

Aktenzeichen: 5 AZR 560/82
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 22. August 1984
- 5 AZR 560/82 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 20. Januar 1982
- 9 Ca 86/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 30. August 1982
- 2 Sa 26/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Lohnzulagen und Gleichbehandlung

Gesetz:

BGB § 242 Gleichbehandlung, § 315; BPersVG § 75 Abs. 3 Nr. 4

Leitsätze:

K e i n e



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



5 AZR 560/82

2 Sa 26/82 Hamburg

Verkündet am
22. August 1984

Clobes,

Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. August 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, den Richter Dr. Gehring und die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter
Schumacher und Dr. Florack für Recht erkannt:

1. Die Revisionen der Kläger gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom
30. August 1982 - 2 Sa 26/82 - werden zu-
rückgewiesen.
2. Die Kläger haben die Kosten der Revisions-
instanz zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet
ist, den Klägern aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung Lohnzu-
lagen zu gewähren.

Der Kläger M ist seit dem 15. Mai 1977 als Buchdrucker
und der Kläger Sch seit dem 10. Oktober 1977 als Offset-
drucker im Referat grafische Technik des Deutschen Hydrographi-
schen Instituts tätig. Die Kläger erhalten eine monatliche Ver-
gütung von 2.160,47 DM zuzüglich einer allgemeinen Zulage von
67,-- DM.

Die Beklagte gewährt den beim Deutschen Hydrographischen In-
stitut beschäftigten Offsetdruckern, Buchdruckern und Buchbindern
beim Vorliegen bestimmter Leistungskriterien Zuschläge. Die Ein-
zelheiten hierfür wurden zuletzt am 1. April 1966 in einer Be-
sprechung zwischen Vertretern des Bundesverkehrsministeriums, des
Deutschen Hydrographischen Instituts, des Bundesfinanzministeri-



ums und des Bundesinnenministeriums festgelegt. Den Mitarbeitern, die die Voraussetzungen für die widerruflichen Lohnzuschläge erfüllten, wurde dies schriftlich mitgeteilt.

Am 21. März 1977 erging ein Erlaß des Bundesministeriums für Verkehr, in dem es heißt, aufgrund der allgemeinen Arbeitsmarktlage sei die Zahlung einer Konjunktur- bzw. Arbeitsmarktzulage, wie sie z.B. dem Druckereipersonal des Deutschen Hydrographischen Instituts gewährt werde, nicht mehr vertretbar. Die Leitung des Hydrographischen Instituts beschloß daraufhin, die Lohnzuschläge wegfallen zu lassen. Dies sollte durch eine Kürzung und einen weiteren stufenweisen Abbau geschehen; an die ab April 1977 einzustellenden Mitarbeiter sollten keine Zulagen gezahlt werden.

Mit Schreiben vom 6. Oktober 1980 haben die Kläger für die Zeit ab April 1980 die Lohnzulagen begehrt, wie sie den anderen bei der Beklagten beschäftigten Buchdruckern und Offsetdruckern mit gleichen Qualifikationsmerkmalen für die gleiche Tätigkeit gewährt werden. Die Kläger haben die Auffassung vertreten, bei den Lohnzuschlägen handele es sich um Leistungszulagen. Dies habe das Landesarbeitsgericht Hamburg in dem rechtskräftigen Urteil vom 7. Februar 1979 (5 Sa 111/78) entschieden. Die Lohnzuschläge würden aufgrund einer seit Jahrzehnten bei der Beklagten bestehenden Übung gezahlt, wenn bestimmte Leistungskriterien erfüllt seien. Da die Kläger diese Leistungsvoraussetzungen unstreitig erfüllten, hätten sie nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz Anspruch auf die Zulagen. Es sei kein vernünftiger Grund dafür ersichtlich, daß sie nur deshalb von der Zahlung ausge-



nommen würden, weil sie nach März 1977 eingestellt worden seien.

