

Aktenzeichen: 3 AZR 1219/79

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 3. August 1982

- 3 AZR 1219/79 -

I. Arbeitsgericht
Aachen

Urteil vom 5. April 1979
- 2 Ca 374/78 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 24. September 1979
- 10 (24) Sa 969/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmungsrecht bei Widerruf einer Zulage

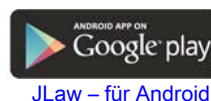
Gesetz: BetrVG 1972 § 87 Nr. 10, § 77 Abs. 3; BGB § 315 Abs. 1;
Sonderregelungen für Arbeiter in Kernforschungseinrichtungen Anlage 2 I zum MTL II

Leitsätze:

1. Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber eine freiwillig gewährte "jederzeit widerrufliche Zulage" gegenüber sämtlichen Zulageempfängern widerruft, um sie künftig nach anderen Grundsätzen gewähren zu können (im Anschluß an das Urteil des BAG vom 17. Dezember 1980 - 5 AZR 570/78 -).
2. Erklärt der Arbeitgeber den Widerruf ohne den Betriebsrat zu beteiligen, so ist der Widerruf unwirksam.



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



3 AZR 1219/79

10 (24) Sa 969/79 Düsseldorf

Verkündet am
3. August 1982

Sürig,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. August 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich, die Richter Dr. Gehring und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hoppe und Zilius für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 24. September 1979 - 10 (24) Sa 969/79 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit des Widerrufs einer Lohnzulage.

Die Beklagte ist eine Einrichtung zur Erforschung der Kernenergie. Sie wird in der Rechtsform einer GmbH betrieben und von ihren Gesellschaftern, der Bundesrepublik Deutschland und dem Land Nordrhein-Westfalen, unterhalten.

Der Kläger ist seit 1962 bei der Beklagten als Dreher beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet das Tarifvertragsrecht für die Arbeiter der Länder Anwendung. Die Beklagte zahlte dem Kläger anfänglich eine außertarifliche Forschungszulage von 0,20 DM pro Stunde. Ab 1. November 1963 wurde diese Zulage ersetzt durch eine Zulage nach Nr. 6 der Sonderregelungen für Arbeiter in Kernforschungseinrichtungen Anlage 2 1 zum Manteltarifvertrag für die Arbeiter der Länder (SR 2 1 MTL II). Die Vorschrift lautet:

"Arbeitern der Lohngruppe IV und höher kann im Einzelfalle eine jederzeit widerrufliche Zulage gewährt werden, wenn der Arbeiter bei der Vorbereitung, Durchführung oder Auswertung von Forschungsaufgaben mitzuwirken hat. Die Zulage darf höchstens 12 v. H. des Monatstabellenlohns bzw. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes betragen. Bei der Sicherung des Lohnstandes nach § 37 Abs. 1 gilt die Zulage als Bestandteil des Monatstabellenlohnes. Der Widerruf der Zulage wird mit dem Ablauf des zweiten auf den Zugang folgenden Kalendermonats wirksam, es sei denn, die Zulage wird deswegen widerrufen, weil der Arbeiter in eine andere Lohngruppe eingereiht wird oder für mindestens einen Kalendermonat eine Zulage nach § 9 Abs. 4 dieses Tarifvertrages oder nach § 2 Abs. 6 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis zum Manteltarifvertrag der Arbeiter der Länder vom 1. Juli 1966 erhält."

Im Jahr 1977 beschlossen die Gesellschafter der Beklagten, die Haushaltsmittel für die Zulage zu kürzen und den Kreis der Zulagenempfänger auf eine Quote von 30 % der Zulagenberechtigten zurückzuführen. Die Beklagte widerrief daraufhin mit Schreiben vom 23. November 1977 sämtliche Zulagen.

