe als erforderlich ansieht. Hiernach sollen Personalkosten nur entsprechend den Regelungen des BAT erstattbar sein. Allerdings heißt es vor Nr. 1 des Runderlasses: "Es bleibt der selbständigen Entscheidung des Trägers der Werkstatt überlassen, auf eigene Kosten von der erforderlichen Personalausstattung nach oben oder von den Vergütungsgruppen in Nr. 2 des Erlasses abzuweichen". Nach seiner Nr. 3 ist der Rund-erlaß "ab sofort anzuwenden".

Mit dem Hinweis, aufgrund der Auswirkungen des vorge- nannten Runderlasses hierzu gezwungen zu sein, sprach der Beklagte gegenüber 41 seiner damals 57 Arbeitnehmer, dar- unter den in seinen G Werkstätten beschäftigten Klä- gerinnen und Klägern, im letzten Quartal des Jahres 1979 fristgemäße Änderungskündigungen aus. Er bot dabei geänder- te Arbeitsverträge an. Danach sollte sich die Vergütung nur noch nach BAT-VKA richten; ferner sollten sich die Arbeit- nehmer erstmals zu einer sonderpädagogischen Zusatzausbil- dung verpflichten.

Die Klägerin zu 1) - B - ist seit dem 15. August 1973 als Gruppenleiterin beim Beklagten beschäftigt. Die Änderungskündigung vom 12. Oktober 1979 zum 31. März 1980 ging ihr am 2. November 1979 zu. Ihr monatliches Arbeits- einkommen sollte unberührt bleiben; das jährliche Urlaubsgeld sollte sich jedoch um 454,79 DM verringern.

Der Kläger zu 2) - D - ist seit dem 4. Februar 1979 ebenfalls als Gruppenleiter beim Beklagten beschäftigt. Ihm gegenüber wurde die Änderungskündigung mit Schreiben vom 5. November 1979 zum 31. Dezember 1979 ausgesprochen. Auch bei ihm sollte das monatliche Arbeitsentgelt unberührt bleiben; das jährliche Urlaubsgeld sollte sich jedoch um 345,38 DM verringern.



- 5 -

Dem Kläger zu 3) - G -, der seit dem 1. Dezember 1975 als Gruppenleiter beim Beklagten beschäftigt ist, wurde die Änderungskündigung mit Schreiben vom 5. November 1979 zum 31. Dezember 1979 ausgesprochen. Bei ihm sollten monatlich 100,-- DM Familienzulage entfallen; das jährliche Urlaubsgeld sollte sich um 458,59 DM verringern.

Dem Kläger zu 4) - P -, der seit dem 1. September 1973 beim Beklagten beschäftigt ist, ging die Änderungskündigung vom 31. Oktober 1979 zum 31. März 1980 am 16. November 1979 zu. Ihr zufolge sollte die monatliche Familienzulage von 50,-- DM entfallen; das jährliche Urlaubsgeld sollte sich um 497,99 DM ermäßigen.

Der Kläger zu 5) - Gü - ist seit dem 23. September 1974 beim Beklagten als Gruppenleiter beschäftigt. Die Änderungskündigung wurde ihm gegenüber mit Schreiben vom 5. November 1979 zum 31. März 1980 ausgesprochen. Bei unveränderten monatlichen Bezügen sollte sich sein jährliches Urlaubsgeld um 286,34 DM vermindern.

Der Kläger zu 6) - H - ist seit dem 24. April 1974 als Gruppenleiter beim Beklagten beschäftigt. Ihm gegenüber wurde die Änderungskündigung mit Schreiben vom 5. November 1979 zum 31. März 1980 ausgesprochen. Bei unveränderten monatlichen Bezügen sollte sein jährliches Urlaubsgeld um 330,44 DM herabgesetzt werden.

