

Aktenzeichen: 9 AZR 698/96

Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 20. Januar 1998

- 9 AZR 698/96 -

I. Arbeitsgericht
Elmshorn

Urteil vom 28. März 1996

- 4a Ca 2250/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 25. September 1996

- 2 Sa 193/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Tantieme - Anrechnung einer tariflichen Verdienstsicherung

Gesetz:

BetrVG §§ 77, 87 Abs. 1 Nr. 10

Leitsätze:

1. Die Erklärung in einer Vorbemerkung zu einer betrieblichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, in der die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Tantieme und deren Berechnung geregelt sind, es handele sich um eine freiwillige soziale Leistung, auf die kein Rechtsanspruch bestehe, ist regelmäßig dahin auszulegen, daß sich der Arbeitgeber die Entscheidung über die Gewährung der Leistung und die Höhe des Gesamtbetrages vorbehält. Sie berechtigt ihn nicht zum Ausschluß einzelner Arbeitnehmer oder zur Anrechnung von Leistungen auf die Tantieme, die nicht in den Einzelbestimmungen vorgesehen ist.

2. Ohne Beteiligung des Betriebsrats ist die Anrechnung einer tariflichen Verdienstsicherung auf den Tantiemeanspruch rechtsunwirksam.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 698/96

2 Sa 193/96 Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Januar 1998

U r t e i l

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Januar 1998 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Leinemann, den Richter Düwell und die Richterin Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Furche und Hintloglou für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom
25. September 1996 - 2 Sa 193/96 - aufgehoben.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des
Arbeitsgerichts Elmsborn vom 28. März 1996 - 4 Ca
2250/95 - abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger Abrech-
nung über die im Geschäftsjahr 1994 verdiente
Tantieme des Klägers zu erteilen.

Im übrigen wird der Rechtsstreit zur anderweiten
Verhandlung und Entscheidung, auch über die Ko-
sten des Revisionsverfahrens, an das Landesar-
beitsgericht zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

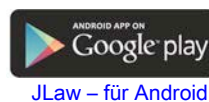
Die Parteien streiten über einen Tantiemeanspruch des Klä-
gers für das Geschäftsjahr 1994.

Der im Dezember 1936 geborene Kläger ist seit dem 1. Januar
1980 bei der Beklagten als Bankangestellter beschäftigt. Auf das
Arbeitsverhältnis der Parteien ist der Manteltarifvertrag für die
Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen
Zentralbanken (MTV) vom 18. April 1979 anzuwenden. Nach § 4
Abs. 3 des Arbeitsvertrages liegt die Zahlung von Zulagen, Grati-
fikationen, Prämien und ähnlichen Zuwendungen im Ermessen der
Bank und begründet auch bei wiederholter Gewährung keinen Rechts-
anspruch.

Im April 1993 zahlte die Beklagte dem Kläger für das Ge-
schäftsjahr 1992 eine Tantieme von rund 5.600,00 DM brutto und im



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



April 1994 für das Geschäftsjahr 1993 von rund 6.600,00 DM brutto. Für das Geschäftsjahr 1994 gilt die Tantiemeregelung vom 14. Januar 1994, die im Hausbuch der Beklagten unter C. "Betriebliche Vereinbarungen" erfaßt ist:

Mit der Zahlung einer Tantieme werden alle Mitarbeiter über die laufende Gehaltszahlung hinaus am Erfolg eines Geschäftsjahres der Bank beteiligt. Es handelt sich um eine freiwillige, soziale Leistung der Bank, die an das jeweilige Betriebsergebnis eines Jahres und die individuelle Leistung eines Mitarbeiters gekoppelt ist und auf die kein Rechtsanspruch besteht. Das System besteht

- * aus individuellen Kriterien mit der Vorgabe von Zielen, die sich aus der Aufgabe ergeben und anschließender Bewertung durch den Vorgesetzten
- * zusätzlicher Gewichtung der dabei errechneten Tantieme durch das Betriebsergebnis (BE).