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

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Von der Möglichkeit einer schrittweisen Verkleinerung des Empfängerkreises machte sie keinen Gebrauch. Zur Zeit des Widerrufs erhielten 492 Arbeiter die Zulage, 610 Arbeiter erfüllten die Voraussetzungen der SR 2 1 MTL II. Der Widerruf sollte zum 31. Januar 1978 wirksam werden, jedoch sollte die Zulage zunächst weitergezahlt und erst durch Einkommensverbesserungen aufgezehrt werden. Der Betriebsrat der Beklagten wurde an dem Widerruf nicht beteiligt.

Vom 1. Juli 1978 an gewährte die Beklagte einzelnen Arbeitern wieder Zulagen nach einem neuen Verteilungsplan. Auch an den neuen Vergaberichtlinien wurde der Betriebsrat der Beklagten zunächst nicht beteiligt. In einem deswegen eingeleiteten Beschlußverfahren kam es zu einer Einigung dahin, daß dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zustehe.

Der Kläger hat vorgetragen: Die Beklagte habe die Zulage nur nach billigem Ermessen widerrufen dürfen, jedoch die Grundsätze der Billigkeit nicht beachtet. Die Anweisungen der Geldgeber allein rechtfertigten den Widerruf nicht. Die Beklagte müsse zunächst die ihr zustehenden Haushaltsmittel ausschöpfen, ehe sie widerrufe. Zumindest könne die ursprüngliche, einzelvertraglich zugesagte Zulage nur aus sachlichen Gründen widerrufen werden. Schließlich sei der Widerruf der Zulagen insgesamt unwirksam, weil der Betriebsrat nicht beteiligt worden sei. Die Beklagte sei daher verpflichtet, ihm die zuletzt gezahlte Zulage von monatlich 92,22 DM weiterzuzahlen.

Der Kläger hat beantragt festzustellen,

1. daß die Beklagte verpflichtet sei, ihm über den 1.3.1978 hinaus eine monatliche Zulage nach der Sonderregelung 2 1 MTL II in Höhe von 92,22 DM zu gewähren;
2. daß die Beklagte verpflichtet sei, die nachzuzahlenden Beträge jeweils ab 15. des entsprechenden Monats mit 4 % zu verzinsen.

- 4 -



- 4 -

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, nach der Sonderregelung 2 1 MTL II sei der Widerruf in ihr freies Ermessen gestellt. Sie habe auch den ihr gesteckten finanziellen Rahmen hinzunehmen. Aus personalpolitischen und verwaltungsökonomischen Gründen sei es erforderlich gewesen, den Widerruf allgemein zu erklären, denn sie habe Handlungsspielraum für eine schnelle und sachgerechte Neuverteilung der Zulagen schaffen müssen. Der Betriebsrat habe kein Mitbestimmungsrecht, weil es um die Vergütung im Einzelfall und zudem um eine freiwillige Leistung gehe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Die Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger die Forschungszulage weiterzuzahlen. Der Widerruf der entsprechenden Verpflichtungserklärung ist unwirksam.

1. Grundlage für die Gewährung der Zulage an den Kläger ist nicht unmittelbar die Vorschrift Nr. 6 der Sonderregelung 2 1 MTL II. Die tarifliche Regelung sieht lediglich vor, daß bestimmten Arbeitnehmern die Zulage gewährt werden kann. Dem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes wird eine entsprechende Verpflichtungserklärung ermöglicht. Daß dem Kläger eine solche Zusage erteilt worden ist, steht außer Streit. Es geht allein um die Frage, ob die Beklagte ihre Zusage wirksam widerrufen hat.

2. Das Berufungsgericht hat angenommen, der Widerruf sei deshalb unwirksam, weil die Beklagte im Einzelfall nicht nach freiem, sondern nur nach billigem Ermessen habe widerrufen dürfen (§ 315 Abs. 1 BGB). Billiges Ermessen sei aber nicht gewahrt. Die von der Beklagten vorgetragenen Gründe - Verbesserung der Haushaltsstruktur, Einschränkung des Empfängerkreises, Klarheit und Einfachheit der Leistungsgrundsätze sowie Handlungsfreiheit bei der Erteilung neuer Zusagen -



- 5 -

rechtfertigten nicht den generellen Widerruf. Es entspreche nicht der Billigkeit, alle Zulagen zu widerrufen, nur um einem kleineren Kreis von Begünstigten höhere Zulagen zahlen zu können.

