

Aktenzeichen: 1 ABR 24/93
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 03. Mai 1994
- 1 ABR 24/93 -

I. Arbeitsgericht
Gießen

Beschluß vom 18. Dezember 1991
- 3 BV 14/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Beschluß vom 15. Dezember 1992
- 5 TaBV 36/92 -

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



Entscheidungsstichwort:

Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei Verletzung von
Mitbestimmungsrechten aus § 87 BetrVG

Gesetz:

BetrVG § 87, § 2 Abs. 1, § 23 Abs. 3

Leitsätze:

1. Dem Betriebsrat steht bei Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte aus § 87 BetrVG ein Anspruch auf Unterlassung der mitbestimmungswidrigen Maßnahme zu. Dieser Anspruch setzt keine grobe Pflichtverletzung des Arbeitgebers im Sinne des § 23 Abs. 3 BetrVG voraus. Insoweit gibt der Senat seine entgegenstehende Rechtsprechung auf (Beschluß vom 22. Februar 1983 - 1 ABR 27/81 - BAGE 42, 11 = AP Nr. 2 zu § 23 BetrVG 1972).

2. Ist der Unterlassungsantrag des Betriebsrats so weit gefaßt, daß er viele denkbare künftige Fallgestaltungen betrifft, ist er insgesamt unbegründet, wenn nicht in allen diesen Fällen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht.

3. Setzt der Arbeitgeber im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit der Anrechnung einer Tariflohnerhöhung übertarifliche Zulagen in der Weise neu fest, daß die Anrechnung zum Teil kompensiert wird, so liegt darin eine insgesamt mitbestimmungspflichtige Änderung der Entlohnungsgrundsätze.



1 ABR 24/93

5 TaBV 36/92 Frankfurt am Main

Verkündet am
3. Mai 1994

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

unter Beteiligung

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 3. Mai 1994 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Rösch und Dr. Wohlgemuth beschlossen:



1. Auf die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 15. Dezember 1992 - 5 TaBV 36/92 - aufgehoben.
2. Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Gießen vom 18. Dezember 1991 - 3 BV 14/91 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

I. Die Beteiligten streiten über ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Abänderung übertariflicher Zulagen.

Der Arbeitgeber betreibt Einzelhandelsgroßmärkte in der Bundesrepublik Deutschland, darunter auch in L . Er wendet auf die Arbeitsverhältnisse der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer Haustarifverträge an. Antragsteller ist der im Markt L gewählte Betriebsrat.

In den nach einheitlichem Muster abgeschlossenen schriftlichen Arbeitsverträgen werden unter Ziff. 4 auch Zulagen geregelt. Es heißt dazu:

Alle nicht tätigkeitsbezogenen Zulagen werden freiwillig und vorbehaltlich eines jederzeitigen Widerrufs gewährt und können bei Tarifierhöhungen auch rückwirkend angerechnet werden.

Im Jahre 1991 waren im Markt L 289 Arbeitnehmer beschäftigt, darunter 11 Auszubildende. 41 Arbeitnehmer erhielten eine übertarifliche Zulage. Das Volumen aller übertariflichen Zu-



lagen betrug in diesem Jahr vor dem Februar 7.649,93 DM, nach dem Juli 9.747,98 DM. Im Jahre 1992 erhielten von insgesamt 295 Beschäftigten 37 eine übertarifliche Zulage; das Volumen betrug vor dem Februar 9.544,18 DM, nach dem Juli 6.510,71 DM.

Dem Markt wird von der Zentrale ein Jahresbudget von 9,7 % des Umsatzes für Personalkosten vorgegeben. Die Differenz zwischen dieser Summe und der Summe der Tarifentgelte kann der Marktleiter in der Form übertariflicher Zulagen verteilen. Das geschieht auf unterschiedliche Weise. Mit einem Teil der Arbeitnehmer ist einzelvertraglich die Zahlung einer höheren als der der Tarifgruppe entsprechenden Vergütung vereinbart worden. So erhalten alle Mitarbeiter der Metzgerei eine Vergütung nach der Endstufe ihrer Vergütungsgruppe, auch wenn die insoweit maßgeblichen Tätigkeitsjahre noch nicht erfüllt sind. Der Marktleiter hat und nutzt auch die Möglichkeit, abwanderungswilligen Arbeitnehmern eine Erhöhung der Bezüge zuzusagen, um sie im Betrieb zu halten. Mit einigen Mitarbeitern ist vereinbart, daß die Zulagen - abweichend von Ziff. 4 des Mustervertrages - nicht auf Tariflohnerhöhungen anrechenbar sein sollen.

1991 und 1992 wurden jeweils im Juni rückwirkend zum 1. März des Jahres die Tariflöhne erhöht. Die Beteiligten streiten darüber, ob diese Erhöhungen voll und gleichmäßig auf alle übertariflichen Zulagen angerechnet worden sind. Unstreitig kam es jedenfalls im zeitlichen Zusammenhang damit zu Änderungen der Zulagen. Nach einer Erklärung des Marktleiters wurde am 1. Juli 1991 geprüft, wieviel "Luft" für Zulagen noch bestand; mit den Abteilungsleitern sei besprochen worden, welche Mitarbeiter beispiels-



weise immer pünktlich und zuverlässig und bereit seien, für andere einzuspringen. Anlässlich der Tariflohnerhöhung 1992 erging eine "interne Mitteilung" der Zentrale an alle Marktmanager, in der es hieß:

1992 erfolgt generell eine Anrechnung der Tarif-
erhöhungen auf die bestehenden anrechenbaren
übertariflichen Zulagen.

Die Anrechnung erfolgt maschinell und bedarf Ihrerseits keiner besonderen Meldung.

Sofern Sie im Nachgang bei Leistungsträgern Ihres Marktes eine erneute Erhöhung der Bezüge vornehmen wollen, teilen Sie uns dieses bitte unter Angabe von
Name, Vorname
Funktion
beschäftigt seit
Ist-Gehalt nach Anrechnung
Vorschlag
mit.

Eine EDV-Liste, aus der die Gehälter Ihrer Mitarbeiter vor und nach der Tarifveränderung hervorgehen, erhalten Sie zu diesem Zweck kurzfristig über die Gehalts- und Lohnbuchhaltung.

Sollten Sie keine Veränderungen der Gehälter und der Anrechnung vornehmen wollen, machen Sie uns bitte eine kurze Fehlmeldung.

Als letzten Termin für Ihre Meldung haben wir den 10. Juli 1992 vorgesehen.