Anschließend sind in diese Vereinbarung die Anspruchsberechtigten, die individuellen Kriterien und deren Gewichtung für die Beschäftigtengruppen sowie Näheres zum Betriebsergebnis und seinem Einfluß auf die Tantieme aufgeführt. In Nr. 4 der Betrieblichen Vereinbarungen heißt es u.a., daß die Tantieme nach Feststellung des Jahresergebnisses jeweils im April des Folgejahres zu zahlen ist. Der Betriebsrat nehme diese Information des Vorstandes zur Kenntnis und stimme der Aufstellung der Entlohnungsgrundsätze zu. In den Schlußbestimmungen verpflichtet sich der Vorstand, den Betriebsrat über Änderungen rechtzeitig zu informieren.

Bis zum 31. August 1994 leitete der Kläger die Zweigstelle der Beklagten in K mit dem tariflichen Entgelt nach der Tarifgruppe 9. Nachdem die Beklagte aus betrieblichen Gründen die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Zweigstelle geschlossen hatte, setzte die Beklagte den Kläger seit dem 1. September 1994 in der Zweigstelle H als Kundenberater und stellvertretenden Zweigstellenleiter ein. Diese Stelle ist mit der Tarifgruppe 7 bewertet. Die Differenz zwischen den Tarifgruppen beträgt monatlich 884,00 DM brutto. Der Kläger lehnte es ab, einer Herabgruppierung zuzustimmen. An der im November 1994 beabsichtigten Änderungskündigung sah sich die Beklagte durch § 7 Abs. 5 MTV gehindert. Dieser lautet:

"§ 7

Eingruppierung in die Tarifgruppen

...

5. Wenn Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens zehn Jahre angehören, aus Gründen, die sie nicht zu vertreten haben, eine Tätigkeit übertragen wird, die einer niedrigeren Tarifgruppe entspricht als der in die sie in den vorangegangenen drei Jahren eingruppiert waren, ist ihnen weiter das Tarifgehalt ihrer bisherigen Tarifgruppe zu zahlen. Leistungsminderung infolge Alters oder Krankheit ist kein von ihnen zu vertretender Grund."

Mit einem an alle Mitarbeiter gerichteten Rundschreiben vom 15. Dezember 1994 teilte die Beklagte mit, sie werde mit dem Dezembergehalt einen Abschlag auf die Tantieme für das Geschäftsjahr 1994 leisten. Die endgültige Be- und Abrechnung erfolge im April des nächsten Jahres. Der Kläger erhielt weder eine Zahlung noch im April 1995 den üblichen "Berechnungsbogen Tantieme". Auf seine schriftliche Nachfrage im Juli 1995 teilte die Beklagte ihm fernmündlich mit, die Tantieme sei mit dem übertariflichen Gehalt abgegolten. Der vom Kläger eingeschaltete Betriebsrat verfolgte



nach Rücksprache mit der Beklagten die Angelegenheit nicht weiter.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen,

1. Abrechnung über die im Geschäftsjahr 1994 verdiente Tantieme des Klägers zu erteilen,
2. den sich aus der Abrechnung zugunsten des Klägers ergebenden Betrag an den Kläger auszuzahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Hiergegen wendet sich der Kläger mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision. Die Beklagte bittet um deren Zurückweisung.

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

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und zur Verurteilung der Beklagten, den Tantiemeanspruch des Klägers abzurechnen. Im übrigen ist der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

A. Die Klage ist zulässig.

I. Der auf Abrechnung gerichtete Antrag ist entgegen der Auffassung der Beklagten hinreichend bestimmt im Sinne von § 253



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger hat zwar nicht konkret die Punkte genannt, über die sich die Beklagte in der Abrechnung erklären soll. Ihr Inhalt ergibt sich aber aus der betrieblichen Vereinbarung und den zur Auslegung des Klageantrags heranzuziehenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. Die Beklagte bewertet die individuelle Leistung der Mitarbeiter nach den festgelegten Merkmalen, sie ermittelt das Betriebsergebnis und errechnet danach die Sonderleistung. Mit dem "Berechnungsbogen Tantieme" unterrichtet sie die Mitarbeiter über die Grundlagen und die Höhe des Anspruchs. Nichts anderes begehrt der Kläger.