Der Kläger zu 7) - S - ist seit dem 1. April 1976 als Betreuer beim Beklagten beschäftigt. Ihm gegenüber wurde die Änderungskündigung mit Schreiben vom 7. November 1979 zum 31. Dezember 1979 ausgesprochen. Seine monatlichen Bezüge sollten sich um 51,-- DM und sein jährliches Urlaubsgeld um 361,72 DM verringern.

Die Klägerin zu 8) - Ho - war in der Zeit von August 1976 bis zum 30. September 1980 beim Beklagten als

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Buchhalterin beschäftigt. Die Änderungskündigung vom 12. Oktober 1979 zum 31. Dezember 1979 ging ihr am 30. Oktober 1979 zu. Bei unveränderten monatlichen Bezügen sollte sich ihr jährliches Urlaubsgeld um 233,17 DM ermäßigen.

Der Kläger zu 9) - E - ist seit März 1976 beim Beklagten beschäftigt. Bis zum 28. Februar 1980 war er als Gruppenleiter tätig, seit dem 1. März 1980 übt er eine andere, höher bezahlte Tätigkeit aus. Nach der ihm am 30. Oktober 1979 zugegangenen Änderungskündigung vom 12. Oktober 1979 zum 31. Dezember 1979 sollten sich seine monatlichen Bezüge um 244,93 DM und sein jährliches Urlaubsgeld um 458,59 DM verringern.

Sämtliche vorgenannten Änderungskündigungen wurden ausgesprochen, nachdem der vorher angehörte Betriebsrat des Beklagten den Kündigungen fristgerecht schriftlich widersprochen hatte. Alle neun Klägerinnen und Kläger erhoben gegen die sie betreffende Änderungskündigung jeweils innerhalb von drei Wochen nach deren Zugang beim Arbeitsgericht Klage. Sie hatten zuvor die Annahme der geänderten Arbeitsbedingungen unter dem Vorbehalt der Wirksamkeit der Änderung, insbesondere deren sozialer Rechtfertigung, erklärt.

Die Klägerinnen und Kläger haben vorgetragen:

Die Änderung der Arbeitsbedingungen sei nicht durch betriebliche Erfordernisse gerechtfertigt; denn die Personalkosten seien vom streithelfenden Land als dem überörtlichen Träger der Sozialhilfe in voller Höhe zu erstatten. Eine Verpflichtung zur Zusatzausbildung habe bisher nicht bestanden und sei auch jetzt nicht erforderlich.

Das Arbeitsgericht hat die Klagen der Klägerin zu 1) und der Kläger zu 2) bis 7) zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung unter der führenden Akte 2 Ca 1027/79 und die Klagen der Klägerin zu 8) und des Klägers zu 9) zusammen mit sieben weiteren Klagen unter der führenden Akte 2 Ca



1032/79 verbunden. Nachdem der Beklagte sodann in der mündlichen Verhandlung zu Protokoll erklärt hatte, daß die Verpflichtung zum Erwerb einer sonderpädagogischen Zusatzausbildung aus den den Klägern angebotenen Anschlußdienstverträgen ersatzlos gestrichen werde, haben die Klägerinnen und Kläger zusammengefaßt beantragt

festzustellen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die streitbefangenen Änderungskündigungen sozial ungerechtfertigt ist.

Der Beklagte hat beantragt,
die Klagen abzuweisen.

Er hat vorgetragen:

Er sei wirtschaftlich nicht länger in der Lage, den ursprünglichen Arbeitsvertragsverpflichtungen nachzukommen, weil er seine Personalaufwendungen nur noch im Rahmen des Runderlasses vom 20. Oktober 1978 erstattet erhalte. Als gemeinnütziger Verein habe er keine anderweitigen Geldmittel, um die alten Arbeitsvertragsbedingungen weiterhin erfüllen zu können.

Auf die Streitverkündung des Beklagten im Schriftsatz vom 2. Januar 1980 ist das streithelfende Land mit Schriftsätzen vom 14. Januar 1980 dem Rechtsstreit auf der Seite des Beklagten beigetreten.