Es kann offenbleiben, ob die Auffassung des Berufungsgerichts zu billigen ist. Der Widerruf der Forschungszulage ist bereits deshalb unwirksam, weil die Beklagte den Betriebsrat nicht beteiligt hat.

3. Bei dem generellen Widerruf der Forschungszulage handelte es sich um eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG).

a) 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. Damit sind alle allgemeinen Regeln und Grundsätze gemeint, nach denen im Einzelfall der Lohn ermittelt werden soll. Es geht um die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit. Um diese zu gewährleisten, soll der Betriebsrat an der Aufstellung allgemeiner Grundsätze mitwirken (ständige Rechtsprechung des BAG, 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).

Die Maßnahme der Beklagten zielt auf eine Regelung der betrieblichen Lohngestaltung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Dabei kann dahinstehen, ob eine gänzliche und endgültige Streichung der Zulagen mitbestimmungspflichtig gewesen wäre. Dagegen könnte eingewandt werden, bei freiwilligen Leistungen werde der Dotierungsrahmen vom Arbeitgeber einseitig festgesetzt und bei der völligen Streichung freiwilliger Leistungen blieben keine mitbestimmungspflichtigen Regelungsfragen hinsichtlich des Leistungsplans offen. Im vorliegenden Fall ging es aber der Beklagten gerade nicht darum, eine bisherige freiwillige Leistung endgültig einzustellen. Ihr erklärtes Ziel war es vielmehr, durch einen generellen Widerruf rasch und einfach

- 6 -



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



- 6 -

eine günstige Ausgangslage für die Neuverteilung der Forschungszulagen zu schaffen. Nicht die Abschaffung der Zulagen, sondern die Aufstellung neuer Richtlinien für die Gewährung der Zulagen war das Regelungsziel der Beklagten. Statt bisher rund 80 % der im Forschungsbereich tätigen Arbeiter sollten künftig nur ca. 30 % dieses Personenkreises eine Zulage erhalten; zugleich sollten die Zulagen im Vergleich zu der früheren Regelung wesentlich erhöht werden. Daraus folgt, daß der Widerruf nicht isoliert betrachtet werden kann. Er war Teil und erster Schritt des Verfahrens, mit dem das Zulagenwesen im Betrieb der Beklagten neu geregelt wurde. Damit erweist sich der generelle Widerruf als unselbständiger Teil einer allgemeinen Regelung der Lohngestaltung.

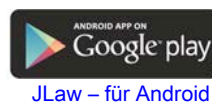
Der Betriebsrat kann nicht darauf beschränkt werden, erst bei dem zweiten Schritt der Neuregelung mitzubestimmen. Ihm muß Gelegenheit gegeben werden, schon bei dem Widerruf der bisher erteilten Zusagen seine Vorstellungen über den Abbau des alten und die Einführung des neuen Systems im Interesse der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit zur Geltung zu bringen. Sonst bliebe der Betriebsrat von einem Teil der ihm zugewiesenen Mitbestimmung ausgeschlossen. Er müßte die von der Beklagten einseitig geschaffene Ausgangslage hinnehmen und wäre darauf verwiesen, erst im zweiten Verfahrensabschnitt seine Vorstellungen geltend zu machen. Eine solche Einschränkung der Mitbestimmung ist mit § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht vereinbar.