Bitte informieren Sie über die Anrechnung rechtzeitig Ihren Betriebsrat.

Die Entwicklung der übertariflichen Zulagen in den Jahren 1991/1992 ergibt sich aus Listen, die von den Beteiligten im Verfahren vorgelegt wurden. Danach sind bei einzelnen Arbeitnehmern Änderungen zum 1. März 1991, zum 1. März 1992, aber auch zu anderen Zeitpunkten festzustellen, wie etwa zum 1. Oktober 1991, 1. Dezember 1991, 1. Januar 1992, 1. Juli 1992. Der Betriebsrat bat den Arbeitgeber mit Schreiben vom 24. Juli 1991 um Informa-



tionen darüber, bei welchen Mitarbeitern die Tariflohnerhöhung 1991 auf die übertariflichen Zulagen angerechnet würden und bei welchen nicht. Mit Schreiben vom 12. August 1991 forderte er den Arbeitgeber auf, allen Mitarbeitern, denen die Tariflohnerhöhung angerechnet worden sei, wieder die unveränderte Zulage zu gewähren; er werde sonst von seinem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG Gebrauch machen.

Mit seinem am 28. August 1991 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag hat der Betriebsrat zunächst begehrt, dem Arbeitgeber die einseitige Änderung der Zulagen zu untersagen sowie einzelnen benannten Mitarbeitern die ungekürzte Zulage weiterzuzahlen. Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, der Arbeitgeber habe eine mitbestimmungspflichtige Änderung der Zulagen vorgenommen. Weder 1991 noch 1992 seien die Tariflohnerhöhungen voll und gleichmäßig angerechnet worden. Dies zeige die im zeitlichen Zusammenhang mit den Tariflohnerhöhungen vorgenommene Änderung einzelner Zulagen. Die vom Arbeitgeber behauptete volle und gleichmäßige Anrechnung und die gleichzeitige Änderung des Verhältnisses der neuen Zulagenbeträge seien auf einen einheitlichen Entschluß zurückzuführen. Die Maßnahme habe auch einen kollektiven Bezug, da die innerbetriebliche Struktur bzw. die Verteilungsgrundsätze der Zulagen geändert worden seien. Auf die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer komme es dabei nicht an. Darüber hinaus seien auch ohne ersichtlichen Zusammenhang mit Tariflohnerhöhungen kontinuierlich Änderungen vorgenommen worden, hinsichtlich derer ebenfalls ein Mitbestimmungsrecht bestehe.



Der Betriebsrat hat zweitinstanzlich zuletzt beantragt,

unter Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Gießen vom 18. Dezember 1991 der Antragsgegnerin und Beteiligten zu 2) zu untersagen, die in ihrer Niederlassung in L an die dort Beschäftigten gezahlten (Leistungs-) Zulagen in Abänderung der Verteilungsgrundsätze einseitig zu modifizieren, solange und soweit nicht der Antragsteller und Beteiligte zu 1) der beabsichtigten Maßnahme zugestimmt hat oder eine die Änderung der Verteilungsgrundsätze legitimierende Betriebsvereinbarung in Kraft getreten oder ein entsprechender Spruch der Einigungsstelle erlassen worden ist,

hilfsweise

festzustellen, daß die jeweils von der Beteiligten zu 2) in Abänderung der Verteilungsgrundsätze vorgenommene Modifikation der in ihrer Niederlassung in L gezahlten (Leistungs-) Zulagen gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern rechtsunwirksam sind, solange und soweit nicht der Antragsteller und Beteiligte zu 1) der jeweils beabsichtigten Maßnahme der Beteiligten zu 2) zugestimmt hat oder eine diese Abänderung legitimierende Betriebsvereinbarung in Kraft getreten oder ein Spruch der Einigungsstelle rechtswirksam geworden ist.

Der Arbeitgeber hat beantragt, die Anträge abzuweisen.

Er hat die Auffassung vertreten, ein mitbestimmungspflichtiger Tatbestand liege nicht vor. Die Tariflohnerhöhung sei sowohl 1991 als auch 1992 auf alle Zulagen voll und gleichmäßig angerechnet worden, soweit diese anrechenbar gewesen seien. Einzelne Mitarbeiter seien erst im Anschluß daran mit dem Wunsch auf Gehaltserhöhung an den Marktleiter herangetreten; dieser habe den Wünschen zu unterschiedlichen Zeitpunkten rückwirkend entsprochen. Teilweise seien die Erhöhungen auch darauf zurückzuführen, daß Individualzusagen aus den Vorjahren erfüllt worden seien.



Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat auf die Beschwerde des Betriebsrats dem zuletzt gestellten Hauptantrag stattgegeben. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Arbeitgeber die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses.

II. Auf die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers war der Beschluß des Landesarbeitsgerichts aufzuheben. Der Antrag des Betriebsrats ist allerdings zulässig (A); er scheitert auch nicht daran, daß ein Unterlassungsanspruch generell ausgeschlossen wäre (B); er ist jedoch deshalb unbegründet, weil er als sog. Globalantrag zu weit geht (C). Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den abweisenden Beschluß des Arbeitsgerichts war daher zurückzuweisen.

A. Das Landesarbeitsgericht hat den als Hauptantrag gestellten Unterlassungsantrag zu Recht als zulässig angesehen. Es hat angenommen, der Antrag umschreibe das zu unterlassende Verhalten genügend genau und sei daher bestimmt genug. Dem ist im Ergebnis zuzustimmen.

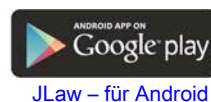
Der Antrag ist gerichtet auf Unterlassung einseitiger Abänderungen der an die Beschäftigten in L gezahlten Zulagen. Wird ein Unterlassungsanspruch geltend gemacht, mit dem der Antragsgegner zur künftigen Unterlassung einzelner Handlungen verpflichtet werden soll, müssen diese so genau bezeichnet sein, daß kein Zweifel besteht, welche Maßnahmen im einzelnen betroffen sind. Richtet sich der Antrag auf die Unterlassung mitbestimmungswidrigen Verhaltens, ist diesem Bestimmtheitserfordernis nur



genügt, wenn die Fallgestaltung konkret bezeichnet wird, für die ein Mitbestimmungsrecht behauptet wird. Andernfalls könnte jeweils erst im Zwangsvollstreckungsverfahren anhand eines dann gegebenen konkreten betrieblichen Vorgangs entschieden werden, ob es sich um eine dem Mitbestimmungsrecht unterliegende Maßnahme handelt oder nicht. Damit wäre aber der Befriedungszweck des Be-
schlußverfahrens verfehlt.

