

Aktenzeichen: 5 AZR 570/78

LAG Hamburg Urteil des BAG vom 17. Dezember 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 87 Abs. 1 Nr. 10

- Leitsätze: 1. Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG 1972 mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber allgemeine Richtlinien erläßt, nach denen bei einer größeren Zahl von Mitarbeitern "jederzeit widerrufliche Zulagen" widerrufen werden sollen.
2. Erläßt der Arbeitgeber solche Richtlinien, ohne den Betriebsrat zu beteiligen, ist der auf diesen Richtlinien beruhende Widerruf unwirksam.



5 AZR 570/78

2 Sa 107/77 Hamburg

Verkündet am
17. Dezember 1980

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. November 1980 durch den Richter Dr. Heither als Vorsitzenden, die Richter Matthes und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Heidenreich und Dr. Florack für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 30. März 1978 - 2 Sa 107/77 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 7. September 1977 - 9 Ca 462/76 - wird zurückgewiesen.



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



- 2 -

3. Die Kosten der Berufung und der Revision trägt die Beklagte.

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

Tatbestand:

Der Kläger verlangt von der Beklagten Weiterzahlung einer Forschungszulage mit der Begründung, der von der Beklagten ausgesprochene Widerruf dieser Zulage sei unwirksam.

Die Beklagte ist eine Stiftung des Privatrechts; sie wurde von der Bundesrepublik Deutschland und der Freien und Hansestadt Hamburg errichtet. Sie erhält von diesen beiden Stiftern auch Zuwendungen zur Erledigung ihrer Aufgaben. Sie wird von einem Verwaltungsrat geleitet. Dessen Mitglieder sind Vertreter der Bundesrepublik Deutschland und der Freien und Hansestadt Hamburg.

Der Kläger ist seit dem 2. Januar 1961 bei der Beklagten als technischer Angestellter beschäftigt. Seit dem 1. November 1965 erhält er eine Zulage nach den "Sonderregelungen für Angestellte der Stiftung Deutsches Elektronen-Synchrotron DESY und der Gesellschaft für Kernenergieverwertung in Schiffbau und Schifffahrt mbH", einer Anlage 2 f zum Manteltarifvertrag für Angestellte vom 30. April 1964, abgeschlossen zwischen der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. einerseits und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr sowie der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft andererseits. Nr. 6 dieser Sonderregelungen lautet - soweit hier von Bedeutung -:

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



"3.b) Technischen Angestellten ... kann im Einzelfall eine jederzeit widerrufliche Zulage gewährt werden, wenn der Angestellte Forschungsaufgaben vorbereitet, durchführt oder auswertet. Die Zulage darf höchstens das 5fache des Unterschiedsbetrages zwischen den Grundvergütungen der ersten und der zweiten Lebensaltersstufe der Vergütungsgruppe des Angestellten betragen. Der Widerruf wird mit Ablauf des zweiten auf den Zugang des Widerrufs folgenden Kalendermonats wirksam, es sei denn, die Zulage wird deswegen widerrufen, weil der Angestellte in eine andere Vergütungsgruppe eingruppiert wird oder eine Zulage nach § 24 erhält. ..."

Zweck dieser Zulage ist die Gewinnung und Bindung von besonders qualifizierten wissenschaftlichen und technischen Mitarbeitern. Diese Zulagen erhielten vor dem 1. Juli 1976 insgesamt 203 Mitarbeiter, das sind etwa 40 % der Berechtigten. Sie verteilten sich auf die Arbeitsbereiche Forschung, Maschine, Zentrale Dienste und Stabsstellen.

Zum 1. Januar 1976 haben die Zuwendungsgeber die Mittel für die Gewährung von Zulagen gekürzt. Sie haben zugleich die Zuweisung weiterer Mittel davon abhängig gemacht, daß die Beklagte die Zahl der Zulagenempfänger auf 25 % der Zulagenberechtigten kürzt. Außerdem dürfe die Zulage im Durchschnitt nur 3,5 % des Steigerungsbetrages ausmachen. Das Direktorium der Beklagten legte daraufhin Kriterien fest, nach denen in Einzelfällen die Zulage ganz oder teilweise widerrufen werden sollte. Nach den Richtlinien des Direktoriums sollten maßgebend sein die Bedeutung der Arbeit für die For-



- 4 -

schung, die Leistungen des Mitarbeiters, aber auch soziale Gesichtspunkte. Die Auswahl der betroffenen Mitarbeiter wurde den Bereichsleitern, die dem Direktorium angehören, übertragen. Der Betriebsrat der Beklagten wurde bei diesem Verfahren nicht beteiligt.