Das Arbeitsgericht hat durch zwei Urteile vom 28. Januar 1980 jeweils die Klagen mit der Begründung abgewiesen, die Änderungskündigungen seien nicht sozial ungerechtfertigt. Die Werte der Streitgegenstände hat das Arbeitsgericht in der Sache 2 Ca 1027/79 auf 14.500,-- DM und in der Sache 2 Ca 1032/79 auf 20.100,-- DM festgesetzt.



Gegen das arbeitsgerichtliche Urteil in der Sache 2 Ca 1027/79 haben die Kläger zu 1) bis 7) und gegen das arbeitsgerichtliche Urteil in der Sache 2 Ca 1032/79 die Kläger zu 8) und 9) jeweils gleichzeitig durch ihre gemeinsamen Prozeßbevollmächtigten, aber mit für jeden Kläger gesondertem Schriftsatz, Berufung eingelegt.

Das Landesarbeitsgericht hat die Verfahren zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung miteinander verbunden. Es hat die Berufungen für zulässig angesehen und den Klagen unter Abänderung der erstinstanzlichen Urteile mit der Begründung stattgegeben, die Änderungskündigungen seien unwirksam, weil die vorgesehenen Änderungen der Arbeitsbedingungen unter dem Gesichtspunkt der betrieblichen Lohngestaltung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats unterlägen, der Betriebsrat aber nicht zugestimmt habe.

Gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts hat das streithelfende Land Revision eingelegt, mit der es den Klageabweisungsantrag weiterverfolgt. Die Kläger beantragen, die Revision zurückzuweisen. Der Beklagte hat keinen Revisionsantrag gestellt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

I. Prozessuale Hindernisse stehen einer Sachentscheidung nicht entgegen.

1. Die vom Land Niedersachsen als Streithelfer des Beklagten eingelegte Revision ist zulässig. Das Land Niedersachsen ist dem Rechtsstreit auf seiten des Beklagten beigetreten und konnte deshalb gemäß den §§ 67, 74 ZPO selbständig



Revision einlegen. Es ist jedoch nicht Partei, sondern nur Helfer, so daß sein Rechtsmittel für den Beklagten wirkt und diesen in die Stellung des Revisionsklägers gebracht hat (BAG Urteil vom 27. Mai 1981 - 2 AZR 69/79 -, nicht veröffentlicht; KG, VersR 1975, 452, 453 mit weiteren Nachweisen). Der Beklagte hat auch im weiteren Verlauf des Revisionsverfahrens der Durchführung der Revision nicht widersprochen.

2. Auch die Berufungen der Kläger und Klägerinnen gegen die erstinstanzlichen Urteile waren zulässig; das Landesarbeitsgericht hat die Berufungen im Ergebnis mit Recht nicht daran scheitern lassen, daß der in vermögensrechtlichen Streitigkeiten für die Berufung vorgeschriebene Mindestbeschwerdewert nicht erreicht wäre.

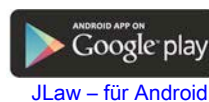
Nach § 64 Abs. 2 ArbGG kann in Rechtsstreitigkeiten über vermögensrechtliche Streitigkeiten die Berufung nur eingelegt werden, wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder der Wert des Beschwerdegegenstandes 800,-- DM übersteigt. Da hier die Berufungen in den erstinstanzlichen Urteilen nicht zugelassen worden waren, kommt es für ihre Statthaftigkeit allein auf das Erreichen des gesetzlichen Beschwerdewertes an; denn es handelt sich vorliegend um vermögensrechtliche Streitigkeiten. Von einer vermögensrechtlichen Streitigkeit ist immer dann auszugehen, wenn der Kläger mit der Geltendmachung seines prozessualen Anspruchs in erheblichem Umfang wirtschaftliche Zwecke verfolgt, und zwar unabhängig davon, ob er daneben auch die Verwirklichung von nicht-wirtschaftlichen Zwecken erstrebt (BGHZ 13, 5, 9 f.; 14, 72, 74). So betrifft auch die Kündigungsschutzklage mit dem Feststellungsantrag nach § 4 KSchG eine vermögensrechtliche Streitigkeit im Sinne des § 64 Abs. 2 ArbGG (BAG Beschluß vom 24. März 1980 - 6 AZB 1/80 -, AP Nr. 1 zu § 64 ArbGG 1979; BAG 38, 52, 54 = AP Nr. 3 zu § 64 ArbGG 1979). Das gilt erst recht, wenn es - wie bei den hier streitbefangenen Änderungskündigungen -



