Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 1 AZR 479/99
Bundesarbeitsgericht 1. Senat — Urteil vom 15. August 2000 - 1 AZR 479/99 -

I. Arbeitsgericht Detmold — Urteil vom 11. November 1997 - 2 Ca 661/97 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm — Urteil vom 17. Mai 1999 - 16 Sa 563/98 -

---

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

Entscheidungsstichwort:

Widerruf übertariflicher Zulagen

Gesetz:

BGB §§ 611, 315; BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10

Leitsätze:

keine

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

BUNDESARBEITSGERICHT

1 AZR 479/99
16 Sa 563/98
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. August 2000

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. August 2000 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Wißmann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Rost und Hauck, die ehrenamtlichen Richter Dr. Klebe und Spiegelhalter für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 17. Mai 1999 - 16 Sa 563/98 - wird zurückgewiesen.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über den Widerruf einer übertariflichen Zulage.

Die Beklagte ist ein Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie mit insgesamt mehr als 1000 Arbeitnehmern. Sie ist verbandsgebunden und wendet die einschlägigen Tarifverträge an. Die Beklagte befaßt sich mit sog. Antriebstechnik und unterhält Betriebe in E und A. In E stellt sie mechanische Getriebe, Kupplungen und Bremsen sowie Kleinmotoren her, sie unterhält dort auch einen Kundendienst. In A sind die Geschäftsfelder Elektronik und Motorenfertigung angesiedelt, daneben gleichfalls ein Kundendienst. A war bis 1994 ein selbständiges Unternehmen. In E beschäftigte die Beklagte im April 1998 ca. 740 Arbeitnehmer. In beiden Betrieben sind Betriebsräte gewählt.

Die Klägerin begann am 1. August 1990 ihre Ausbildung bei der Beklagten. Nach Beendigung der Ausbildung übernahm die Beklagte sie zum 22. Juni 1993 befristet bis zum 30. September 1993 als kaufmännische Angestellte. Dieser Vertrag enthielt keinen Hinweis auf die Treueprämie. Gleiches gilt für den weiteren befristeten Arbeitsvertrag vom 1. Oktober 1993 bis 30. September 1994. Seit dem 1. Januar 1994 erhielt die Klägerin jedoch tatsächlich die Treueprämie ausgezahlt. Im Rahmen des befristeten Arbeitsvertrages war sie vom 1. Mai 1994 bis 30. September 1994 bei der neu gegründeten Firma L GmbH & Co. KG Dienstleistungen eingesetzt. Die Treueprämie bezog sie in dieser Zeit weiter. Ab dem 1. Oktober 1994 wurde die Klägerin aufgrund des schriftlichen Arbeitsvertrags vom 14. Oktober 1994 weiterhin befristet beschäftigt. Dieser Vertrag enthält unter der Rubrik „Bezüge“ den Hinweis auf die Treueprämie ohne jeglichen Zusatz. Als Eintrittsdatum vereinbarten die Parteien den 1. August 1990. Kraft beiderseitiger Tarifbindung finden auf das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie NRW Anwendung.

Die Beklagte erlitt in den Geschäftsjahren 1990/91 bis 1995/96 Verluste iHv. insgesamt ca. 39 Mio. DM. 1990/91 wurde - begleitet von einem Sozialplan - die Be-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

legschaft in E um rund 200 Beschäftigte abgebaut. Im März 1996 wurden in E erneut 70 Arbeitnehmer auf Grund eines Interessenausgleichs und Sozialplans entlassen.

Mit Schreiben vom 16. bzw. 19. September 1996 widerrief die Beklagte gegenüber der Klägerin sowie allen anderen Mitarbeitern des Werkes E die Treueprämie unter Einhaltung der individuellen Widerrufsfrist (31. Dezember 1996). In der Begründung erklärte sie, der Widerruf erfolge insbesondere wegen der schlechten wirtschaftlichen Lage des Unternehmens. Am Standort A, wo die Beklagte die gleiche Treueprämie nicht auf Grund vertraglicher Vereinbarungen, sondern auf Grund einer Betriebsvereinbarung zahlte, kündigte sie diese Betriebsvereinbarung zum 30. September 1996; die Treueprämie wird seither auch in A nicht mehr gezahlt. Hierüber informierte die Beklagte die Arbeitnehmer des Werkes E in dem Widerrufsschreiben vom 16. bzw. 19. September 1996.