b) Entgegen der Ansicht der Revision kann die tarifliche Regelung nicht so verstanden werden, daß dem Arbeitgeber ein einseitiges Bestimmungsrecht unter Ausschluß der Mitbestimmung des Betriebsrats eingeräumt werden sollte. Ob dies rechtlich überhaupt möglich wäre, kann offenbleiben (vgl. dazu BAG 26, 60, 69 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Kurzarbeit, zu II 5 f der Gründe; Wiese - Gemeinschaftskommentar zum BetrVG, 2. Bearbeitung, § 87 Rz 24). Wortlaut und Sinn der Tarifvorschrift lassen nicht die Annahme zu, die nähere Ausgestaltung des Zulagensystems im Betrieb der Beklagten sei einseitig vom Arbeitgeber unter Ausschluß der gesetzlichen

- 7 -



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



- 7 -

Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer vorzunehmen. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind in der Sonderregelung 2 1 MTL II nicht erwähnt. Aber auch die Bestimmung, daß die Zulage "im Einzelfall" und "jederzeit widerruflich" gewährt werden kann, erlaubt keine Schlüsse auf eine Einschränkung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte. Mit diesen Formulierungen wird nur die rechtliche Ausgestaltung der Zulage gekennzeichnet, nicht aber das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG angesprochen. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung lassen sich gerade nicht für den Einzelfall regeln, sondern bedürfen allgemeiner Grundsätze. Das Ziel der tariflichen Regelung, den Betrieben einen funktionsbezogenen Gestaltungsspielraum bei der Gewährung von Zulagen einzuräumen, schränkt die Mitbestimmung nicht ein, sondern setzt sie voraus.

c) Hieraus folgt weiter, daß der Revision auch nicht gefolgt werden kann, soweit sie in der Gewährung und in dem Widerruf der Zulage jeweils eine mitbestimmungsfreie Einzelmaßnahme ohne kollektiven Bezug sieht. Richtig ist, daß der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht hat bei der Anwendung allgemeiner Grundsätze der Lohngestaltung im Einzelfall. Einzuräumen ist ferner, daß es fraglich sein kann, ob eine mitbestimmungsbedürftige kollektive oder eine mitbestimmungsfreie individuelle Maßnahme vorliegt (vgl. die Darstellung des Meinungsstands bei Wiese - Gemeinschaftskommentar, aaO, § 87 Rz 8; Dietz/Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Anm. 19 sowie BAG, Beschluß vom 18. November 1980 - 1 ABR 87/78 - AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu 2 a der Gründe mit Anm. von Meisel = EzA § 87 BetrVG 1972 Nr. 8 Arbeitszeit mit Anm. Klinkhammer und SAE 1981, 242 mit Anmerkung von Reuter). Die dabei auftretenden Abgrenzungsprobleme bedürfen jedoch im vorliegenden Rechtsstreit keiner Vertiefung. Hier stellen sich mit dem Widerruf und der erneuten Gewährung der Zulagen Regulationsfragen, die ohne die Beachtung kollektiver Interessen nicht lösbar sind.

- 8 -



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

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

- 8 -

d) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entfiel nicht deshalb, weil der Zweck der Zulage und der finanzielle Rahmen vorgegeben waren. Hierdurch wurde das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nur begrenzt, aber nicht ausgeschlossen.