nach rechtzeitiger Annahmeerklärung der Kläger unter dem Vorbehalt des § 2 KSchG nicht mehr um den Bestand der Arbeitsverhältnisse selbst, sondern nur noch um die Entgeltfrage geht.

Das Arbeitsgericht hat den Streitwert in dem die Kläger zu 1) bis 7) betreffenden Urteil mit dem Aktenzeichen 2 Ca 1027/79 auf 14.500,-- DM und in dem neben anderen Klägern auch die Kläger zu 8) und 9) betreffenden Urteil mit dem Aktenzeichen 2 Ca 1032/79 auf 20.100,-- DM festgesetzt und dazu jeweils ausgeführt, die Streitwertfestsetzung beruhe auf den §§ 61 Abs. 1 und 12 Abs. 7 ArbGG sowie auf § 3 ZPO. Aus der Höhe der festgesetzten Streitwerte ergibt sich, daß das Arbeitsgericht offenbar den dreijährigen Unterschiedsbetrag zwischen den bisherigen und den vom Beklagten angebotenen neuen Arbeitsbedingungen als Streitwert angenommen und damit die Vorschrift des § 12 Abs. 7 Satz 2 ArbGG angewendet hat. Demgegenüber wird im Schrifttum überwiegend die Auffassung vertreten, daß beim Streit um die Wirksamkeit einer Änderungskündigung die Vorschrift des § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG entsprechend anzuwenden ist und der Streitwert deshalb höchstens auf den dreimonatigen Differenzbetrag des Arbeitsentgelts festgesetzt werden darf, wenn - wie im vorliegenden Falle - die Änderungskündigung unter Vorbehalt angenommen worden ist (Grunsky, ArbGG, 4. Aufl., § 12 Rz 4; Hessel, AR-Blattei D, Kündigungsschutz I A Änderungskündigung, V 5 c; Schaub, RdA 1970, 230, 237; Wenzel, MDR 1969, 968, 976; KR-Rost, § 2 KSchG Rz 174; ebenso LAG Berlin AP Nr. 24 zu § 12 ArbGG 1953). Für die Anwendbarkeit des § 12 Abs. 7 Satz 2 ArbGG in solchen Fällen und damit für die Ansicht des Arbeitsgerichts haben sich ausgesprochen Friedrich (KR, § 4 KSchG Rz 292) und das von Friedrich dort zitierte unveröffentlichte Urteil des Arbeitsgerichts Siegen vom 25. November 1977 - 2 Ca 220/77 -. Begründet wird diese Ansicht mit der Erwägung, daß nur so Minimalstreitwerte vermieden und der Bedeutung der Änderungskündigung sowie der Schwierigkeit eines Änderungskündigungs-

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



schutzprozesses Rechnung getragen werde, zumal eine für den Arbeitgeber erfolgreiche Änderungskündigung in der Regel für den Arbeitnehmer einen nicht unerheblichen Prestigeverlust darstelle.

