Aktenzeichen: 4 ABR 78/88
Bundesarbeitsgericht 4. Senat Beschluß vom 1. Februar 1989
- 4 ABR 78/88 -

I. Arbeitsgericht Darmstadt — Beschluß vom 27. Januar 1988
- 5 BV 16/87 -

II. Landesarbeitsgericht Frankfurt am Main — Beschluß vom 28. Juni 1988
- 4 Ta BV 40/88 -

---

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

---

Entscheidungsstichwort:

Absenkung der Eingangsvergütung - Mitbestimmung

Gesetz: BetrVG § 99, § 87; BAT 1975 §§ 22, 23, § 74; Anlage 1 a VergGr. III (abgesenkte Vergütung)

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Absenkung der Vergütung bei Schwerionengesellschaft; Mitbestimmung des Betriebsrats

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

4 ABR 78/88
---
4 Ta BV 40/88 Frankfurt am Main

Verkündet am
1. Februar 1989

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Beschluß

In Sachen

pp.

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



hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 1. Februar 1989 durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Preuße und Schmalz beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 28. Juni 1988 - 4 Ta BV 40/88 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

Die Antragstellerin ist eine Großforschungseinrichtung in der Rechtsform einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung, deren Gesellschafter die Bundesrepublik Deutschland und das Land Hessen sind. Sie vereinbart aufgrund einer Anweisung ihrer Gesellschafter in den Arbeitsverträgen mit ihren Angestellten die Vorschriften des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) und die diesen ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifverträge.

Nach der Kündigung der Vergütungsordnung zum BAT zum 31. Dezember 1983 teilte der Bundesminister des Innern den obersten Bundesbehörden und auch den von der öffentlichen Hand getragenen privatrechtlich organisierten wissenschaftlichen Gesellschaften wie der Antragstellerin durch Rundschreiben vom 27. Dezember 1983 mit, nunmehr seien wissenschaftliche Angestellte mit Forschungsaufgaben, deren Tätigkeit den Merkmalen der

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



VergGr. II a BAT entspreche, zunächst in die VergGr. III BAT einzugruppieren und erst nach vier Jahren in die VergGr. II a BAT höherzugruppieren. Diese Mitteilung entsprach dem Inhalt entsprechender allgemeiner Richtlinien über die Absenkung der Eingangsvergütung im Bereich des BAT (Absenkungserlaß).

Mit Schreiben vom 23. September 1987 bat die Antragstellerin den bei ihr gebildeten Betriebsrat, den Antragsgegner, um seine Zustimmung zur Einstellung des Diplom-Physikers Norbert H als wissenschaftlicher Mitarbeiter für den Bereich "Kernphysik I" zum 1. Oktober 1987 für die Dauer von drei Jahren und zu dessen Eingruppierung in VergGr. III BAT. Mit Schreiben vom 24. September 1987 stimmte der Antragsgegner der Einstellung zu, verweigerte jedoch die Zustimmung zur Eingruppierung unter Berufung auf § 99 Abs. 2 Nrn. 1 und 4 BetrVG mit der Begründung, daß die Eingruppierung des Angestellten in VergGr. III BAT gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoße und zu einer Benachteiligung des Angestellten gegenüber anderen wissenschaftlichen Mitarbeitern führe. Außerdem werde mit der Vergütung des Angestellten nach Maßgabe des Absenkungserlasses ein Entlohnungsgrundsatz angewendet, mit dessen Aufstellung ohne Beteiligung des Betriebsrates die Antragstellerin gegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG verstoßen habe.

Die Antragstellerin stellte den Angestellten H zum 1. Oktober 1987 befristet bis zum 30. September 1990 unter Vereinbarung einer Vergütung nach VergGr. III BAT ein. Seine Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. II a BAT.