Die Kläger haben beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie je
3.967,20 DM brutto zuzüglich 4 % Zinsen
auf den verbleibenden Nettobetrag von
2.296,80 DM seit dem 4. März 1981 und
4 % Zinsen auf den verbleibenden Netto-
betrag von 1.670,40 DM seit dem 6. No-
vember 1981 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klagen abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, bei den aufgrund der Niederschrift vom 1. April 1966 freiwillig gezahlten außertariflichen Lohnzulagen handele es sich nicht um Leistungszulagen. Die Zulagen seien vielmehr gewährt worden, um qualifizierte Arbeitnehmer zu gewinnen. An die vor März 1977 eingestellten Arbeitnehmer würden die Zulagen nur wegen der Besitzstandswahrung weitergezahlt. Den später eingestellten Arbeitnehmern, so auch den beiden Klägern, sei die Zulage nicht zugesichert worden. Bei den Einstellungsgesprächen seien die Kläger ausdrücklich darauf hingewiesen worden, daß der Lohn ausschließlich nach der genannten Lohngruppe und ohne jeden Zuschlag gezahlt werde. Es liege auch kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor, wenn sie an die nach März 1977 eingestellten Arbeitnehmer die Zulagen nicht mehr zahle.

Das Arbeitsgericht hat den Klagen stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klagen abgewiesen.



Mit ihren Revisionen begehren die Kläger Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revisionen sind nicht begründet. Das Berufungsgericht hat die Klagen zu Recht abgewiesen. Die Kläger haben keinen Anspruch auf die begehrten Zulagen.

1. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß es sich bei den widerruflichen Zulagen, die die Beklagte unter den in der Niederschrift vom 1. April 1966 aufgeführten Voraussetzungen an ihre Arbeitnehmer zahlt, um eine Leistungszulage handelt. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wird diese Zulage seit Jahrzehnten gezahlt. Dafür, daß die Zahlung auf einer kollektivrechtlichen oder einzelvertraglichen Vereinbarung beruht, gibt der Sachverhalt nichts her. Rechtsgrundlage ist daher eine betriebliche Übung.

2. Die Kläger erfüllen zwar die in der Niederschrift aufgeführten Voraussetzungen für die Gewährung der Leistungszulage. Dennoch können sie sie nicht beanspruchen, da die Beklagte den Kreis der Berechtigten wirksam dahin beschränkt hat, daß die Lohnzulagen nicht mehr an solche Mitarbeiter gezahlt werden, die nach März 1977 in ihre Dienste eingetreten sind.

3. Damit hat die Beklagte nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen.



a) Nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ist es dem Arbeitgeber verwehrt, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen des Arbeitsverhältnisses auszunehmen oder schlechterzustellen. Der Arbeitgeber, der seinen Arbeitnehmern freiwillige Leistungen zuwendet, muß die Leistungsvoraussetzungen so abgrenzen, daß nicht ein Teil der Arbeitnehmer sachwidrig oder willkürlich von den Vergünstigungen ausgeschlossen bleibt (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. zuletzt BAG 28, 14, 18 = AP Nr. 40 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu 2 a der Gründe; BAG 38, 118 = AP Nr. 47 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG 39, 133 = AP Nr. 51 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu 2 der Gründe). Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dabei nicht eine schematische Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer; er verbietet lediglich eine willkürliche Differenzierung, also eine unsachliche oder auf sachfremden Gründen beruhende Gruppenbildung (BAG 26, 178, 184 = AP Nr. 165 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu III 1 der Gründe; BAG Urteil vom 8. Dezember 1977 - 3 AZR 530/76 - AP Nr. 176 zu § 242 BGB Ruhegehalt).

b) Eine solche auf unsachlichen oder sachfremden Gründen beruhende Gruppenbildung ist vorliegend nicht gegeben.

Nach dem entsprechenden Erlaß des Bundesministers für Verkehr von März 1977 hat die Beklagte nicht etwa alle neu eintretenden Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen für die Gewährung der Leistungszulage erfüllen, aus einer allgemein begünstigenden Regelung ausgeschlossen. Sie hat vielmehr beschlossen, die wi-



derruflich gewährte Lohnzulage in Zukunft ganz wegfallen zu lassen. Dabei hat sie außer einer sofort wirksam werdenden Kürzung einen stufenweisen Abbau vorgesehen. Dies geschah aus sozialen Erwägungen und aus Gründen der Besitzstandswahrung. An die später in den Betrieb eintretenden Mitarbeiter sollte keine Lohnzulage mehr gezahlt werden.

c) Die Revision beruft sich zu Unrecht darauf, hierin liege eine dem Gleichbehandlungsgrundsatz widersprechende Gruppenbildung.

Der Beklagten war es unbenommen, die lediglich widerruflich gewährte Lohnzulage jederzeit zu widerrufen. Dabei ist der Widerruf lediglich an der Vorschrift des § 315 BGB zu messen und es ist zu überprüfen, ob er billigem Ermessen entsprach. Der Arbeitgeber muß die ihm eingeräumte Gestaltungsfreiheit in einem gewissen rechtlichen Rahmen, eben dem des billigen Ermessens, ausüben (BAG Urteil vom 30. August 1972 - 5 AZR 140/72 - AP Nr. 6 zu § 611 BGB Lohnzuschläge).