Dem Bestimmtheitserfordernis genügt auch ein sog. Globalantrag, mit dem für einen bestimmten Vorgang generell ein Mitbestimmungsrecht geltend gemacht wird. Bezieht sich der Antrag - wie hier - auf jede Änderung von Zulagen, ist dieses Begehren ausreichend bestimmt: Wird ihm in dieser Allgemeinheit stattgegeben, kann es in der Zwangsvollstreckung nicht zu Unklarheiten kommen. Ein derartiger Globalantrag ist also bestimmt genug und daher nicht unzulässig (BAGE 52, 160 = AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; BAG Beschluß vom 18. September 1991 - 7 ABR 63/90 - AP Nr. 40 zu § 40 BetrVG 1972; BAG Beschluß vom 27. Oktober 1992 - 1 ABR 17/92 - AP Nr. 61 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu B I 5 der Gründe; anders noch BAGE 44, 226 = AP Nr. 11 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; s. auch Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, § 81 Rz 9). Ob dem zulässigen Globalantrag in dieser Allgemeinheit auch stattzugeben ist, ob also wirklich für alle von ihm erfaßten Fallgestaltungen ein Mitbestimmungsrecht besteht, ist eine Frage, die sich erst bei der Prüfung der Begründetheit des Antrags stellt.

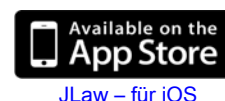
B. Der danach zulässige Hauptantrag ist nicht schon deshalb unbegründet, weil die engen Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG



nicht dargetan sind und der Betriebsrat einen weitergehenden Unterlassungsanspruch nicht geltend machen könnte. Das Landesarbeitsgericht hat vielmehr einen Unterlassungsanspruch dem Grunde nach zu Recht bejaht. Es hat offengelassen, ob das Verhalten des Arbeitgebers einen groben Verstoß gegen eine Verpflichtung aus dem Betriebsverfassungsgesetz im Sinne von § 23 Abs. 3 BetrVG darstellt; ein Anspruch auf Unterlassung ergebe sich als Nebenleistungsanspruch unmittelbar aus § 87 Abs. 1 BetrVG. Dem stimmt der Senat im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung zu.

I. Der Senat hat allerdings bisher in ständiger Rechtsprechung angenommen, das Betriebsverfassungsgesetz kenne keinen allgemeinen Anspruch des Betriebsrats, wonach der Arbeitgeber generell verpflichtet wäre, Handlungen zu unterlassen, die gegen Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechte des Betriebsrats verstoßen (grundlegend Beschluß vom 22. Februar 1983 - 1 ABR 27/81 - BAGE 42, 11 = AP Nr. 2 zu § 23 BetrVG 1972, m. zust. Anm. v. von Hoyningen-Huene = EzA § 23 BetrVG 1972 Nr. 9, m. zust. Anm. v. Rütters/Henssler = SAE 1984, 182, mit im Ergebnis zust. Anm. v. Buchner = AR-Blattei Arbeitsgerichtsbarkeit XII Entsch. 119, mit ablehnender Anm. v. Bertelsmann). Der Betriebsrat könne vielmehr grundsätzlich nur nach § 23 Abs. 3 BetrVG die Unterlassung mitbestimmungswidriger Handlungen verlangen. Voraussetzung sei folglich, daß der Arbeitgeber grob gegen seine Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz verstoße. Das gelte auch bei Verstößen des Arbeitgebers gegen Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG.

Diese Entscheidung hat zwar im Schrifttum Zustimmung, aber auch starken Widerspruch gefunden (zust. neben den bereits ge-



nannten Anmerkungen etwa auch Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 4. Aufl., § 23 Rz 80 ff.; MünchArbR/Matthes, § 321 Rz 15 ff.; Stege/Weinspach, BetrVG, 7. Aufl., § 23 Rz 17 ff.; Söllner, Grundriß des Arbeitsrechts, 10. Aufl., § 21 VII; Zöllner/Loritz, Arbeitsrecht, 4. Aufl., § 46 III 6; Beuthien, ZfA 1988, 1, 22 ff.; Ehmann, SAE 1984, 104 f.; von Hoyningen-Huene, Betriebsverfassungsrecht, 3. Aufl., S. 55; Joost, SAE 1985, 59; Konzen, Betriebsverfassungsrechtliche Leistungspflichten des Arbeitgebers, 1984, S. 92 ff.; Kort, CR 1986, 813; a.A. Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Aufl., § 23 Rz 77 ff.; Trittin/Blanke in Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, BetrVG, 4. Aufl., § 23 Rz 116 ff.; Wiese, GK-BetrVG, 5. Aufl., § 23 Rz 119 ff.; Coen, DB 1984, 2459; Derleder, AuR 1983, 289; ders., AuR 1985, 65; Dütz, DB 1984, 115; ders., Unterlassungs- und Beseitigungsansprüche des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber im Anwendungsbereich von § 87 BetrVG, 1984; Hanau, NZA 1985, Beil. 2, S. 3, 12; ders., JuS 1985, 360; Kümpel, AuR 1985, 78; Leisten, BB 1992, 266, 271; Neumann, BB 1984, 676; Pahle, NZA 1990, 51; Salje, DB 1988, 909). Die Instanzgerichte sind der Rechtsprechung des Senats in der Mehrzahl nicht gefolgt, sie haben insbesondere den Erlaß einstweiliger Verfügungen hinsichtlich unterschiedlicher Mitbestimmungsrechte damit begründet, daß ein Unterlassungsanspruch bestehe (vgl. statt aller die ausführlichen Nachweise bei Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, aaO, § 23 Rz 115, 117; Wiese, aaO, § 23 Rz 119, 120, 134).

Auch der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat sich in seiner Entscheidung vom 18. April 1985 (- 6 ABR 19/84 - BAGE 48, 246 = AP Nr. 5 zu § 23 BetrVG 1972) gegen die Rechtsprechung des



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



Ersten Senats ausgesprochen und jedenfalls für den Bereich des erzwingbaren Mitbestimmungsrechts nach § 87 BetrVG einen Unterlassungsanspruch bejaht, der nicht an die strengen Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG gebunden sei; einer abschließenden Entscheidung bedurfte es aber nicht, da im Streitfall der Unterlassungsanspruch auf § 23 Abs. 3 BetrVG gestützt wurde und auch Erfolg hatte.