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



Im vorliegenden Beschlußverfahren begehrt die Antragstellerin die Ersetzung der Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung des Angestellten H in VergGr. III BAT. Sie hat die Auffassung vertreten, daß der Antragsgegner nicht berechtigt sei, seine Zustimmung zur Eingruppierung in diese Vergütungsgruppe zu verweigern. Sie habe mit der Vergütung der nach dem 1. Januar 1984 eingestellten Angestellten nach Maßgabe des Absenkungserlasses keinen neuen Entlohnungsgrundsatz eingeführt, dessen Aufstellung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrates bedurft hätte. Sie sei seit ihrer Gründung stets so verfahren, daß sie ihren Angestellten die gleiche Vergütung gewährt habe, wie sie vergleichbare Angestellte des Bundes erhalten hätten. Besserstellungen und abweichende Regelungen irgendwelcher Art seien in der Vergangenheit nicht vereinbart worden und aufgrund ihres Finanzstatutes auch für die Zukunft ausgeschlossen. Dies forderten außerdem die geltenden Bewirtschaftungsgrundsätze, die Bestandteil der Zuwendungsbescheide des Bundes seien. Das Besserstellungsverbot sei seit dem 1. Januar 1988 in § 6 Abs. 2 HaushaltsG 1988 auch gesetzlich festgelegt.

Im übrigen seien die nach dem 1. Januar 1984 eingestellten Angestellten entsprechend den Tätigkeitsmerkmalen der bisherigen Vergütungsgruppen des BAT eingruppiert worden, nur die Höhe der Vergütung sei nach Maßgabe des Absenkungserlasses geringer als bisher bemessen worden. Diese Entscheidung sei mitbestimmungsfrei und verstoße nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.

Die Antragstellerin hat beantragt, die Zustimmung des Betriebsrates zur Eingruppierung des wissenschaftlichen Mitarbei-

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



ters Norbert H in VergGr. III BAT mit Wirkung vom 1. Oktober 1987 zu ersetzen.

Der Antragsgegner hat Zurückweisung des Antrages beantragt. Er hat die Auffassung vertreten, daß er zur Verweigerung seiner Zustimmung zur Eingruppierung des Angestellten H in VergGr. III BAT berechtigt sei. Die Antragstellerin habe mit der Bemessung der Vergütung der seit dem 1. Januar 1984 eingestellten Angestellten nach dem Absenkungserlaß einen neuen Entlohnungsgrundsatz angewendet, dessen Aufstellung unter Außerachtlassung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG erfolgt sei. Die Zustimmungsverweigerung sei deshalb nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG begründet.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag der Antragstellerin zurückgewiesen. Die Beschwerde der Antragstellerin hatte keinen Erfolg. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragstellerin ihren Antrag weiter. Der Antragsgegner beantragt Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat aufgrund der von ihm getroffenen tatsächlichen Feststellungen die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Angestellten H in VergGr. III BAT mit Recht nicht ersetzt. Der Betriebsrat ist nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG berechtigt, seine Zustimmung zu verweigern, da die Antragstellerin mit der Anwendung des Absenkungserlasses bei der Bemessung der Vergütung unter Außerachtlassung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates einen neuen Entlohnungsgrundsatz



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



aufgestellt und damit gegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG verstoßen hat.

Die Eingruppierung des Angestellten H bedarf nach § 99 Abs. 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrates. Auch wenn es sich bei der Antragstellerin um ein Tendenzunternehmen im Sinne von § 118 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG handelt, das überwiegend wissenschaftlichen Bestimmungen dient, ist § 99 BetrVG vorliegend anwendbar. Auf Tendenzunternehmen finden zwar die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes keine Anwendung, soweit die Eigenart ihres Unternehmens dem entgegensteht (§ 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Wenn aber ein Unternehmer eine zutreffende Eingruppierung seiner Arbeitnehmer erstrebt, nimmt er den Tendenzcharakter seines Unternehmens gerade nicht für eine Sonderstellung seiner Arbeitnehmer in Anspruch. Deshalb muß er dann auch eine gerichtliche Überprüfung seiner Eingruppierungsentscheidung hinnehmen (BAGE 50, 241, 245 = AP Nr. 31 zu § 99 BetrVG 1972). Dem Antragsgegner steht deshalb ein gerichtlich durchsetzbares Mitbeurteilungsrecht nach § 99 BetrVG zu.