Der Senat brauchte im vorliegenden Falle nicht zu entscheiden, welcher Auffassung der Vorzug gebührt. Auch wenn man die Vorschrift des § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG zugrunde legt und demgemäß den Streitwert nach dem dreimonatigen Differenzbetrag des Arbeitsentgelts bemißt, übersteigt der für die Berufung maßgebliche Beschwerdewert den Betrag von 800,-- DM. Das gilt für beide angefochtenen erstinstanzlichen Urteile.

a) Das die Kläger zu 1) bis 7) betreffende Urteil des Arbeitsgerichts mit dem Aktenzeichen 2 Ca 1027/79 ist von sämtlichen Klägern in vollem Umfange mit der Berufung angefochten worden. Der auf jeden einzelnen der Kläger entfallende Streitwert, der hier zugleich den Wert des Beschwerdegegenstandes darstellt, würde allerdings bei Anwendung des § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG unter 800,-- DM liegen und damit den Mindestbeschwerdewert für die Berufung nicht erreichen. Bei Rechtsmitteln mehrerer Streitgenossen sind jedoch nach ständiger Rechtsprechung die Beschwerdewerte gemäß § 5 ZPO zusammenzurechnen (BGHZ 23, 333, 339; BAG Urteil vom 11. Juni 1970 - 5 AZR 460/69 -, AP Nr. 1 zu § 72 ArbGG 1953 Beschwerdewertrevision). Das ergibt hier dann einen deutlich über 800,-- DM liegenden gemeinsamen Beschwerdewert.

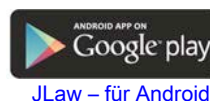
Der Zusammenrechnung der Beschwerdewerte steht im vorliegenden Falle nicht entgegen, daß die Kläger nicht gemeinschaftlich in einem einheitlichen Schriftsatz, sondern jeweils in gesonderten Schriftsätzen Berufung gegen das erstinstanzliche Urteil eingelegt haben. Der gegenteiligen, unter Berufung auf die Entscheidung des Reichsgerichts vom 28. Juni 1911 (JW 1911, 817) vertretenen Auffassung des Landesarbeitsgerichts vermag der Senat nicht zu folgen.



Das Reichsgericht hat das von ihm für die Zusammenrechnung der Beschwerdewerte angenommene Erfordernis eines gemeinschaftlichen, einheitlichen Berufungsschriftsatzes bei Streitgenossen als Berufungsklägern aus der entsprechenden Anwendung des § 5 ZPO hergeleitet. Nach dieser unmittelbar für den Zuständigkeitsstreitwert geltenden Vorschrift sind mehrere in einer Klage geltend gemachte Ansprüche zusammenzurechnen. Wenn hier also die Geltendmachung in einer Klage verlangt werde, dann müsse - so wird gefolgert - bei einer entsprechenden Anwendung dieser Bestimmung auf die Berechnung des Rechtsmittelstreitwertes ebenso vorausgesetzt werden, daß nur mehrere in einem Rechtsmittel geltend gemachte Ansprüche zusammenzurechnen seien.

Diese Rechtsprechung des Reichsgerichts wird im Schrifttum mit beachtlichen Gründen kritisiert (Hussla, DRiZ 1970, 389; Wieczorek/Rössler, ZPO, 2. Aufl. 1981, § 511 a Rz A I c). Es ist allgemein anerkannt, daß der Rechtsmittelkläger das Urteil mit einem Rechtsmittel während des Laufes der Rechtsmittelfrist jederzeit im ganzen Umfang der Beschwer anfechten könnte, auch wenn er es anfänglich nur hinsichtlich eines unter der Rechtsmittelsumme liegenden Betrages angefochten hat. Hieraus muß für die subjektive Klagehäufung gefolgert werden, daß, wenn mehrere Streitgenossen ein Rechtsmittel gegen dasselbe Urteil in getrennten Rechtsmittelschriften einlegen, die Beschwer sich aus der Zusammenrechnung der Beschwerdewerte der einzelnen Rechtsmittel ergibt, solange die mehreren Rechtsmittel noch zugleich eingelegt werden können, solange also noch keiner der Streitgenossen die für ihn laufende Rechtsmittelfrist versäumt hat.