II. Der Klage fehlt nicht das Rechtsschutzinteresse. Es ergibt sich aus der Nichterfüllung des vom Kläger behaupteten materiellrechtlichen Anspruchs. Der Einwand der Beklagten, sie habe die Tantieme mit dem Ergebnis "Null" abgerechnet und den Anspruch damit erfüllt, betrifft nicht die Zulässigkeit der Klage, sondern deren Begründetheit.

B. Der Kläger hat einen Anspruch auf die Sonderleistung. Da er deren Höhe nicht selbst beziffern kann, hat die Beklagte ihm die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Sie ist nicht berechtigt, die verdienstgesicherten Gehaltsteile auf die Tantieme anzurechnen. Die ohne Beteiligung des Betriebsrats erfolgte Anrechnung ist unwirksam.

I. Der Anspruch des Klägers auf Tantieme ergibt sich aus der Vereinbarung vom 14. Januar 1994.



1. Das Landesarbeitsgericht hat die Tantiemeregelung als Betriebsvereinbarung beurteilt. Hiergegen bestehen Bedenken, nachdem die Beklagte in der Revision den vollständigen Text vorgelegt hat. Die in Ziff. 4 aufgenommene Erklärung, der Betriebsrat nehme die Information des Vorstandes zur Kenntnis, ist für eine Betriebsvereinbarung unüblich. Das gilt auch für die Formulierung, er stimme der Aufstellung der Entlohnungsgrundsätze zu. Es fehlen außerdem Feststellungen zu der nach § 77 Abs. 2 BetrVG zwingenden Unterzeichnung durch die Betriebsparteien; der vorliegende Text enthält keine Unterschriften.

2. Der Senat braucht diese Frage nicht abschließend zu entscheiden. Liegt keine Betriebsvereinbarung vor, handelt es sich jedenfalls um eine auch im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG und der Rechtsprechung des BAG zulässige Regelungsabrede (vgl. BAG Beschluß vom 10. März 1992 - 1 ABR 31/91 - AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG Regelungsabrede). Durch die Regelungsabsprache werden noch keine Rechte der Arbeitnehmer begründet. Ihre Bestimmungen wirken für diese erst aufgrund einer Umsetzung in den Einzelarbeitsvertrag (vgl. BAG Urteil vom 20. November 1990 - 1 AZR 643/89 - AP Nr. 2 zu § 77 BetrVG Regelungsabrede). Diese Umsetzung ist erfolgt. Die Beklagte hat die Regelung in ihr Hausbuch aufgenommen. Sie wendet die Regelung betriebseinhheitlich an.

3. Der Kläger hat danach Anspruch auf Tantieme für das Jahr 1994. Anspruchsberechtigt sind nach 1.1 alle Mitarbeiter, die am 31. März des Folgejahres im Arbeitsverhältnis stehen. Diese Voraussetzung erfüllt der Kläger.