Bei der von der Antragstellerin beabsichtigten Vergütung des Angestellten H nach VergGr. III BAT handelt es sich um eine Eingruppierung im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Eine Eingruppierung ist die Zuordnung eines Arbeitnehmers aufgrund der von ihm vertragsgemäß auszuübenden Tätigkeit zu einer bestimmten Vergütungsgruppe einer im Betrieb geltenden Vergütungsordnung. Dabei ist unerheblich, ob diese Vergütungsordnung kraft Tarifbindung wirkt, auf einer Betriebsvereinbarung beruht oder aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung im Betrieb allgemein zur Anwen-

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
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

dung kommt oder vom Arbeitgeber einseitig geschaffen wurde (BAGE 54, 147, 155 = AP Nr. 42 zu § 99 BetrVG 1972 m. w. N.). Vorliegend beabsichtigt die Antragstellerin, den Angestellten H aufgrund der von ihm ausgeübten Tätigkeit nach Maßgabe des Absenkungserlasses nach VergGr. III BAT zu vergüten. Sie nimmt damit eine Eingruppierung im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vor, in bezug auf deren Richtigkeit dem Betriebsrat ein Mitbeurteilungsrecht zukommt (BAGE 54, 147, 155 = AP Nr. 42 zu § 99 BetrVG 1972 m. w. N.).

Der danach mitbestimmungspflichtigen Vergütungsregelung für den Angestellten H hat der Betriebsrat innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber form- und fristgerecht widersprochen (§ 99 Abs. 3 BetrVG).

Die Zustimmung des Betriebsrates war auch nicht zu ersetzen, da ihm ein Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zusteht. Die Antragstellerin hat die Vergütung des Angestellten H nach Maßgabe des Absenkungserlasses, der ohne Mitbestimmung des Betriebsrates eingeführt wurde, bemessen und damit unter Verletzung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG einen neuen Entlohnungsgrundsatz aufgestellt.

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Än-

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

derung. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bedeutet "betriebliche Lohngestaltung" die Festlegung abstrakt-genereller (kollektiver) Grundsätze zur Lohnfindung. Es geht dabei um die Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollziehungsformen (BAGE 45, 91, 103 = AP Nr. 15 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung m.w.N.). Danach stellt die Anwendung des Absenkungserlasses bei der Bemessung der Vergütung von Angestellten, die nach dem 1. Januar 1984 eingestellt wurden, einen solchen Entlohnungsgrundsatz dar. Der Absenkungserlaß enthält abstrakt-generelle Regelungen, nach denen sich die Vergütung der Angestellten richten soll. Für den vorliegenden Fall führt dies dazu, daß sich die Grundvergütung des Angestellten H , dessen Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. II a BAT entspricht, nicht nach dieser Vergütungsgruppe, sondern nach VergGr. III BAT bemißt.

Mit der Anwendung des Absenkungserlasses hat die Antragstellerin einen Entlohnungsgrundsatz angewendet, bei dessen Aufstellung der Antragsgegner zu beteiligen gewesen wäre, was unstreitig nicht geschehen ist (vgl. BAG Beschluß vom 27. Januar 1987 - 1 ABR 66/85 - BAGE 54, 147, 158 = AP Nr. 42 zu § 99 BetrVG 1972; Beschluß vom 7. September 1988 - 4 ABR 32/88 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts handelt es sich bei der Anwendung des Absenkungserlasses nämlich nicht um die Vollziehung des bereits bisher bei der Antragstellerin geltenden Entlohnungsgrundsatzes, daß sich die Vergütung der Angestellten stets nach der Vergütung der Angestellten im öffentlichen Dienst, insbesondere des Bundes,

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

richten soll, gleichgültig auf welcher Rechtsgrundlage diese Vergütung beruht. Entgegen den Zweifeln des Landesarbeitsgerichts hätte auch eine solche Praxis als abstrakt-generelle Regelung zur Lohnfindung und damit als Entlohnungsgrundsatz im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG angesehen werden können, deren Fortsetzung in Form der Anwendung des Absenkungserlasses keine Aufstellung eines neuen Entlohnungsgrundsatzes bedeutet und damit kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG begründet hätte (vgl. BAG Beschluß vom 7. September 1988 - 4 ABR 32/88 - zur Veröffentlichung vorgesehen).