Im vorliegenden Falle haben die Kläger gegen dasselbe Urteil durch ihren gemeinsamen Prozeßbevollmächtigten sogar am selben Tage Berufung eingelegt. Daß sie dies nicht in einem gemeinsamen Schriftsatz, sondern jeweils in gesonderten Schriftsätzen getan haben, kann letztlich nicht ausschlaggebend für die Bestimmung des Beschwerdewerts sein. Eine andere Betrachtungsweise liefe auf einen durch nichts



gerechtfertigten Formalismus hinaus. Die gleichzeitig eingegangenen Berufungen sind daher wie eine Berufung zu behandeln, so daß die Beschwerdewerte zusammenzurechnen sind.

Soweit der Bundesfinanzhof sich in seinen Urteilen vom 12. Juni 1968 - II 155, 156/64 - (BFH 93, 121) und vom 25. März 1969 - II R 68/68 - (BFH 95, 512) für das Erfordernis eines gemeinsamen Schriftsatzes bei mehreren Berufungsklägern ausgesprochen hat, handelt es sich um eine beiläufig geäußerte Rechtsansicht, die für die genannten Urteile nicht entscheidungserheblich geworden ist. Einer Anrufung des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes gemäß den §§ 2, 11 des Gesetzes zur Wahrung der Einheitlichkeit der Rechtsprechung der obersten Gerichtshöfe des Bundes vom 19. Juni 1968 (BGBl. I S. 661) bedarf es daher nicht. Soweit ersichtlich hat der Bundesgerichtshof zu dieser Frage bisher noch nicht Stellung genommen.

Nach alledem sind die Berufungen der Kläger zu 1) bis 7) statthaft.

b) Gleiches gilt für die Berufungen der Kläger zu 8) und 9) gegen das arbeitsgerichtliche Urteil mit dem Aktenzeichen 2 Ca 1032/79. Geht man nach § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG von einem Streitwert in Höhe der dreimonatigen Entgeltdifferenz aus, so ergibt sich allein schon beim Kläger zu 9) eine über 800,-- DM hinausgehende Beschwerde. Ist die Änderungskündigung wirksam, so bedeutet das für diesen Kläger eine monatliche Gehaltseinbuße von 244,93 DM und eine Kürzung seines jährlichen Urlaubsgeldes um 458,59 DM. Auf den Zeitraum eines Vierteljahres umgerechnet macht dies eine Gehaltseinbuße von 734,79 DM und eine Urlaubsgeldverringerung von 114,65 DM, insgesamt also einen Betrag von 849,44 DM aus. Daß der Beschwerdewert für die Klägerin zu 8), bei der sich nur das jährliche Urlaubsgeld um 233,17 DM ermäßigt, bei dieser Berechnung lediglich 58,29 DM beträgt, ist für die Statthaftigkeit der Berufung dieser Klägerin uner-

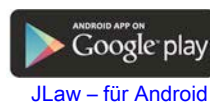


heblich. Die Kläger zu 8) und 9) haben beide gleichzeitig, wenn auch mit gesonderten Schriftsätzen, gegen dasselbe Urteil Berufung eingelegt, so daß der zusammengerechnete Beschwerdewert für die Statthaftigkeit beider Berufungen maßgebend ist.

II. In der Sache selbst hat das Landesarbeitsgericht die streitbefangenen Änderungskündigungen ohne Prüfung ihrer sozialen Rechtfertigung daran scheitern lassen, daß der Beklagte das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht beachtet und dessen Zustimmung nicht eingeholt habe. Durch die von dem Beklagten ausgesprochenen Änderungskündigungen sollten die Strukturformen des Arbeitsentgelts geändert werden. Das sei eine Frage der betrieblichen Lohngestaltung im Sinne der genannten Vorschrift. Die Änderung der Strukturformen des Arbeitsentgelts liege darin, daß anstelle einer generell angewendeten tarifvertraglichen Regelung eine andere treten solle und daß anstelle des bislang prozentual auf Grundgehalt und Ortszuschlag berechneten jährlichen Urlaubsgelds ein Festbetrag treten solle. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sei nicht nach § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG ausgeschlossen. Der Betrieb des Beklagten sei kein Tendenzbetrieb im Sinne dieser Bestimmung; jedenfalls aber könne die Mitbestimmung des Betriebsrats hinsichtlich des regelmäßigen Arbeitsentgelts die Verfolgung der geistig-ideellen Zielsetzung des Beklagten nicht verhindern oder ernsthaft beeinträchtigen, so daß die Eigenart des Betriebes ein Zurücktreten der Mitbestimmung des Betriebsrats hier nicht verlange.