Gewährt der Arbeitgeber freiwillige Leistungen, so entscheidet er darüber, welchen Zweck er mit der Leistung verfolgen und welchen Personenkreis er demgemäß begünstigen will; auch bei der Bestimmung des Dotierungsrahmens ist der Arbeitgeber frei (ständige Rechtsprechung des BAG, z. B. BAG 27, 194, 203 bis 205 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung, zu II B 5 und 6 der Gründe; Urteil vom 17. Dezember 1980 - 5 AZR 570/78 - zu 1 b der Gründe). Im vorliegenden Rechtsstreit waren der Zweck der Leistung und der begünstigte Personenkreis vorgegeben. Es handelte sich um eine Forschungszulage, die dazu diente, qualifizierte Arbeitnehmer zu werben und an den Betrieb der Beklagten zu binden. Der in Betracht kommende Personenkreis bestand aus den Arbeitnehmern, die mit der Vorbereitung, Durchführung oder Auswertung von Forschungsaufgaben befaßt waren. Diese Vorgaben hätte auch der Betriebsrat beachten müssen. Ebenso hätte er sich nicht über die Begrenzung der Haushaltsmittel hinwegsetzen können, die für Forschungszulagen zur Verfügung standen. Aber innerhalb dieses Rahmens blieben noch beträchtliche Gestaltungsmöglichkeiten. Da nicht alle im Bereich der Forschung tätigen Arbeitnehmer begünstigt werden sollten, waren Regeln für die Auswahl der Zulagenempfänger erforderlich. Ferner waren Regeln zu finden, nach denen die Höhe der Zulagen bestimmt werden konnten. Diese Grundsätze mußten mit dem Betriebsrat gemeinsam entwickelt werden.

e) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist nicht gemäß § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG ausgeschlossen. Nach dieser Vorschrift hat der Betriebsrat in den dort genannten Angelegenheiten nur mitzubestimmen, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Der Tarifvorrang setzt aber voraus, daß die Tarifvertragsparteien eine vollständige und aus sich heraus zu handhabende Regelung getroffen haben (BAG 32, 350, 360 = AP Nr. 3. zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung,

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

- 9 -



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



- 9 -

zu II 2 a der Gründe; BAG 26, 60, 67 bis 68 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG Kurzarbeit, zu II 5 c der Gründe; BAG Beschluß vom 18. März 1976 - 3 ABR 32/75 - AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung, zu II B 3 der Gründe mit weiteren Nachweisen). An einer solchen abschließenden und unmittelbar anwendbaren Regelung fehlt es hier.

Die tarifliche Regelung in Nr. 6 SR 2 1 MTL II enthält keine Vorschriften darüber, nach welchen Grundsätzen der Kreis der Zulagenempfänger in den einzelnen Betrieben ermittelt werden soll. Sie enthält auch keine Maßstäbe für die jeweilige Höhe der Zulage, sondern nur eine Obergrenze (12 % des Monatsstellenlohns). Schließlich sagt die tarifliche Regelung nichts darüber aus, nach welchen Merkmalen der Kreis der Begünstigten geändert werden kann und inwieweit Besitzstände zu wahren sind. Der Tarifvertrag bestimmt nur, daß eine Anpassung an den vorgegebenen finanziellen Rahmen stattfinden soll, indem er die Widerruflichkeit der Zulagen vorsieht und damit die Notwendigkeit von Änderungskündigungen vermeidet (Urteil vom 17. Dezember 1980 - 5 AZR 570/78 - zu 1 c der Gründe). Aber die daraus folgenden Regulationsfragen bleiben offen.

Aus den gleichen Gründen schließt auch § 77 Abs. 3 BetrVG das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht aus. Im Interesse sachnaher Entscheidungen haben die Tarifpartner die nähere Regelung des Zulagensystems den Betriebspartnern überlassen.

4. Da die Beklagte den allgemeinen Widerruf der Forschungszulage ohne Zustimmung des Betriebsrats erklärt hat, ist der Widerruf unwirksam. Der Zweck der gesetzlichen Mitbestimmung des Betriebsrats, dem einzelnen Arbeitnehmer einen kollektiven Schutz zu vermitteln, würde nicht erreicht, wäre es dem Arbeitgeber gestattet, das bestehende Zulagensystem einseitig umzugestalten (BAG Urteil vom 13. Juli 1977 - 1 AZR 336/75 - AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Kurzarbeit, zu 10 der Gründe; Urteil vom 17. Dezember 1980 - 5 AZR 570/78 - zu 3 der Gründe).

- 10 -



- 10 -

Das Berufungsurteil erweist sich damit im Ergebnis als zutreffend.

Dr. Dieterich

Dr. Hoppe

Dr. Gehring

Zilius

Griebeling

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)