Zu Unrecht entnimmt die Beklagte den unter der Überschrift "Allgemeines" formulierten Erklärungen, sie könne den Kläger von der Sonderleistung ausschließen. Der Hinweis auf die Freiwilligkeit der sozialen Leistung, auf die kein Rechtsanspruch bestehe, trägt ihre Auffassung nicht. Damit wird nur herausgestellt, daß die Beklagte nicht aus anderen - kollektiven - Gründen zur Leistung der Tantieme verpflichtet ist. Aufgrund des Vorbehalts ist dem Vorstand nur überlassen, über die Gewährung und die Gesamthöhe zu der verteilenden Leistung zu entscheiden. Das hat die Beklagte für das Geschäftsjahr 1994 zugunsten der Mitarbeiter getan. Daran ist sie auch gegenüber dem Kläger gebunden. Die von dem Arbeitsgericht angezogene Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 6. Dezember 1995 (- 10 AZR 198/95 - AP Nr. 187 zu § 611 BGB Gratifikation) ist nicht vergleichbar. Der Entscheidung lag ein arbeitsvertraglich vereinbarter Freiwilligkeitsvorbehalt mit anderem Erklärungsinhalt zugrunde.

II. Die Beklagte ist verpflichtet, den Tantiemeanspruch des Klägers abzurechnen.

1. Die Zusage des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer eine von bestimmten betrieblichen oder individuellen Voraussetzungen abhängige Leistung zu erbringen, begründet auch die Pflicht, den Arbeitnehmer über das Bestehen und den Umfang seines Rechts aufzuklären, wenn dieser selbst nicht in der Lage ist, sich die erforderlichen Informationen zu verschaffen (BAG Urteil vom 30. Januar 1960 - 5 AZR 603/57 - AP Nr. 1 zu § 242 BGB Auskunftspflicht). Umfang und Form dieser Auskunftspflicht bestimmen sich nach den



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Umständen des Einzelfalls (BAG Urteil vom 7. Juli 1960 - 5 AZR 61/59 - AP Nr. 2 zu § 242 BGB Auskunftspflicht). Danach kann die Auskunft auch in einer Abrechnung bestehen.

2. Das vereinbarte differenzierte Bewertungssystem individueller Merkmale und die erforderliche Kenntnis vom Betriebsergebnis und dessen Gewichtung macht es dem Kläger unmöglich, den Tantiemeanspruch selbst zu berechnen.

3. Der Abrechnungsanspruch ist nicht durch Erfüllung erloschen, § 362 Abs. 1 BGB. Die Auffassung der Beklagten, sie habe abgerechnet, und zwar mit dem Ergebnis "Null", ist rechtsfehlerhaft. Sie übersieht, daß sich der Anspruch des Klägers nicht darauf beschränkt, über ein rechnerisches Ergebnis informiert zu werden. Vielmehr kann er verlangen, daß er auf der Grundlage der betrieblichen Vereinbarung und mit dem üblichen Bewertungsbogen über den Berechnungsweg aufgeklärt wird. Erst dadurch wird er in die Lage versetzt, die Auskunft zu beurteilen und einen Zahlungsanspruch zu beziffern.

III. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist der Abrechnungsanspruch nicht gegenstandslos geworden. Sie ist unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt berechtigt, die tarifliche Verdienstsicherung auf die Sonderleistung anzurechnen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Beklagte sei aufgrund der im Anstellungsvertrag und in der betrieblichen Regelung vereinbarten Vorbehalte befugt, den Unterschiedsbetrag zwischen den Vergütungsgruppen 7 und 9 auf die Tantieme anzurechnen.



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



Die Verdienstsicherung übersteige die Tantieme, die an vergleichbare Mitarbeiter bezahlt worden sei. Der Zahlungsanspruch sei deshalb erloschen. Damit sei er auch nicht mehr abzurechnen. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats seien nicht verletzt.

2. Diesen Ausführungen stimmt der Senat nicht zu.

a) Zur Auslegung des Freiwilligkeitsvorbehalts in der betrieblichen Vereinbarung gilt für die Anrechnungsbefugnis nichts anderes als für den Ausschluß eines Rechtsanspruchs. Der Vorbehalt im Arbeitsvertrag bezieht sich erkennbar auf individuelle Leistungen der Beklagten, nicht aber auf Ansprüche, die auf eine umgesetzte Regelungsabrede mit dem Betriebsrat zurückgehen.