Der Gesamtbetrag der in E im September 1996 gezahlten Treueprämie betrug 98.245,42 DM; der Gesamtbetrag für das Jahr 1997 hätte sich auf ca. 750.000 DM, für 1998 auf ca. 1,1 Mio. DM belaufen.

Der Betriebsrat in E wurde bei dem Widerruf nicht beteiligt. Die Beklagte zahlte nach Widerruf der Treueprämie in E noch an insgesamt 19 Arbeitnehmer eine übertarifliche Zulage in unterschiedlicher Höhe und aus unterschiedlichen Gründen weiter.

In dem am 30. April 1997 abschließenden Geschäftsjahr 1996/97 erzielte die Beklagte in beiden Werken zusammen einen Überschuß von ca. 8,7 Mio. DM, im Geschäftsjahr 1997/98 von ca. 34 Mio. DM. 1998 zahlte sie an alle Mitarbeiter wegen der positiven Geschäftsentwicklung einen einmaligen Bonus.

Die Klägerin hat den Widerruf der Treueprämie für unwirksam gehalten. Die Beklagte habe sich keinen Widerruf vorbehalten. Ein Widerruf sei jedenfalls auch deshalb rechtswidrig, weil er nicht den Grundsätzen billigen Ermessens entspreche. Angesichts des im Geschäftsjahr 1996/97 erzielten Gesamtgewinns könne die Beklagte sich nicht auf wirtschaftliche Gründe berufen. Dabei sei auf die Situation des Unternehmens und nicht allein auf diejenige des Betriebes E abzustellen. Im übrigen sei das Einsparvolumen auch nicht geeignet, wirtschaftliche Schwierigkeiten greifbar zu mildern. Zumindest hätte auch eine nur befristete Aussetzung der Prämie erwogen werden müssen.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Unabhängig davon sei der Widerruf auch deshalb unwirksam, weil der Betriebsrat nicht beteiligt worden sei. Die übertariflichen Zulagen seien nicht vollständig abgebaut worden.

Die Klägerin hat beantragt

1. festzustellen, daß der Widerruf der Treueprämie gem. dem Schreiben der Beklagten vom 19. September 1996 rechtsunwirksam ist,

2. die Beklagte zu verpflichten, ihr über den 31. Dezember 1996 hinaus eine Treueprämie iHv. 3 % auf den Effektivlohn zu zahlen,

3. die Beklagte zu verurteilen, an sie 135,26 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Februar 1997, 141,26 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. März 1997, 135,26 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. April 1997, 137,24 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Mai 1997 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Ein Widerruf sei wirksam vereinbart worden. Er sei auch sachlich gerechtfertigt. Im Geschäftsjahr 1996/97 habe sie zunächst von Mai bis Juni einen Verlust iHv. ca. 4 Mio. DM erwirtschaftet. Erst die im September noch nicht voraussehbare positive Entwicklung im Bereich Elektronik in der Zeit von Januar bis April 1997 habe zur Verbesserung des Gesamtergebnisses geführt. Dies sei aber ausschließlich auf Produkte zurückzuführen, die in E weder hergestellt noch verkauft würden. Im Betrieb E habe nur das Geschäftsfeld Kundendienst 1996/97 einen Gewinn erzielt, alle anderen Geschäftsfelder hätten im Geschäftsjahr und auch darüber hinaus mit Verlust gearbeitet.