II. Der Senat hält nach erneuter Prüfung der Sach- und Rechtslage an der Begründung seiner Entscheidung vom 22. Februar 1983 (- 1 ABR 27/81 -, aaO) nicht fest. Die generelle Verneinung eines Unterlassungsanspruchs neben dem Sondertatbestand des § 23 Abs. 3 BetrVG läßt sich nicht aufrechterhalten. § 23 Abs. 3 BetrVG ist keine abschließende Regelung mit Ausschlußwirkung. Vielmehr muß für jeden Mitbestimmungstatbestand gesondert geprüft werden, ob dieser dem Betriebsrat einen Unterlassungsanspruch gibt oder nicht.

Die bisherige Rechtsprechung des Senats beruht auf der Annahme, aus § 23 Abs. 3 BetrVG folge zwingend, daß neben diesem ausdrücklich eingeräumten und an enge Voraussetzungen geknüpften Anspruch nicht noch ein weitergehender Anspruch auf Unterlassung bestehen könne, weil die Vorschrift sonst überflüssig wäre. Hiergegen ist mit Recht eingewandt worden, daß die Frage des Verhältnisses eines Anspruchs nach § 23 Abs. 3 BetrVG zu anderen denkbaren Unterlassungsansprüchen sich nicht in dieser Allgemeinheit beantworten läßt. Vielmehr kommt es auf die Einzeltatbestände des verletzten Mitbestimmungsrechts und des darauf bezogenen Unterlassungsanspruchs an (vgl. insbesondere Wiese, aaO, § 23 Rz 122;



s. auch Konzen, Leistungspflichten, aaO. S. 44, 45, der einen eigenständigen Unterlassungsanspruch immerhin für den Fall des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bejaht; kritisch insoweit etwa auch Rüthers/Henssler, Anm. zu EzA § 23 BetrVG 1972 Nr. 9; zweifelnd wohl auch Zöllner/Loritz, aaO, § 46 III 6).

So mußte der Senat die Annahme eines generellen Vorrangs von § 23 Abs. 3 BetrVG vor allen Ansprüchen mit der gleichen Rechtsfolge bereits in anderem Zusammenhang aufgeben. In der Entscheidung vom 17. Mai 1983 (- 1 ABR 21/80 - BAGE 42, 366 = AP Nr. 19 zu § 80 BetrVG 1972) wurde ein Anspruch des Betriebsrats auf Leistung von Geld oder Sachen, auf Vorlage von Unterlagen oder auf Unterrichtung des Betriebsrats bejaht, obwohl ein solcher Anspruch mit gleichem Recht als unvereinbar mit § 23 Abs. 3 BetrVG gewertet werden könnte, weil in dieser Vorschrift Tun, Dulden und Unterlassen des Arbeitgebers gleichartig geregelt werden. Gleichwohl hat der Senat nicht angenommen, der Gesetzgeber habe mit § 23 Abs. 3 BetrVG jeden vergleichbaren Anspruch des Betriebsrats an die Voraussetzung knüpfen wollen, daß die Nichterfüllung sich als grober Verstoß gegen die entsprechende Verpflichtung des Arbeitgebers darstellen müsse. Für den Bereich von Leistungsansprüchen ist der Senat vielmehr davon ausgegangen, daß sich eine Anspruchsgrundlage aus einer speziellen Regelung ergeben kann und dann neben der allgemeinen Regelung des § 23 Abs. 3 BetrVG besteht oder dieser sogar vorgeht.

Eine weitere Widersprüchlichkeit innerhalb der Senatsrechtsprechung ergibt sich daraus, daß ein Unterlassungsanspruch bejaht wird, soweit es um die Unterlassung von Handlungen geht,



durch die der Arbeitgeber gegen bestehende Betriebsvereinbarungen verstößt (Beschluß vom 10. November 1987 - 1 ABR 55/86 - BAGE 56, 313 = AP Nr. 24 zu § 77 BetrVG 1972; vgl. dazu etwa auch Pahle, NZA 1990, 51, 53). Mag es auch insoweit um eine andere Rechtsgrundlage gehen - nämlich die Sicherung der Rechte aus einer übereinstimmend getroffenen Regelung -, leuchtet es in der Tat nicht ohne weiteres ein, daß bei bereits ausgeübter Mitbestimmung dem Betriebsrat ein Unterlassungsanspruch zusteht, ein solcher Anspruch jedoch nur unter den engen Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG bestehen soll, wenn der Arbeitgeber die Ausübung des Mitbestimmungsrechts von vornherein unmöglich macht. Das Schutzbedürfnis des Betriebsrats ist hier nicht erkennbar geringer, und die Interessen des Arbeitgebers sind nicht schutzwürdiger.

III. Der Betriebsrat hat bei Verstößen gegen sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG einen Unterlassungsanspruch gegen den Arbeitgeber.

1. Dieser Anspruch wird allerdings in § 87 BetrVG nicht ausdrücklich geregelt. Unterlassungsansprüche können aber als selbständige, einklagbare Nebenleistungsansprüche auch ohne gesetzliche Normierung bestehen. Das ist völlig unbestritten bei der Verletzung eines absoluten Rechts (§ 823 Abs. 1 BGB) oder eines gem. § 823 Abs. 2 BGB geschützten Rechts (vgl. dazu nur Erman/Hefermehl, BGB, 9. Aufl., § 1004 Rz 4, 5; Palandt/Bassenge, BGB, 53. Aufl., § 1004 Rz 2). Anerkannt ist es aber auch für vertragsrechtliche Beziehungen. Unterlassungspflichten werden hier aus § 242 BGB abgeleitet (vgl. etwa Erman/Werner, aaO, § 241 Rz 10



und § 242 Rz 50 ff.; MünchKomm-Kramer, BGB, 2. Aufl., § 241 Rz 16; Palandt/Heinrichs, aaO, § 241 Rz 5).

Ob in diesem Sinne ein Unterlassungsanspruch als selbständiger Nebenleistungsanspruch unmittelbar aus § 87 BetrVG abzuleiten ist, mag fraglich erscheinen (ablehnend Wiese, aaO, § 23 Rz 129); der Anspruch ergibt sich jedoch bei sozialen Angelegenheiten im Sinne von § 87 BetrVG aus der besonderen Rechtsbeziehung, die zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat besteht. Das durch die Bildung des Betriebsrats kraft Gesetzes zustande kommende "Betriebsverhältnis" (von Hoyningen-Huene, NZA 1989, 121 ff.; ders., Betriebsverfassungsrecht, aaO, S. 51 ff.) ist einem gesetzlichen Dauerschuldverhältnis ähnlich (vgl. zuletzt etwa Raab, Negatorischer Rechtsschutz des Betriebsrats gegen mitbestimmungswidrige Maßnahmen des Arbeitgebers, 1993, S. 39 ff., m.w.N.). Es wird bestimmt durch die Rechte und Pflichten, die in den einzelnen Mitwirkungstatbeständen normiert sind, sowie durch wechselseitige Rücksichtspflichten, die sich aus § 2 BetrVG ergeben (vgl. von Hoyningen-Huene, aaO; Heinze, DB 1983, Beil. 9, S. 6 f.; Konzen, Festschrift für Ernst Wolf, 1985, S. 279, 283 ff.; Wiese, aaO, § 23 Rz 131).