Das Landesarbeitsgericht hat im vorliegenden Fall demgegenüber jedoch festgestellt, daß Tatsachen, die den Schluß darauf zulassen, daß ein solcher Entlohnungsgrundsatz bisher bei der Antragstellerin praktiziert wurde, nicht in ausreichendem Umfange vorliegen. Dazu hat das Landesarbeitsgericht näher ausgeführt, daß die Bezugnahme auf den BAT und die diesen ändernden, ergänzenden und ersetzenden Tarifverträge nicht den Schluß bedinge, daß sich die Grundvergütung im Falle der Kündigung der Vergütungsordnung nach ministeriellen Erlassen richten solle. Dies folge auch nicht aus der Bindung der Antragstellerin an die Auflagen der Zuwendungsgeber. Hinsichtlich der Grundvergütung habe die Antragstellerin nämlich stets nur die entsprechenden tariflichen Bestimmungen angewendet, so daß der Entlohnungsgrundsatz, daß sich die Grundvergütung schlechthin nach derjenigen vergleichbarer Angestellter im öffentlichen Dienst, insbesondere dem des Bundes, richten solle, gleichgültig auf welcher Rechtsgrundlage diese beruhe, nicht festgestellt werden könne.

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



An diese tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist der Senat gebunden (§ 561 Abs. 2 ZPO), da die Antragstellerin mit der Rechtsbeschwerde keine Verfahrensrügen erhoben hat.

Das Landesarbeitsgericht hat seine tatsächlichen Feststellungen auch mit Erwägungen begründet, die diesen Schluß als rechtlich möglich erscheinen lassen. Es hat dabei insbesondere an die Ausführungen des Ersten Senats im Beschluß vom 27. Januar 1987 - 1 ABR 66/85 - (BAGE 54, 147, 159 = AP Nr. 42 zu § 99 BetrVG 1972) angeknüpft, wonach die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf den BAT und die diesen ändernden, ergänzenden und ersetzenden Tarifverträge nicht den Schluß bedinge, daß sich die Vergütung gegebenenfalls auch nach Maßgabe ministerieller Erlasse richten solle und dies auch nicht aus dem in den Auflagen der Zuwendungsgeber enthaltenen Besserstellungsverbot folge. Da das Landesarbeitsgericht - anders als bei der vom Senat mit Beschluß vom 7. September 1988 (- 4 ABR 32/88 - zur Veröffentlichung vorgesehen) entschiedenen Fallgestaltung - keine weiteren Tatsachen feststellen konnte, aus denen sich hätte ersehen lassen, daß die Antragstellerin die Vergütung ihrer Angestellten schon bisher wie die Vergütung der vergleichbaren Angestellten im öffentlichen Dienst bemessen hat, kann auch allein dem Finanzstatut der Antragstellerin, das ebenfalls eine Besserstellung ihrer Angestellten untersagt, nicht zwingend entnommen werden, daß die Antragstellerin in der Vergangenheit auch tatsächlich demgemäß verfahren ist. Zwar hat die Antragstellerin dies in den Vorinstanzen vorgetragen. Die gegenteilige Feststellung des Landesarbeitsge-

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



richts ist von ihr mit der Rechtsbeschwerde in formeller Hinsicht jedoch nicht angegriffen worden. Damit steht für den Senat bindend fest, daß die Antragstellerin mit der Anwendung des Absenkungserlasses einen neuen Entlohnungsgrundsatz aufgestellt hat, dessen Einführung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrates bedurft hätte.