Der Widerruf sei nicht mitbestimmungspflichtig gewesen, da die Zulage insgesamt und vollständig widerrufen worden sei. Die für 19 Arbeitnehmer verbleibenden Zulagen seien an persönliche Merkmale gebunden und hätten mit der Treueprämie nichts zu tun.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Es hat den Antrag zu 2) als unzulässig angesehen, die Anträge zu 1) und 3) als unbegründet.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin die Anträge zu 1) und 3) weiter.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin war zurückzuweisen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

A. Das mit dem Antrag zu 1) verfolgte Feststellungsbegehren ist unbegründet.

I. Der Feststellungsantrag ist allerdings zulässig. Die Klägerin hat an der begehrten Feststellung ein rechtliches Interesse (§ 256 ZPO). Die Feststellungsklage kann auf einzelne Beziehungen und Folgen aus einem Rechtsverhältnis beschränkt werden. Streiten die Parteien darüber, ob der Arbeitgeber auf Grund seines Direktionsrechts oder auch eines vorbehaltenen Widerrufsrechts eine Änderung der Arbeitsbedingungen herbeiführen konnte, kann der Arbeitnehmer dies nach ständiger Rechtsprechung im Wege der Feststellungsklage klären lassen *(siehe nur BAG 11. Februar 1998 - 5 AZR 472/97 - AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 54 = EzA BGB § 325 Nr. 48).*

Dem steht nicht entgegen, daß die Klägerin zugleich eine Leistungsklage erhoben hat (Antrag zu 3)). Diese betrifft nur den für bestimmte Monate zu zahlenden Betrag; eine Entscheidung hierüber führte auch nur für diesen Zeitabschnitt zu einer rechtskräftigen Klärung. Demgegenüber ist die Feststellungsklage ein geeignetes Mittel, die Streitfrage einer grundlegenden Klärung zuzuführen.

II. Der Antrag zu 1) ist jedoch unbegründet. Der mit Schreiben vom 19. September 1996 erklärte Widerruf der Treueprämie ist wirksam. Die Beklagte hat sich den Widerruf im Arbeitsvertrag vorbehalten (1.). Der Widerruf verstößt nicht gegen die Grundsätze billigen Ermessens (2.). Er war auch nicht mitbestimmungspflichtig (3.).

1. Die Klägerin hatte zwar einen Anspruch auf Zahlung einer Treueprämie erworben, dieser stand aber unter dem Vorbehalt des Widerrufs.

a) Die Klägerin begann ihre Ausbildung 1990 bei der Beklagten. Sie wurde sodann zunächst bis zum 30. September 1994 auf Grund befristeter Arbeitsverträge beschäftigt. Diese enthielten keine Regelungen zur Treueprämie. Trotzdem zahlte die Beklagte ab 1. Januar 1994 die Prämie aus. Im Arbeitsvertrag vom 14. Oktober 1994 ist die Treueprämie erwähnt ohne einen Hinweis auf den Widerrufsvorbehalt.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Das Landesarbeitsgericht hat diese vertragliche Entwicklung dahin gewertet, daß es sich bei der im Vertrag erwähnten Treueprämie um die betriebsübliche Leistung handele, die unter dem Widerruf des Vorbehaltes stand.

Diese Ausführungen halten der revisionsrechtlichen Überprüfung stand. Daß die Beklagte allgemein eine Treueprämie gewährt hat, steht außer Streit. Daß diese in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle ausdrücklich unter Widerrufsvorbehalt gestellt war, hat das Landesarbeitsgericht festgestellt. Dafür sprechen auch die vom Senat entschiedenen Parallelverfahren. Wenn die Revision demgegenüber darauf verweist, daß die Beklagte Arbeitnehmer ganz ohne Arbeitsvertrag bzw. mit Arbeitsverträgen beschäftige, die zwar die Treueprämie, nicht aber den Widerrufsvorbehalt enthalten, steht das der vom Landesarbeitsgericht angenommenen Übung nicht entgegen. Es war für die Arbeitnehmer erkennbar, daß die Beklagte keine individuelle Prämie, sondern eine betriebseinheitliche Leistung erbringen wollte. Für die Annahme, daß sie der Mehrzahl der Arbeitnehmer diese Zusatzleistung nur widerruflich, einer nicht nach abstrakten Kriterien abgegrenzten kleineren Gruppe aber unwiderruflich gewähren wollte, fehlte es an plausiblen Anhaltspunkten. Dies reicht für die Annahme einer entsprechenden Übung aus. Die Wertung des Landesarbeitsgerichts ist vom Revisionsgericht insoweit ohnehin nur eingeschränkt überprüfbar *(vgl. nur BAG 16. September 1998 - 5 AZR 598/97 - AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 54 = EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 41).*