Am 29. April 1976 widerrief die Beklagte die Zulage des Klägers. Sie betrug seinerzeit 242,75 DM. Sie versprach ihm jedoch eine besoldungsrechtliche Zulage von 67,-- DM monatlich und eine Ausgleichszulage, um ein Absinken des Bruttolohns zu vermeiden. Von diesen Kürzungsmaßnahmen wurden insgesamt 102 Mitarbeiter betroffen; 37 Mitarbeitern wurde die Zulage ganz entzogen, bei 65 Mitarbeitern wurde die Zulage gekürzt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe ihm gegenüber auf die Widerrufsmöglichkeit verzichtet. Sie habe ihm in einem gerichtlichen Vergleich im Jahre 1969 neben der Vergütung nach der VergGr. V c "vier Steigerungsbeträge dieser Vergütungsgruppe" zugesagt. Im übrigen entspreche der Widerruf der Beklagten nicht billigem Ermessen. Er habe die Zulage für besondere Leistungen erhalten; ein Nachlassen der Leistung habe die Beklagte nicht behauptet. Sie habe vielmehr den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt. Die an ihn gestellten Anforderungen seien zu vergleichen mit Anforderungen an Techniker anderer Arbeitsgruppen, die ihre Zulagen weiter erhielten.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß der mit Schreiben der Beklagten vom 29. April 1976 ihm gegenüber erklärte Widerruf der Zulage rechtsunwirksam sei,



- 5 -

2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm ab 1. Juli 1976 diese Zulage zumindest in Höhe von vier Steigerungsbeträgen weiterhin zu gewähren,
3. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, die ab 1. Juli 1976 nachzuzahlenden Beträge, gerechnet von jeweiliger Fälligkeit an, mit 4 % zu verzinsen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, die Zulage sei nur befristet bis zum 30. Juni 1976 gewährt worden. Im übrigen sei ihr Widerruf wirksam. Sie habe den Widerruf nach freiem Ermessen ausüben können. Er entspreche aber auch billigem Ermessen. Sie habe das individuelle Leistungsniveau und soziale Gesichtspunkte berücksichtigt. Der Kläger habe von den 19 Zulagenempfängern seiner Gruppe den geringsten finanziellen Nachteil durch den vollständigen Widerruf der Zulage gehabt. Sie beschäftige in der Arbeitsgruppe des Klägers noch 22 weitere Techniker, die wegen ihrer kürzeren Betriebszugehörigkeit keine Forschungszulage, wie sie der Kläger bezogen habe, erhalten könnten. Sie habe den Kläger mit dem Widerruf diesen Technikern gleichgestellt. Im Vergleich zu den Aufgaben der Mitarbeiter, bei denen sie die Zulage nicht widerrufen habe, sei die Arbeit des Klägers der Forschung nur beschränkt zugute gekommen.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, dem Kläger ab 1. Juli 1976 weiterhin die Zulage in Höhe von fünf Steigerungsbeträgen nebst Zinsen zu zahlen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert; es hat die Klage abgewiesen. Mit der Revision verlangt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.



- 6 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts ist die Beklagte verpflichtet, dem Kläger die Forschungszulage weiterzuzahlen.

Das Berufungsgericht hält den Widerruf für wirksam. Es hat angenommen, die Beklagte hätte die Zulage nach freiem Ermessen widerrufen dürfen. Selbst wenn man den Maßstab billigen Ermessens anlege, sei der Widerruf sachgerecht. Dies hat es im einzelnen begründet. Ob dieser Auffassung des Berufungsgerichts zu folgen wäre, läßt der Senat offen. Der Widerruf ist jedenfalls schon deshalb unwirksam, weil die Beklagte die dem Widerruf zugrunde liegenden Richtlinien einseitig - ohne Beteiligung des Betriebsrats - erlassen hat. Sie hat damit die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG 1972 verletzt. Die Richtlinien sind deshalb keine geeignete Grundlage, den Widerruf zu rechtfertigen.