Soweit sich die Antragstellerin darauf beruft, daß sie bei der Anwendung des Absenkungserlasses die bisherigen Tätigkeitsmerkmale zugrunde gelegt und nur die Höhe der Vergütung geringer bemessen habe, wovon das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht betroffen sei, hat das Landesarbeitsgericht zutreffend darauf verwiesen, daß gerade diese Handhabung die Einführung eines generellen neuen Vergütungssystems darstelle. Ein und derselben Tätigkeit wird nämlich - abweichend von der bis zum 31. Dezember 1983 geltenden tariflichen Regelung - durch die Anwendung des Absenkungserlasses eine geringere Vergütung zugewiesen. Dies ist eine abstrakt-generelle Regelung, die nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates unterliegt und diesen bei Außerachtlassung des Mitbestimmungsrechts nach § 99 Abs. 2 Nr. BetrVG zur Verweigerung seiner Zustimmung zur Bemessung der Vergütung nach einer geringeren Vergütungsgruppe, hier derjenigen nach VergGr. III BAT, berechtigt.

Zutreffend führt das Landesarbeitsgericht auch aus, daß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht nach § 87 Abs. 1 Ein-

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



leitungssatz BetrVG ausgeschlossen ist. Es besteht nämlich keine gesetzliche oder tarifliche Regelung hinsichtlich der Bemessung der Vergütung der nach dem 31. Dezember 1983 eingestellten Angestellten, die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ausschließt.

Eine ausdrückliche gesetzliche Regelung darüber, nach welcher Vergütungsordnung die Antragstellerin ihre Angestellten einzugruppieren hat, liegt nicht vor. Eine solche enthält entgegen der Auffassung der Antragstellerin auch nicht die gesetzliche Bestimmung des am 1. Januar 1988 in Kraft getretenen § 6 Abs. 2 HaushaltsG 1988. Diese gesetzliche Vorschrift verpflichtet den Zuwendungsgeber, Zuwendungen nur mit der Auflage zu bewilligen, daß der Zuwendungsempfänger seine Beschäftigten nicht besserstellt als vergleichbare Arbeitnehmer des Bundes. Sie regelt damit nur den Inhalt der Auflagen in den Zuwendungsbescheiden, nicht aber unmittelbar die Vergütung der vom Zuwendungsempfänger beschäftigten Angestellten. Eine bloße Auflage des Zuwendungsgebers an den Zuwendungsempfänger ist aber keine gesetzliche Regelung im Sinne von § 87 Abs. 1 Einleitungsatz BetrVG, wie der Erste Senat bereits im Beschluß vom 27. Januar 1987 (- 1 ABR 66/85 - BAGE 54, 147, 161 = AP Nr. 42 zu § 99 BetrVG 1972) im einzelnen ausgeführt hat.

Auch das Finanzstatut der Antragstellerin stellt keine gesetzliche Regelung im Sinne von § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG dar, weil es keine normative Wirkung auf die Arbeitsverhältnisse hat, sondern die Antragstellerin nur im Verhältnis zu ihren Gesellschaftern bindet.

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



Auch eine zwingende tarifliche Regelung hinsichtlich der Vergütung der Angestellten besteht für die Antragstellerin nicht. Ebensowenig steht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats eine tarifliche Regelung im Sinne von § 77 Abs. 3 BetrVG entgegen (vgl. BAGE 54, 147, 164 = AP Nr. 42 zu § 99 BetrVG 1972; Beschluß vom 24. November 1987 - 1 ABR 25/86 - AP Nr. 6 zu § 87 BetrVG 1972 Auszahlung).

Dr. Neumann Dr. Feller Dr. Freitag

Preuße Schmalz

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

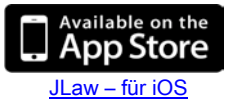
JLaw – für Android

JLaw – für iOS

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