§ 2 BetrVG enthält eine dem Grundsatz von Treu und Glauben im Sinne von § 242 BGB vergleichbare Konkretisierung des Gebots partnerschaftlicher Zusammenarbeit. Zwar lassen sich aus der Vorschrift keine Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte ableiten, die im Gesetz nicht vorgesehen sind. § 2 BetrVG ist aber bei der Auslegung der einzelnen Tatbestände des Betriebsverfassungsgesetzes zu berücksichtigen (vgl. nur Heinze, DB 1983, Beil. 9, S. 7;



Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 2 Rz 11; Kraft, GK-BetrVG, aaO, § 2 Rz 14). Bei der Wertung der im Gesetz vorgesehenen Rechte kann daher aus dem allgemeinen Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit als Nebenpflicht grundsätzlich auch das Gebot abgeleitet werden, alles zu unterlassen, was der Wahrnehmung des konkreten Mitbestimmungsrechts entgegensteht. Insoweit ist eine dem vertraglich begründeten Schuldverhältnis vergleichbare Lage gegeben. Daraus folgt allerdings noch nicht, daß jede Verletzung von Rechten des Betriebsrats ohne weiteres zu einem Unterlassungsanspruch führt. Vielmehr kommt es auf die einzelnen Mitbestimmungstatbestände, deren konkrete gesetzliche Ausgestaltung und die Art der Rechtsverletzung an. Es ist daher nicht widersprüchlich, einen Unterlassungsanspruch bei Verstößen gegen § 87 BetrVG zu bejahen, ihn aber im Zusammenhang mit der Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen oder in wirtschaftlichen Angelegenheiten zu verneinen (so z.B. Wiese, aaO, § 23 Rz 141 und Rz 146).

2. Bei Verstößen gegen das Mitbestimmungsrecht des § 87 BetrVG muß dem Betriebsrat ein Unterlassungsanspruch zur Verfügung stehen.

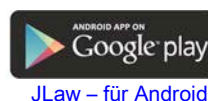
a) § 87 BetrVG regelt die erzwingbare Mitbestimmung. Maßnahmen in diesem Bereich soll der Arbeitgeber nach dem eindeutigen Willen des Gesetzgebers nur mit Zustimmung des Betriebsrats durchführen können. Verstößt er hiergegen, entsteht eine betriebsverfassungswidrige Lage. Daß der Gesetzgeber diese auch nur zeitweise dulden und einen Unterlassungsanspruch ausschließen wollte, ist nicht ersichtlich. Es fehlt gerade eine § 115 Abs. 7 Nr. 4 BetrVG entsprechende Regelung, wonach in Angelegenheiten, die der



Mitbestimmung des Seebetriebsrats unterliegen, der Kapitän vor einer Einigung mit dem Betriebsrat eine vorläufige Regelung treffen kann, wenn dies zur Aufrechterhaltung des Schiffsbetriebes dringend erforderlich ist. Daß in Notfällen dem Arbeitgeber ausnahmsweise auch im Rahmen des § 87 BetrVG die Möglichkeit eingeräumt sein mag, eine Anordnung vorläufig ohne Zustimmung des Betriebsrats wirksam zu treffen, ist damit nicht ausgeschlossen (zum Meinungsstand vgl. nur Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 87 Rz 21, 22). Wenn man dies zugesteht, unterstreicht das nur, daß in "Normalfällen" ein einseitiges Vorgehen nicht geduldet werden kann.

b) Dem läßt sich nicht entgegenhalten, § 87 Abs. 2 BetrVG sehe eine andere Konfliktregelung vor; danach entscheide bei fehlender Einigung die Einigungsstelle verbindlich. Diese Konfliktregelung betrifft nicht den betriebsverfassungswidrigen Zustand, der durch das Verhalten des Arbeitgebers bis zur Entscheidung der Einigungsstelle entsteht. Der Betriebsrat kann zwar die Einigungsstelle anrufen, aber dadurch allein Rechtsnachteile nicht abwenden. Bei kurzfristigen Maßnahmen läßt sich eine Entscheidung der Einigungsstelle oft nicht rechtzeitig herbeiführen. Auch bei längerfristigen Maßnahmen werden durch den betriebsverfassungswidrigen Vollzug häufig Fakten geschaffen, die nachträglich nur noch schwer zu beseitigen sind.

Die Möglichkeit der Anrufung der Einigungsstelle sichert also nicht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bis zu deren Entscheidung. Im übrigen ist es grundsätzlich Aufgabe desjenigen Betriebspartners, der eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme vor-



nehmen will, mit dem Ziel einer Einigung an den anderen Partner heranzutreten bzw. im Falle der Nichteinigung eine Entscheidung der Einigungsstelle herbeizuführen. Verweist man den Betriebsrat auf das Verfahren der Einigungsstelle im Falle eines mitbestimmungswidrigen Vorgehens des Arbeitgebers, werden die Rollen vertauscht. Der Betriebsrat hat häufig gar kein Interesse an der vom Arbeitgeber angestrebten Regelung - etwa der Kürzung übertariflicher Zulagen oder der Einführung von Schichtarbeit -, also auch keinen Anlaß, ein Einigungsstellenverfahren einzuleiten. Die Zuerkennung eines Unterlassungsanspruchs, der nicht von den engen Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG abhängig ist, wird dem Verhältnis der Betriebspartner besser gerecht. Der Arbeitgeber wird dadurch gezwungen, das vorgesehene Verfahren einzuleiten, wenn er die beabsichtigte Maßnahme umsetzen will. Genau dies entspricht aber dem Sinn der Konfliktregelung des § 87 Abs. 2 BetrVG.