1. Die Beklagte hätte den Betriebsrat bei der Aufstellung der Grundsätze, nach denen sie beim Widerruf der Forschungszulagen verfahren wollte, beteiligen müssen.

a) Der Betriebsrat hatte ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG 1972. Nach dieser Vorschrift hat der Betriebsrat mitzubestimmen in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung. Damit sind alle allgemeinen Regeln und Grundsätze gemeint, nach denen im Einzelfall der Lohn des Arbeitnehmers im Betrieb ermittelt werden soll. Es geht dabei um die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit. Der Betriebsrat soll um dieser Lohngerechtigkeit willen an der Auf-

stellung allgemeiner Grundsätze mitwirken (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. Beschluß vom 29. März 1977 - 1 ABR 123/74 - AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Provision [zu IV 3 a der Gründe] - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung [zu B II 2 a und 3 der Gründe]; Beschluß vom 22. Januar 1980 - 1 ABR 48/77 - [demnächst] AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung - ebenfalls zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Bei den vom Direktorium der Beklagten aufgestellten Grundsätzen handelt es sich um eine kollektive Regelung. Sie betraf eine größere Anzahl von Arbeitnehmern. Die Auswahl, welche Arbeitnehmer eine Kürzung oder den vollständigen Widerruf der Zulage hinnehmen mußten, ist eine Frage der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit. Sie kann nicht jeweils für den Einzelfall entschieden werden. Der Sache nach müssen allgemeine Regeln aufgestellt werden. Dies hat die Beklagte auch so gesehen. Sie hat allgemeine Richtlinien erlassen.

Nur beim Aufstellen der allgemeinen Grundsätze hatte der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Er hätte die Gelegenheit haben müssen, seine Vorstellungen zu diesen Grundsätzen im Interesse der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit einbringen zu können. Dagegen hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht bei der Anwendung dieser Grundsätze im Einzelfall.

b) Dieses Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entfiel nicht deshalb, weil der Zweck der Zulage vorgegeben und der Umfang der Kürzungen vorge-schrieben waren. Diese Vorgaben führen nur zu einer Einschränkung des Mitbestimmungsrechts, nicht zum Wegfall.



- 8 -

Bei freiwilligen Leistungen entscheidet der Arbeitgeber darüber, welchen Zweck er mit seiner Leistung verfolgen und welchen Personenkreis er deshalb begünstigen will (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. BAG 27, 194 [203 bis 205] = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [zu II B 5 und 6 der Gründe]; AP Nr. 2 bis 4 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [zu II B 2, zu II B 1 und zu II B 2 der Gründe]). Hier waren der Zweck der Leistung und der begünstigte Personenkreis vorgegeben. Daran war auch der Betriebsrat gebunden. Sein Mitbestimmungsrecht wird dadurch eingeschränkt; die Vorgaben mußten sich inhaltlich auf die vom Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam zu erarbeitenden Grundsätze, nach denen die Zulage widerrufen werden sollte, auswirken. Abgesehen von diesen Vorgaben blieben noch genügend Gestaltungsmöglichkeiten für dieses Auswahlverfahren.

Ebenso verhält es sich mit dem vorgegebenen finanziellen Rahmen. Auch diesen hat der Betriebsrat zu beachten. Das entband die Beklagte aber nicht von ihrer Verpflichtung, gemeinsam mit dem Betriebsrat den Kreis der Zulagenempfänger nach allgemeinen Grundsätzen neu abzugrenzen. Daß dies möglich war, zeigen wiederum die einseitig von der Beklagten erlassenen Richtlinien. Auch mit diesen Richtlinien konnte sie sich an die vorgegebenen finanziellen Möglichkeiten halten.

c) Eine gesetzliche oder tarifliche Regelung, die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verdrängen müßte (§ 87 Abs. 1 BetrVG 1972) besteht nicht. Insbesondere enthält die tarifliche Regelung über die Zahlung der Forschungszulage

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



keine Regelung darüber, nach welchen Grundsätzen der Kreis der Zulagenempfänger in den einzelnen Betrieben ermittelt werden soll. Die tarifliche Regelung besagt auch nichts darüber, nach welchen Maßstäben der Kreis der Empfänger neu bestimmt werden muß, wenn die für die Zulage zur Verfügung gestellten Mittel gekürzt werden. Die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer bleibt eine Aufgabe von Arbeitgeber und Betriebsrat. Der Tarifvertrag bestimmt nur, wie sich die etwa notwendig werdende Anpassung an die vorgegebenen finanziellen Möglichkeiten vollziehen soll; er bestimmt, daß dieser Teil des Lohnes nur widerruflich gewährt wird. Damit soll eine Änderungskündigung vermieden werden.