Das Berufungsgericht hat den Widerruf der Lohnzulage zwar nicht unter dem Aspekt des § 315 BGB geprüft. Die von ihm getroffenen Feststellungen reichen jedoch aus, damit der Senat diese Billigkeitsprüfung selbst vornehmen kann. Die Beklagte hat sich, entsprechend dem Erlaß des Bundesministers für Verkehr, bei dem Widerruf der Lohnzulage, der aus sozialen Gründen über einen stufenweisen Abbau erfolgen sollte, darauf berufen, die Haushaltsmittel seien knapp und es müßten Personalkosten eingespart werden. Das sind sachliche Gründe, die den Widerruf freiwilliger



Leistungen rechtfertigen (vgl. dazu auch BAG Urteil vom 11. September 1980 - 3 AZR 606/79 - AP Nr. 187 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu 3 c der Gründe mit weiteren Nachweisen). Das gilt hier um so mehr, als die Beklagte für die bisher begünstigten Arbeitnehmer eine Übergangsregelung getroffen hatte.

d) Der Widerruf der Lohnzulage ist, entgegen der von der Revision vertretenen Auffassung, nicht deswegen unwirksam, weil der Personalrat nicht beteiligt wurde.

aa) Nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG hat der Personalrat mitzubestimmen bei Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, Höher- oder Rückgruppierung, Eingruppierung. Der Widerruf der Leistungszulage löste kein Mitbestimmungsrecht nach dieser Vorschrift aus. Damit hat die Beklagte den betroffenen Arbeitnehmern weder eine niedriger zu bewertende Tätigkeit übertragen noch eine Rückgruppierung vorgenommen (vgl. dazu BAG 30, 366 = AP Nr. 2 zu § 75 BPersVG; BAG 37, 145 = AP Nr. 6 zu § 75 BPersVG).

bb) Nach § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG hat der Personalrat mitzubestimmen über Fragen der Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren. Der Widerruf der Leistungszulage stellt keinen nach dieser Bestimmung mitbestimmungspflichtigen Tatbestand dar. Dabei kann dahinstehen,



ob das Mitbestimmungsrecht schon deshalb entfällt, weil die Vergütung im Bereich der Beklagten tariflich geregelt ist (§ 75 Abs. 3 Eingangssatz BPersVG). Mit dem Widerruf der Zulage hat die Beklagte jedenfalls keine abstrakt-generelle Regelung getroffen, wie dies für eine Beteiligung des Personalrats notwendig ist (vgl. BVerwG Beschluß vom 26. Juli 1979 - BVerwG 6 P 44.78 - AP Nr. 4 zu § 75 BPersVG; vgl. zu der entsprechenden Regelung des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG; BAG 39, 277 = AP Nr. 12 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung).

Das Bundesarbeitsgericht hat allerdings in der vorgenannten Entscheidung den Widerruf einer freiwilligen Zulage dann für mitbestimmungspflichtig angesehen, wenn der Arbeitgeber die Zulage unter anderen Voraussetzungen weitergewähren will. Ein derartiger Sachverhalt liegt hier jedoch nicht vor, insbesondere kann er nicht darin gefunden werden, daß die Beklagte die widerrufenen Zulagen den begünstigt gewesenen Arbeitnehmern aus sozialen Erwägungen nur schrittweise entzogen hat.

4. Die Beklagte war demnach berechtigt, die Lohnzulagen mit einer Übergangsregelung durch stufenweisen Abbau zu widerrufen. Wenn sie dabei die Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Widerrufs noch nicht dem Betrieb angehörten, ganz ausschloß, so ist dies nur folgerichtig. Die Beklagte war nicht verpflichtet, solche Arbeitnehmer, die dem Betrieb noch nicht angehörten, in den stufenweisen Abbau der Leistungszulage miteinzubeziehen. Hierin liegt keine unzulässige Gruppenbildung. Die später in den Betrieb eintretenden Arbeitnehmer wurden durch diese Regelung nicht aus



einer auf betrieblicher Übung beruhenden Begünstigung ausgeschlossen. Diese Begünstigung war vielmehr bereits vor ihrem Eintritt wirksam widerrufen. Ein Anspruch darauf, sie an einer auslaufenden Begünstigung zu beteiligen, ist nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung nicht geboten.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Michels-Holl

Schumacher

Dr. Florack



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)