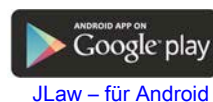
c) Eine hinreichende Sicherung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 2 BetrVG wird auch nicht dadurch erreicht, daß nach ganz herrschender Auffassung und ständiger Rechtsprechung entsprechend der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung mitbestimmungswidrig durchgeführte Maßnahmen gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern keine Rechtswirkung erzeugen (vgl. zuletzt nur BAG Großer Senat Beschluß vom 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung = EzA § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 30, zu D II der Gründe).



Damit wird zwar indirekt ein Zwang auf den Arbeitgeber ausgeübt, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu wahren. Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 BetrVG ist aber dem Betriebsrat zum Schutze der Belegschaft zugewiesen, dient also kollektiven Interessen. Der Betriebsrat selbst muß daher eine wirksame Möglichkeit haben, aktiv für die Einhaltung seines Mitbestimmungsrechts Sorge zu tragen. Man kann ihn nicht auf ein Tätigwerden gerade derjenigen verweisen, deren Rechte durch seine Beteiligung gesichert werden sollen.

Im übrigen ist die Wirksamkeit des indirekten Drucks, der von den einzelnen Arbeitnehmern ausgehen kann, recht schwach. Eine kollektive Weigerung aller betroffenen Arbeitnehmer, bis zur Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens betriebsverfassungswidrigen Anordnungen Folge zu leisten, ist praktisch nicht zu erreichen. Für den einzelnen Arbeitnehmer ist ein erhebliches Risiko mit einer solchen Weigerung verbunden. Bei Zweifeln über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts setzt er sich dem Vorwurf aus, eine unberechtigte Arbeitsverweigerung zu begehen. Außerdem können die Individualinteressen der betroffenen Arbeitnehmer und die vom Betriebsrat zu wahrenden kollektiven Interessen auseinanderfallen, so daß für einzelne Arbeitnehmer oder Teile der Belegschaft kein Anlaß oder keine Möglichkeit besteht, Rechte wegen einer unterbliebenen Beteiligung des Betriebsrats geltend zu machen.

d) Ist also einerseits eine hinreichende Sicherung des erzwingbaren Mitbestimmungsrechts bis zum ordnungsgemäßen Abschluß des



Mitbestimmungsverfahrens auf anderem Wege nicht gewährleistet, andererseits aber aus § 87 BetrVG zu entnehmen, daß nach dieser Vorschrift mitbestimmungspflichtige Maßnahmen grundsätzlich nicht - auch nicht zeitweise oder vorläufig - ohne Beteiligung des Betriebsrats durchgeführt werden sollen, ist es gerechtfertigt und geboten, dem Betriebsrat einen selbständigen Nebenleistungsanspruch zuzubilligen, der das gesetzliche Ziel erreichbar macht. Dies ergibt eine sachgerechte Auslegung des § 87 BetrVG im Lichte des § 2 BetrVG (vgl. insbesondere Wiese, aaO, § 23 Rz 131, 132; Kraft, aaO, § 2 Rz 12; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 2 Rz 10; Raab, aaO, S. 184 ff.; Witt, Die betriebsverfassungsrechtliche Kooperationsmaxime und der Grundsatz von Treu und Glauben, 1987, S. 112).

3. Einem Unterlassungsanspruch, der nicht auf grobe Verstöße des Arbeitgebers beschränkt ist, kann nicht entgegengehalten werden, der Betriebsrat könne ihn dazu mißbrauchen, bei Meinungsverschiedenheiten über den Umfang des Mitbestimmungsrechts seine Auffassung durchzusetzen, indem er erforderliche Maßnahmen verzögert oder gar vereitelt. Dieses Argument betrifft bei näherer Betrachtung nur die prozessuale Frage, ob und inwieweit der Unterlassungsanspruch bei Unklarheiten über die Auslegung und Anwendung der einzelnen Mitbestimmungstatbestände des § 87 Abs. 1 BetrVG durchgesetzt werden kann. Die Befürchtung, daß der Betriebsrat mit Hilfe seines Unterlassungsanspruchs eine "Blockadepolitik" betreiben könnte, erweist sich jedoch als unbegründet.

In der Regel wird der Betriebsrat so verfahren wie im vorliegenden Fall und den Streit über den Umfang seines Mitbestim-



mungsrechts als Vorfrage im Zusammenhang mit seinem Unterlassungsanspruch im Beschlußverfahren geltend machen. Die betriebsverfassungsrechtliche Meinungsverschiedenheit wird dann gleichzeitig mit dem Unterlassungsanspruch geklärt. Ein Auseinanderklaffen der materiellen und der prozessualen Rechtsstellung droht allerdings dann, wenn der Betriebsrat seinen Unterlassungsanspruch im Wege der einstweiligen Verfügung geltend macht. Das summarische Eilverfahren kann die betriebsverfassungsrechtliche Meinungsverschiedenheit nicht abschließend klären. Die daraus folgenden Probleme sind jedoch keine Besonderheit des Betriebsverfassungsrechts und mit prozessualen Mitteln weitgehend zu vermeiden. Insbesondere bei den Anforderungen, die an den Verfügungsgrund zu stellen sind, können das Gewicht des drohenden Verstoßes und die Bedeutung der umstrittenen Maßnahme einerseits für den Arbeitgeber und andererseits für die Belegschaft angemessen berücksichtigt werden.

C. Der Hauptantrag des Betriebsrats ist jedoch deshalb unbegründet, weil er alle künftigen Änderungen der Zulagen erfaßt, obwohl ein so weitgehendes Mitbestimmungsrecht nicht besteht.

1. Wie bereits unter A dargelegt, ist ein Globalantrag, mit dem die Unterlassung einer bestimmten Handlung für viele denkbare Fallgestaltungen begehrt wird, nur dann begründet, wenn der Antragsteller die Unterlassung für alle erfaßten Fallgestaltungen verlangen kann. Ist dies nicht der Fall, muß der Antrag im ganzen als unbegründet zurückgewiesen werden. Das Gericht darf nicht dahin erkennen, daß der geltend gemachte Anspruch unter einschränkenden Voraussetzungen gegeben ist, die nicht zum Inhalt des An-



trags erhoben worden sind. Eine solche Tenorierung würde sich nicht mehr im Rahmen des Antrags halten (§ 308 ZPO). Es würde nicht weniger als beantragt zugesprochen werden, sondern etwas anderes (BAGE 52, 160 = AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; BAG Beschluß vom 18. September 1991 - 7 ABR 63/90 - AP Nr. 40 zu § 40 BetrVG 1972; Senatsbeschluß vom 27. Oktober 1992 - 1 ABR 17/92 - AP Nr. 61 § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung).