1. Dem Landesarbeitsgericht ist zunächst darin zuzustimmen, daß ein etwaiges Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht nach § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG ausgeschlossen ist.

Nach dieser Bestimmung finden die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes auf Unternehmen und Betriebe, die



unmittelbar und überwiegend karitativen oder den sonstigen dort genannten Bestimmungen dienen, keine Anwendung, soweit die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebes dem entgegensteht. Der Beklagte betreibt in seinem Betrieb eine nach § 52 SchwbG anerkannte Werkstatt für Behinderte. Für eine solche Behindertenwerkstatt hat der Senat bereits in seinem Beschluß vom 7. April 1981 - 1 ABR 83/78 - (AP Nr. 16 zu § 118 BetrVG 1972) angenommen, daß sie unmittelbar und überwiegend karitativen Zwecken diene und deshalb ein Tendenzbetrieb im Sinne von § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG sei. Die Anwendbarkeit dieser Vorschrift scheitert hier also nicht schon - wie das Landesarbeitsgericht meint - an der fehlenden Tendenzeigenschaft des Beklagten.

Bei den hier für ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in Betracht kommenden Fragen der betrieblichen Lohngestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG handelt es sich aber nicht um tendenzbezogene Maßnahmen, so daß die Eigenart des Betriebes des Beklagten einem solchen Mitbestimmungsrecht nicht entgegenstehen würde. Das hat das Landesarbeitsgericht richtig erkannt. Die Umstellung der Mitarbeitervergütungen von dem sogenannten Stadthagener Tarifvertrag auf den BAT-VKA mit den besonderen Auswirkungen des Wegfalls der Familienzulage und der Kürzung des jährlichen zusätzlichen Urlaubsgelds berührt die durch § 118 Abs. 1 BetrVG geschützte Tendenzautonomie nicht. Die Kläger sind zwar mit Ausnahme der als Buchhalterin tätig gewesenen Klägerin zu 8) als Gruppenleiter und Betreuer beim Beklagten eingesetzt; sie wirken also unmittelbar an der Verwirklichung der karitativen Zweckbestimmung des Beklagten mit und sind daher sogenannte Tendenzträger. Die Gestaltung ihrer Arbeitsentgelte hat jedoch keinen besonderen Tendenzbezug. Das gilt sowohl für die Entgeltregelung nach dem Stadthagener Tarifvertrag wie auch für die neue Vergütungsregelung nach dem BAT-VKA, die der Beklagte den Klägern angeboten hat. Beide Regelungen sehen keine besonderen Entgeltformen vor, die



gerade die Tendenz des Beklagten fördern sollen, also im Dienst seiner Tendenz stehen, indem sie etwa die Arbeitnehmer zu besonderen Leistungen für die Tendenzverwirklichung anspornen und sie dafür honorieren sollen, wie dies etwa bei einem System besonderer Leistungszulagen der Fall sein kann. In solchen Fällen könnte gegenüber einem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG möglicherweise die Eigenartsklausel des § 118 Abs. 1 BetrVG eingreifen und für derartige Entgeltformen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verdrängen (vgl. hierzu Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 118 Rz 64). Im vorliegenden Falle geht es nicht um solche besonderen, in den Dienst der Tendenzverwirklichung des Beklagten gestellte Entgeltformen, so daß ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung hier nicht wegen der Eigenart des Betriebes des Beklagten zurücktreten müßte.

2. Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht angenommen, daß die mit den Änderungskündigungen vom Beklagten bezweckte Einführung eines neuen Vergütungssystems in seinem Betriebe der Zustimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bedurfte.

Nach dieser Vorschrift hat der Betriebsrat mitzubestimmen in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung. Nach ständiger Rechtsprechung bedeutet "betriebliche Lohngestaltung" die Festlegung abstrakt-genereller (kollektiver) Grundsätze zur Lohnfindung. Es geht dabei um die Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollziehungsformen. Die beispielhafte Hervorhebung der Entlohnungsgrundsätze und Entlohnungsmethoden zeigt, daß die betriebliche Lohngestaltung sich auf die Grundlagen der Lohnfindung, nicht aber auf die Ermittlung der Lohnhöhe bezieht. Die Mitbestimmung in diesem Bereich soll



den Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Unternehmens orientierten oder willkürlichen Lohngestaltung schützen. Es geht dabei um die Angemessenheit und Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges. Die abstrakte Lohngerechtigkeit innerhalb des Betriebs ist hier der maßgebliche Gesichtspunkt, nicht aber Fragen der Lohn- und Gehaltshöhe (vgl. z. B. BAG 29, 103, 109, 110 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Provision, zu IV 3 a der Gründe; BAG 32, 350, 362 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu II 2 c der Gründe; BAG Urteile vom 17. Dezember 1980 - 5 AZR 570/78 - und vom 3. August 1982 - 3 AZR 1219/79 -, AP Nr. 4 und 12 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, letztere Entscheidung auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

Bei der hier vom Beklagten mit den Änderungskündigungen angestrebten neuen betriebseinheitlichen Entgeltregelung geht es nicht nur - wie die Revision meint - um Fragen der nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungsfreien Lohnhöhe. Die Umstellung betrifft auch die Strukturformen des Arbeitsentgelts und damit die Lohnfindungsregeln. Zu diesen gehören etwa der Aufbau der Vergütungsgruppen und die Festlegung der Vergütungsgruppenmerkmale. Der bisher kraft einzelvertraglicher Vereinbarungen geltende Stadthager Tarifvertrag enthält eine eigenständige Vergütungsgruppenregelung, die nun durch die Vergütungsgruppenregelung des BAT-VKA in Verbindung mit dem Personalerlaß des Niedersächsischen Sozialministers für Behindertenwerkstätten vom 20. Oktober 1978 ersetzt werden soll. Auch die Frage, ob und nach welchen Grundsätzen ein zusätzliches Urlaubsgeld gezahlt werden soll, ist eine solche der betrieblichen Lohngestaltung. Ob der geplante völlige Wegfall der Familienzulage mitbestimmungsfrei ist, weil es sich hierbei möglicherweise um eine freiwillige, zusätzlich zur eigentlichen Arbeitsvergütung gewährte Leistung handelt (vgl. hierzu BAG 37, 206 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Prämie; ferner den auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmten Senatsbeschuß vom 13. September 1983 - 1 ABR 32/81 -, zu B III 3 der Gründe), kann bei dieser Sachlage



dahinstehen.

Werden hiernach bei der Umstellung des Vergütungssystems auch Fragen der betrieblichen Lohngestaltung geregelt, so mußte der Beklagte das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beachten. Ohne die Zustimmung des Betriebsrats oder ohne einen diese ersetzenden Spruch der Einigungsstelle konnte der Beklagte die mit den Änderungskündigungen beabsichtigte generelle Umstellung des Vergütungssystems in seinem Betriebe nicht wirksam einführen. Das hat auch die Unwirksamkeit der streitbefangenen Änderungskündigungen zur Folge.

III. Nach alledem erweist sich das angefochtene Urteil im Ergebnis als zutreffend, so daß die Revision des Beklagten mit der Kostenfolge des § 97 ZPO zurückgewiesen werden mußte.

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](#)