b) Die Anrechnung der Verdienstsicherung auf die Tantieme ist rechtsunwirksam. Sie ist mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

aa) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats über das Aufstellen allgemeiner Entlohnungsgrundsätze und deren Änderung beschränkt sich allerdings auf kollektive Tatbestände. Ausgenommen sind deshalb individuelle Lohnvereinbarungen und -regelungen. Das sind solche, die mit Rücksicht auf den einzelnen Arbeitnehmer und seine Verhältnisse getroffen werden, und bei denen kein innerer Zusammenhang mit Leistungen an andere Arbeitnehmer besteht (BAG Großer Senat Beschluß vom 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - BAGE 69, 135 = AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung). Die Abgrenzung der kollektiven zur individuellen Regelung bestimmt sich



nicht nach der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer. Diese ist vielmehr lediglich Indiz. Entscheidend ist, ob Grund und Höhe einer Zahlung von allgemeinen Merkmalen abhängig gemacht werden, die von einer Mehrzahl von Arbeitnehmern im Betrieb erfüllt werden können. Hierzu gehören auch Regelungsfragen, die sich aus einer tariflichen Verdienstsicherung ergeben können (BAG Urteil vom 23. März 1993 - 1 AZR 582/92 - BAGE 72, 376 = AP Nr. 64 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung).

bb) Die Anrechnung des Tantiemeanspruchs auf die Verdienstsicherung mag derzeit nur den Kläger betreffen. Sie knüpft jedoch an den nach abstrakten Merkmalen abgrenzbaren und von diesen Merkmalen bestimmten Tatbestand des § 7 Abs. 5 MTV an. Es ist zu regeln, ob, in welcher Höhe und unter welchen Voraussetzungen der Tantiemeanspruch gestaltet wird, wenn ein Mitarbeiter aufgrund des Tarifvertrages eine die Tätigkeitsmerkmale übersteigende Vergütung erhält.

cc) Die Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates führt zur Rechtsunwirksamkeit der Anrechnung. Eine spätere Zustimmung des Betriebsrates zu dem Vorgehen des Arbeitgebers heilt den Rechtsfehler nicht. Die Verletzung des Mitbestimmungsrechts begründet zwar keinen Anspruch auf Leistungen, die der Arbeitnehmer nicht bereits aus anderen Rechtsgründen verlangen kann (BAG Urteil vom 28. September 1994 - 1 AZR 870/93 - BAGE 78, 74 = AP Nr. 68 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung). Anderes gilt jedoch bei dem zu Unrecht erfolgten Ausschluß von Leistungen. Verletzt der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, so sind Anrechnungen gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

unwirksam (BAG GS Beschluß vom 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - BAGE 69, 135 = AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung). Daß sich der Betriebsrat auf Veranlassung des Klägers wegen der Nichtzahlung der Tantieme später an die Beklagte gewandt hat und die Angelegenheit nach einem Gespräch nicht weiter verfolgt hat, ersetzt die erforderliche vorherige Einigung mit der Beklagten nicht.

IV. Die Vorinstanzen haben über beide Anträge der Stufenklage entschieden. Der damit in der Revision angefallene Zahlungsantrag ist mangels Abrechnung und fehlender Bezifferung nicht zur Entscheidung reif. Der Rechtsstreit ist hinsichtlich des Antrags zu 2) deshalb zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen.

Die Sache ist an das Landesarbeitsgericht und nicht ausnahmsweise an das Arbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 538 Abs. 1 Nr. 3, § 540, § 557, § 565 ZPO i.V.m. § 72 Abs. 5 ArbGG). Denn das Berufungsgericht hat von der nach § 540 ZPO möglichen Zurückverweisung abgesehen und in der Sache selbst entschieden (vgl. BAG Urteil vom 23. Februar 1967 - 3 AZR 237/66 - AP Nr. 45 zu § 256 ZPO).

Leinemann Düwell Reinecke
Furche Hintloglou



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