Die erstmalige Erwähnung der Treueprämie in dem über die befristete Fortführung des Arbeitsverhältnisses geschlossenen Arbeitsvertrag vom 14. Oktober 1994 hat insoweit keine Änderung gebracht, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausführt. Es bestand kein Anlaß, die Treueprämie abweichend von der betriebsüblichen Regelung nunmehr unwiderruflich zu gestalten. Die im Arbeitsvertrag aufgeführte Treueprämie knüpfte erkennbar an die bereits gezahlte betriebsübliche Treueprämie an, die ihrerseits aber unter Widerrufsvorbehalt stand.

b) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine derartige Vereinbarung, die dem Arbeitgeber vertraglich das Recht zur einseitigen Änderung einzelner Vertragsbedingungen einräumt, grundsätzlich zulässig. Sie darf nur nicht zur Umgehung zwingender Kündigungsvorschriften führen. Das ist in der Regel dann der Fall, wenn wesentliche Elemente des Arbeitsvertrages einer einseitigen Änderung unterliegen sollen, durch die das Gleichgewicht zwischen Leistung und Gegenleistung grundlegend gestört würde *(vgl. nur BAG 28. Mai 1997 - 5 AZR 125/96 - BAGE 86, 61,*

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

zu A I 2 a der Gründe; siehe allgemein KR-Rost 5. Aufl. § 2 KSchG Rn. 47, 48 mit Nachweisen).

Diese Grenze ist im Streitfall nicht berührt. Es handelt sich um eine Zusatzleistung iHv. 3 %, der gegenüber dem vereinbarten Tariflohn keine den Vertrag prägende Wirkung zukommt. Der kündigungsrechtlich geschützte Kernbereich des Arbeitsverhältnisses ist nicht angetastet. Das Bundesarbeitsgericht hat die variable Ausgestaltung von Lohnbestandteilen selbst noch in Größenordnungen von 25 - 30 % als zulässig angesehen *(vgl. KR-Rost aaO § 2 KSchG Rn. 48 a).*

2. Der Widerruf der Treueprämie entspricht billigem Ermessen, § 315 BGB. Auch insoweit ist dem Landesarbeitsgericht zuzustimmen.

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Widerruf sei auf Grund der schlechten wirtschaftlichen Situation der Beklagten sachlich gerechtfertigt gewesen. Dabei seien die Verhältnisse im Zeitpunkt seines Ausspruchs, also im September 1996, zugrunde zu legen. Daß das Geschäftsjahr 1996/97 für das Unternehmen insgesamt mit einem Gewinn abgeschlossen worden sei, sei nicht entscheidend.

Dem ist im Ergebnis und teilweise auch in der Begründung zu folgen.

b) Das Widerrufsrecht der Beklagten ist zwar nach dem Wortlaut des Arbeitsvertrages an keine Voraussetzungen geknüpft. Zwischen den Parteien besteht aber kein Streit darüber, daß es nur nach billigem Ermessen ausgeübt werden sollte und konnte. Dies folgt schon aus der Auslegungsregel des § 315 Abs. 1 BGB. Unabhängig davon wird die Vereinbarung eines völlig freien Widerrufs nach ständiger Rechtsprechung jedenfalls als unzulässig angesehen, soweit er sich auf laufende Vergütungsbestandteile erstreckt *(siehe schon BAG 13. Mai 1987 - 5 AZR 125/86 - BAGE 55, 275; 10. Juli 1996 - 5 AZR 977/94 - ZTR 1997, 39).*

Eine Leistungsbestimmung entspricht dann billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falles berücksichtigt und die beiderseitigen Interessen angemessen abgewogen sind. Dabei kommt dem Revisionsgericht ein uneingeschränktes Überprüfungsrecht zu *(BAG 23. Juni 1993 - 5 AZR 337/92 - AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 42 = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 13; 10. Juli 1996 aaO; 29. Oktober 1997 - 5 AZR 573/96 - AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 51 = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 19).*