2. Der Antrag des Betriebsrats ist als Globalantrag anzusehen. Er bezieht sich ohne Einschränkungen auf jede künftige Abänderung der an die Beschäftigten in L gezahlten Zulagen. Das Landesarbeitsgericht hat ihm auch in vollem Umfang entsprochen, wobei mit der teilweisen Abweichung vom Wortlaut offensichtlich keine sachliche Abweichung beabsichtigt war.

Angesichts des eindeutigen Wortlauts läßt sich der Antrag nicht einschränkend auslegen. So ist insbesondere keine Beschränkung dahin möglich, daß nur für Änderungen aus Anlaß von allgemeinen Tariflohnerhöhungen ein Unterlassungsanspruch geltend gemacht wird (wonach immer noch ein Globalantrag vorläge). Diese Einschränkung war noch in dem unter dem 23. September 1992 vom Betriebsrat angekündigten Hilfsantrag enthalten. Sie ist aber in den zuletzt gestellten Hauptantrag nicht mehr aufgenommen worden (ebensowenig in den Hilfsantrag). Im Schriftsatz vom 14. Dezember 1992 hat der Betriebsrat vielmehr ausdrücklich darauf hingewiesen, daß von dem Arbeitgeber nicht nur aus Anlaß von Tariflohnerhöhungen, sondern kontinuierlich Änderungen vorgenommen worden seien. Diesen Gesichtspunkt greift auch das Landesarbeitsgericht auf, indem es darauf verweist, daß nach der Entwicklung der



Zulagen in den Jahren 1991/1992 nicht nur zum 1. März des jeweiligen Jahres, sondern auch zu anderen Zeitpunkten viele Veränderungen stattgefunden hätten, die nicht als Anrechnung von Tariflohnerhöhungen angesehen werden könnten. Das Landesarbeitsgericht hat also jede Änderung der Zulagen - sei es im Zusammenhang mit allgemeinen Tariflohnerhöhungen, sei es unabhängig davon - als vom Antrag erfaßt angesehen.

3. Ein Mitbestimmungsrecht kann aber nicht für jeden denkbaren Fall einer künftigen Änderung der gezahlten übertariflichen Zulagen bejaht werden.

a) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend ausgegangen von der Rechtsprechung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts zur Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Anrechnung von Tariflohnerhöhungen auf übertarifliche Zulagen (Beschuß vom 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung = EzA § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 30). Danach unterliegt nicht nur die Aufstellung von Verteilungsgrundsätzen für übertarifliche Zulagen, sondern auch die Änderung dieser Grundsätze der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

Das Mitbestimmungsrecht besteht allerdings nur dann, wenn es um die Festlegung oder Änderung allgemeiner (kollektiver, genereller) Regelungen geht. Die individuelle Lohngestaltung, also Regelungen mit Rücksicht auf bestimmte Umstände einzelner Arbeitnehmer, bei denen ein innerer Zusammenhang mit ähnlichen Regelungen für andere Arbeitnehmer nicht besteht, sind mitbestimmungs-



frei (vgl. im einzelnen BAG Großer Senat Beschluß vom 3. Dezember 1991, aaO, zu C III 3 b dd der Gründe; vgl. weiter nur Senatsurteile vom 22. September 1992 - 1 AZR 235/90, 1 AZR 405/90, 1 AZR 459/90 und 1 AZR 460/90 - AP Nr. 54, 55, 56 und 60 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung = EzA § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 33, 35, 36 und 37).

b) Dem Landesarbeitsgericht ist insoweit zuzustimmen, als es die im Zusammenhang mit den allgemeinen Tariflohnerhöhungen 1991 bzw. 1992 vorgenommenen sowie vergleichbare künftige Änderungen als mitbestimmungspflichtig angesehen hat.

aa) Der Arbeitgeber beruft sich zu Unrecht darauf, er habe die jeweiligen Tariflohnerhöhungen zunächst voll und gleichmäßig und damit mitbestimmungsfrei auf die Zulagen aller Arbeitnehmer angerechnet; erst im Nachgang seien individuelle Erhöhungen vorgenommen worden. Eine derartige Betrachtungsweise wird dem Vorgang nicht gerecht. Der Senat hat schon in seiner Entscheidung vom 11. August 1992 (- 1 AZR 279/90 - AP Nr. 53 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung = EzA § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 32) ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bejaht für den Fall, daß der Arbeitgeber eine Tariflohnerhöhung zunächst auf die übertariflichen Zulagen aller Arbeitnehmer anrechnet, das durch die Anrechnung eingesparte Zulagenvolumen aber sogleich nach anderen Grundsätzen neuverteilt. Hier wird nicht voll und gleichmäßig angerechnet. Eigentliches Regelungsziel ist vielmehr eine Umverteilung des Zulagenvolumens und damit eine Änderung der Verteilungsgrundsätze.



bb) Von einer derartigen einheitlichen Maßnahme ist angesichts der vom Landesarbeitsgericht festgestellten Tatsachen auch in den Jahren 1991/1992 auszugehen. Für 1991 belegen dies schon die Angaben des Marktleiters. Dieser hat dargelegt, am 1. Juli 1991 sei geprüft worden, wieviel "Luft" für Zulagen jetzt noch bestanden habe; mit den Abteilungsleitern sei besprochen worden, welche Mitarbeiter beispielsweise immer pünktlich und zuverlässig gewesen seien und bereit, für andere einzuspringen. Daraus wird deutlich, daß im unmittelbaren Zusammenhang mit der Tariflohnerhöhung die Zulagen neuverteilt wurden. Es wurde berechnet, wie groß der vom Arbeitgeber mitbestimmungsfrei festzusetzende "Topf" (nämlich die Differenz zwischen der Summe der Tarifentgelte und 9,7 % vom Marktumsatz) nach der Tariflohnerhöhung noch war; sodann wurde entschieden, nach welchen Kriterien dieser Betrag künftig eingesetzt werden sollte. In dieser Weise verfährt aber letztlich jeder Arbeitgeber bei der Entscheidung über eine volle oder nur anteilige Anrechnung einer Tariflohnerhöhung.