2. Unstreitig wurde der bei der Beklagten bestehende Betriebsrat beim Erlaß der Richtlinien, nach denen der Widerruf im Einzelfall ausgeübt werden sollte, nicht beteiligt.

Der Kläger hatte dies in der Berufungsinstanz behauptet. Er hatte "die Verfahrensweise der Beklagten" beanstandet, die ihm die "Zulagen ... ohne Beteiligung des Betriebsrats entzogen" habe. Damit ist gemeint, daß der Betriebsrat weder bei der Aufstellung von Grundsätzen für den Entzug dieser Zulagen noch bei der Einzelfallentscheidung beteiligt wurde. Daß auch die fehlende Beteiligung des Betriebsrats bei der Aufstellung von Richtlinien für den Entzug der Zulage gemeint war, folgt schon aus einem Vergleich des Verfahrens, das die Beklagte gewählt hatte (ohne Beteiligung des Betriebsrats), zu dem Verfahren, das in dem vom Landesarbeitsgericht Berlin entschiedenen Fall beschrieben wurde und auf das sich der Kläger in seinem Schriftsatz bezog. In dem zum Vergleich herangezogenen Verfahren hatte der Betriebsrat



nicht bei Einzelfallentscheidungen mitgewirkt; er war vielmehr in einer Zulagenkommission vertreten, die alle Zulagen neu festsetzte. Damit war das Verfahren beim Entzug der Forschungszulage insgesamt und nicht nur die Einzelfallentscheidung angesprochen.

Die Beklagte hat diese Darstellung des Klägers nicht bestritten. Der Senat kann deshalb die unstreitige Tatsache seiner Entscheidung zugrunde legen.

3. Danach steht fest, daß die Beklagte das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzt hat. Die ohne Zustimmung des Betriebsrats erlassenen Richtlinien sind nicht wirksam zustande gekommen. Folglich kann auch der hierauf gestützte Widerruf – eine Maßnahme zum Nachteil des Klägers – nicht wirksam sein.

Die unter Verletzung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats einseitig vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen sind insoweit unwirksam, wie dadurch Ansprüche der Arbeitnehmer vereitelt oder geschmälert werden. Dies hat das Bundesarbeitsgericht für den Fall entschieden, daß der Arbeitgeber einseitig eine Feierschicht angeordnet hatte (vgl. AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Kurzarbeit [zu 10 der Gründe]). Hier wirkte sich die Unwirksamkeit der Maßnahme unmittelbar im Arbeitsverhältnis des einzelnen betroffenen Arbeitnehmers aus. Nichts anderes kann aber gelten, wenn der Arbeitgeber eine ohne Zustimmung des Betriebsrats erlassene kollektive Regelung zum Nachteil der Arbeitnehmer vollzieht. Durch die vorgeschriebene Beteiligung des Betriebsrats soll der einzelne Arbeitnehmer im Bereich der betrieblichen Lohngestaltung einen kollektiven Schutz erhalten (vgl. Beschluß des BAG vom 22.



Januar 1980 - 1 ABR 48/77 - [demnächst] AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung [zu B II 2 c der Gründe] - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; Wiese, GK-BetrVG, 2. Bearbeitung 1979, § 87 RdNr. 135 b). Dieser Zweck verlangt, auch den Maßnahmen des Arbeitgebers die Wirksamkeit zu versagen, die ihrerseits wieder auf mitbestimmungswidrig zustande gekommenen allgemeinen Regelungen zur Lohngestaltung beruhen.

4. Darauf, daß die Zulage nur zeitlich befristet war, kann sich die Beklagte nicht berufen. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Parteien eine solche Abrede getroffen hatten. Sie wäre nicht wirksam. Die Zulage wurde unstreitig nach Maßgabe der tariflichen Regelung gewährt. Die tarifliche Regelung läßt aber keine Befristungen zu. Sie bestimmt, daß nur ein Widerruf zum Wegfall der Zulage führen kann.

5. Danach erweist sich das erstinstanzliche Urteil im Ergebnis als zutreffend. Die Berufung der Beklagten gegen dieses Urteil muß zurückgewiesen werden. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

gez.: Dr. Heither Matthes Griebeling

Heidenreich Dr. Florack



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)