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

c) Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zu Recht davon ausgegangen, daß sich die Entscheidung der Beklagten in diesem Rahmen hält.

aa) Die Beklagte konnte den Widerruf auf die zum Zeitpunkt seines Ausspruchs bestehende wirtschaftliche Lage des Unternehmens insgesamt stützen. Es kann deshalb letztlich dahingestellt bleiben, ob - wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat - für die Beurteilung der Interessen der Beklagten nur auf die Verhältnisse des Betriebes in E abzustellen ist *(vgl. dazu aber auch Senat 17. November 1998 - 1 AZR 147/98 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 162 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 79 = SAE 2000, 129 mit Anmerkung Herrmann).*

Die Geschäftsentwicklung des Unternehmens insgesamt hatte sich 1996 zunächst negativ gestaltet, weshalb auch die Kündigung der Betriebsvereinbarung im Betrieb A zum 30. September 1996 erfolgte. Von dieser wirtschaftlichen Situation ging die Beklagte im Zeitpunkt des Widerrufs aus. Dieser Zeitpunkt ist auch maßgeblich für die Beurteilung der Ermessensentscheidung.

Die Klägerin kann demgegenüber nicht mit Erfolg einwenden, daß das bis April 1997 laufende Geschäftsjahr letztlich dann doch noch mit Gewinn abgeschlossen wurde. Die nachträgliche Entwicklung hebt das bei Erklärung des Widerrufs bestehende berechtigte Interesse der Beklagten nicht auf. Die Verbesserung der wirtschaftlichen Lage stand zu diesem Zeitpunkt weder fest, noch war sie auch nur einigermaßen sicher voraussehbar.

Die Anforderungen an eine sachgerechte Ermessensausübung sind insoweit nicht zu vergleichen mit den Anforderungen etwa an eine iSd. § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigte Änderungskündigung. Eine Kündigung greift in die Vertragsgrundlage ein und führt zu deren dauerhafter Beendigung oder Abänderung. Allein dies rechtfertigt die Anlegung eines strengeren Maßstabes. Demgegenüber entspricht es dem Zweck eines von vornherein unter Widerrufsvorbehalt gestellten zusätzlichen variablen Lohnbestandteiles, daß der Arbeitgeber die Möglichkeit haben soll, sich von ihm (leichter) wieder zu lösen. Hiermit kann und muß der Arbeitnehmer - anders als bei einer festen vertraglichen Vereinbarung - jederzeit rechnen. Eine Verbesserung der wirtschaftlichen Verhältnisse ist nie ausgeschlossen, sie ist regelmäßig sogar das Ziel des Abbaus variabler Lohnbestandteile. Deren Vereinbarung - anstelle einer unbedingten Leistung - soll dem Arbeitgeber auch die Möglichkeit belassen zu entscheiden, ob er eine spätere positive Entwicklung zum Anlaß nimmt, erneut eine Zusatzleistung

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

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

anzubieten. Dies hat die Beklagte im übrigen mit dem 1998 gezahlten Sonderbonus dann auch getan.

Eine hier nicht zu entscheidende Frage ist es, ob auch eine im Zeitpunkt des Widerrufs erkennbar nur vorübergehende wirtschaftliche Verschlechterung ausreicht, den Widerruf überhaupt zu rechtfertigen oder ob es dem Arbeitgeber zuzumuten ist, einen befristeten Ertragseinbruch hinzunehmen *(vgl. insoweit zur Änderungskündigung BAG 20. August 1998 - 2 AZR 84/98 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 50 = EzA KSchG § 2 Nr. 31).* Daß es im September 1996 e r k e n n b a r gewesen wäre, daß sich die wirtschaftliche Situation in absehbarer Zeit verbessern würde, ist nicht festgestellt und auch nicht ersichtlich. Vor allem kann nicht von einem nur kurzfristigen und vorübergehenden Einbruch ausgegangen werden, weil die Beklagte bereits seit etwa 1990 in E mit negativem Ergebnis gewirtschaftet hatte. Unter Berücksichtigung der über Jahre hingenommenen Verluste, auf die sie zunächst nicht mit einer Streichung der Zulage reagierte, erscheint es aus der Interessensicht der Beklagten nicht unangemessen, wenn sie trotz Hoffnung - nicht Sicherheit - auf eine spätere Besserung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens im Jahr 1996 schließlich die Zulage widerrief.