Für das Jahr 1992 ergibt sich das gleiche Bild. Wenn die Zentrale des Arbeitgebers in einer internen Mitteilung an die Marktleiter die Anweisung ergehen ließ, 1992 erfolge generell eine Anrechnung auf anrechenbare Zulagen, gleichzeitig aber darauf hinwies, daß "im Nachgang" Erhöhungen vorgenommen werden könnten, kommt auch hier die Einheitlichkeit des Vorgangs deutlich zum Ausdruck.

cc) Dem Landesarbeitsgericht ist auch insoweit zu folgen, als es einen kollektiven Tatbestand angenommen hat. Auch bei Fehlen aus-



drücklich festgesetzter Verteilungskriterien kann die Änderung eines bestehenden Zulagensystems einen kollektiven Bezug haben. Dies hat der Senat insbesondere dann bejaht, wenn die für die unterschiedliche Anrechnung erkennbaren Wertungskriterien notwendigerweise einen Vergleich mit anderen Arbeitnehmern voraussetzen. In diesem Sinne hat der Senat einen kollektiven Bezug bejaht bei Anrechnungen, die aus Leistungsgründen vorgenommen werden (Senatsurteile vom 22. September 1992 - 1 AZR 459/90 und 1 AZR 460/90 - sowie Senatsbeschuß vom 27. Oktober 1992 - 1 ABR 17/92 - AP Nr. 56, 60 und 61 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung = EzA § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 36, 37 und 40). Hieran gemessen sind etwa die Kriterien für die Neuverteilung, die der Marktleiter für das Jahr 1991 dargelegt hat, geradezu klassische Beispiele für Unterscheidungsmerkmale mit Kollektivbezug.

c) Der Antrag des Betriebsrats ist aber nicht nur auf künftige Unterlassung solcher Tatbestände gerichtet, wie sie im Zusammenhang mit den Tariflohnerhöhungen 1991/1992 festzustellen waren. In der zuletzt gestellten Form und mit der zuletzt gegebenen Begründung erfaßt er vielmehr die Unterlassung jeglicher einseitiger Änderungen des (derzeitigen) Zulagensystems. Dies wäre nur gerechtfertigt, wenn jede künftig denkbare einseitige Änderung der Zulage mitbestimmungspflichtig wäre. Das ist jedoch nicht anzunehmen.

Mitbestimmungsfrei ist schon nach der Entscheidung des Großen Senats die vollständige und gleichmäßige Anrechnung von Tariflohnerhöhungen, obwohl auch sie zur Änderung der Zulagen und



zur Änderung der Verteilungsgrundsätze führen kann. Die Rechtsbeschwerde weist insoweit zu Recht darauf hin, daß der Antrag selbst diesen Fall der einseitigen Abänderung erfaßt. In Betracht kommen ferner Fälle ohne kollektiven Bezug. So hat der Senat einen mitbestimmungspflichtigen Tatbestand verneint, wenn gegenüber einem einzelnen Arbeitnehmer eine Tariflohnerhöhung auf eine übertarifliche Zulage mit Rücksicht darauf angerechnet wird, daß er trotz einer Umsetzung auf einen tariflich niedriger bewerteten Arbeitsplatz unverändert die bisherige Vergütung erhielt (Senatsurteil vom 22. September 1992 - 1 AZR 461/90 - AP Nr. 57 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung = EzA § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 38). Eine mitbestimmungsfreie Änderung von Zulagen im Zusammenhang mit der Anrechnung von Tariflohnerhöhungen kommt weiterhin in Betracht, wenn sie auf den Wunsch der betroffenen Arbeitnehmer aus steuerlichen Gründen zurückgeht (Senatsbeschuß vom 27. Oktober 1992 - 1 ABR 17/92 - AP Nr. 61 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung = EzA § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 40). Als mitbestimmungsfrei hat der Senat schließlich auch solche Anrechnungsfälle behandelt, bei denen es nicht um eine allgemeine Tariflohnerhöhung, sondern nur um eine Änderung der Eingruppierung einzelner Arbeitnehmer ging (Entscheidung vom 22. September 1992 - 1 AZR 235/90 - AP Nr. 54 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung = EzA § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 33).

Bereits diese Entscheidungen machen deutlich, daß durchaus nicht in jedem Fall der Änderung von übertariflichen Zulagen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht, und zwar auch dann nicht, wenn es zu einer Änderung der Verteilungsgrundsätze kommt.

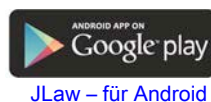


Daraus folgt, daß dem als Globalantrag zu verstehenden Hauptantrag des Betriebsrats nicht stattgegeben werden kann. Der Antrag ist vielmehr insgesamt unbegründet.

D. Der auf denselben Sachverhalt wie der Hauptantrag gestützte Hilfsantrag ist wie dieser unbegründet.

Der Hilfsantrag unterscheidet sich vom Hauptantrag sachlich nur dadurch, daß nicht Unterlassung begehrt wird, sondern nur die Feststellung der Unwirksamkeit von Änderungen der Zulagen für die betroffenen Arbeitnehmer. Der Antrag ist mit diesem Inhalt nicht schon deshalb als unzulässig anzusehen, weil er auf die Feststellung individualrechtlicher Ansprüche der Arbeitnehmer gerichtet wäre. Er ist vielmehr zwanglos dahin zu verstehen, daß der Betriebsrat die Feststellung begehrt, die Änderung der Zulagen hätte an sich seinem Mitbestimmungsrecht unterlegen. Mit diesem Inhalt ist er zulässig (Senatsbeschlüsse vom 13. Januar 1987 und vom 24. November 1987 BAGE 54, 79 und 56, 346 = AP Nr. 26 und 31 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung).

Er ist jedoch insgesamt unbegründet. Wie der Unterlassungsantrag ist auch der Hilfsantrag als Globalantrag anzusehen, da er unterschiedslos auf jede denkbare künftige Änderung von Zulagen gerichtet ist. Nach der ausdrücklichen Umstellung des ursprünglich angekündigten Hilfsantrags und seiner Angleichung an den Hauptantrag kann er auch nicht dahin ausgelegt werden, daß er eine Feststellung des Mitbestimmungsrechts bei Anrechnung der Tariflohnerhöhungen 1991/1992 als selbständigen Teil erfaßte. Es kann daher dahingestellt bleiben, ob in diesem Fall dem Feststel-



lungsantrag hätte teilweise stattgegeben werden können. Ob das Landesarbeitsgericht den Betriebsrat hätte gemäß § 139 ZPO auf Bedenken gegen die Neufassung des Antrages hinweisen müssen, bedarf gleichfalls keiner abschließenden Entscheidung. Der Betriebsrat hat keine entsprechende Verfahrensrüge erhoben.

Dr. Dieterich

Dr. Wißmann

Dr. Rost

Rösch

Dr. Wohlgemuth



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)