bb) Ist also ein berechtigtes Interesse der Beklagten am Abbau der Treueprämie anzuerkennen, sind demgegenüber die Interessen der Klägerin nicht derart einschneidend berührt, daß der Widerruf deshalb sachwidrig wäre. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, daß die Prämie mit 3 % vom Effektivlohn einen nur geringen Anteil an der Gesamtvergütung ausmachte. Die Klägerin hat die Zulage zwar über einen langen Zeitraum hin erhalten. Andererseits hat sie die Beklagte zunächst über Jahre weitergezahlt trotz erheblicher Verluste. Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht auf den kollektiven Charakter der Zulage und des Widerrufs verwiesen, von dem alle Arbeitnehmer in gleicher Weise betroffen werden. Wenn die Beklagte keine Differenzierung etwa nach Jahren gestaffelt vorgenommen hat, ist das allein nicht sachwidrig.

cc) Ist danach davon auszugehen, daß die wesentlichen Umstände des Falles berücksichtigt und die beiderseitigen Interessen angemessen abgewogen sind, ist der Widerruf individualrechtlich wirksam. Die von der Beklagten eingehaltene Widerrufsfrist ist nicht im Streit.

3. Der Widerruf ist nicht etwa deshalb unwirksam, weil die Beklagte den Betriebsrat nicht beteiligt hat. Das Landesarbeitsgericht hat ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu Recht verneint.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

a) § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG gibt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung. Die Beteiligung des Betriebsrats in diesem Bereich soll die Angemessenheit und Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges sowie die Lohngerechtigkeit gewährleisten. Mitbestimmungsfrei ist hingegen die Festsetzung der Lohnhöhe. Widerruft der Arbeitgeber eine freiwillige Zulage gänzlich, ist für eine anderweitige Verteilung, damit aber auch für eine Mitbestimmung kein Raum. Der Widerruf ist dann mitbestimmungsfrei *(grundlegend BAG Großer Senat 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - BAGE 69, 134).*

b) Die Beklagte hat die Treueprämie gegenüber allen Arbeitnehmern im Betrieb E widerrufen. Damit blieb kein Spielraum mehr für eine Verteilung eines Zulagenvolumens. Dieses war nicht mehr vorhanden.

aa) Etwas anderes folgt auch nicht aus dem Umstand, daß die Beklagte an 19 (von im April 1998 insgesamt 740) Arbeitnehmer Zulagen in unterschiedlicher Höhe und aus unterschiedlichen Gründen weiterzahlt. Das Landesarbeitsgericht hat es zu Recht abgelehnt, alle Zulagen einem „Topf" zuzuordnen. Die 19 Zulagen verfolgten keinen erkennbar einheitlichen und insbesondere keinen erkennbar mit der Treueprämie übereinstimmenden Zweck, der eine zusammengefaßte Betrachtung rechtfertigen könnte.

Der Arbeitgeber ist nicht nur frei in der Frage, ob er überhaupt eine Zulage gewähren will, er kann mitbestimmungsfrei auch den mit der Zahlung verfolgten Zweck und den abstrakt begünstigten Personenkreis festlegen *(Senat 14. Juni 1994 - 1 ABR 63/93 - BAGE 77, 86, zu B II 1 der Gründe).* Das gebietet eine Differenzierung auch hinsichtlich der Mitbestimmungspflichtigkeit des Abbaus der Zulagen. Verfolgen diese in zulässiger Weise unterschiedliche Zwecke, ist es nicht Inhalt des Beteiligungsrechts darüber zu entscheiden, ob nicht uU statt des vorgesehenen gänzlichen Wegfalles der einen zweckgebundenen Zulage diese teilweise aufrechterhalten und stattdessen eine andere zweckgebundene Zulage abgebaut wird. Die zweckunterschiedlichen Leistungen sind vielmehr jeweils für sich zu betrachten.

Will der Arbeitgeber also etwa eine Leistungszulage ersatzlos wegfallen lassen, ist es nicht Gegenstand des Mitbestimmungsrechts zu prüfen, ob eine entsprechende Einsparung nicht auch durch Abbau einer Treueprämie zu erreichen ist *(vgl.*

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

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

auch Senat 19. September 1995 - 1 ABR 20/95 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 81 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 53, zu B II 3 b der Gründe).

bb) Hiervon ausgehend war der Widerruf der Treueprämie von der Fortzahlung der 19 Zulagen zu trennen. Mit der Treueprämie verfolgte die Beklagte die Belohnung einer längeren Betriebszugehörigkeit, wie sich nicht nur aus der Bezeichnung, sondern auch aus der Voraussetzung einer mindestens dreijährigen Betriebszugehörigkeit ergibt. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts liegen den verbleibenden Zulagen andere Zwecke zugrunde, jedenfalls keine der Treueprämie vergleichbare Zwecke. Die Zulagen entsprechen schon von der Bemessung her nicht der Treueprämie, zum Teil werden sie als Pauschalbeträge gezahlt. Zum Teil haben sie ihren Ursprung im Wechsel des Arbeitnehmers von A nach E und dienen dem Ausgleich des Tarifgefälles zwischen Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen, zum Teil sind sie als Leistungszulagen ausgewiesen. Es wäre Sache der Klägerin gewesen darzulegen, warum trotz dieser unterschiedlichen Zweckbestimmungen die 19 verbleibenden Zulagen (oder wenigstens ein Teil von ihnen) in gleicher Weise die Belohnung der Betriebstreue verfolgten wie die hier streitige Prämie. Dies ist nicht geschehen.

c) Ein Mitbestimmungsrecht folgt auch nicht aus dem Umstand, daß die Beklagte 1998 (also über ein Jahr später) auf Grund der (wieder) guten Geschäftslage einen Sonderbonus an alle beteiligten Arbeitnehmer ausgeworfen hat. Richtig ist, daß der Widerruf einer Zulage und die spätere Zahlung einer neuen übertariflichen Leistung ausnahmsweise insgesamt mitbestimmungspflichtig sein können, wenn beide Schritte auf ein von vornherein bestehendes einheitliches Konzept zurückgehen *(Senat 17. Januar 1995 - 1 ABR 19/94 - BAGE 79, 96; 14. Februar 1995 - 1 ABR 41/94 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 72 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 49).* Für ein solches einheitliches Konzept fehlt es hier aber an jeglichen Anhaltspunkten. Es ist nicht ersichtlich, daß die Beklagte schon bei Ausübung des Widerrufs entschlossen gewesen wäre, das eingesparte Volumen oder einen Teil davon 1998 als Sonderbonus wieder auszuschütten. Wird eine übertarifliche Zulage aus wirtschaftlichen Gründen widerrufen, liegt es in der Natur der Sache, daß ein Arbeitgeber sich die Möglichkeit offenhält, bei Besserung der wirtschaftlichen Situation uU erneut eine übertarifliche Leistung anzubieten. Diese wäre dann hinsichtlich der Verteilungsgrundsätze wieder mitbestimmungspflichtig. Eine solche selbstverständliche Möglichkeit der späteren „Neuauflage“ der übertariflichen Leistung ist aber noch nicht mit ei-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

nem Konzept gleichzusetzen, mit dem der Arbeitgeber von vornherein eine Umgestaltung der freiwilligen Leistungen in zwei Schritten plant.

B. Unbegründet ist damit auch der Leistungsantrag zu 3), mit dem die Klägerin die Treueprämie für die Monate Januar bis April 1997 geltend macht. Der Klägerin steht die Treueprämie nach den Ausführungen unter A. der Gründe nicht mehr zu.

Wißmann Hauck Rost

Klebe Spiegelhalter

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

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