

Aktenzeichen: 1 ABR 41/94
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 14. Februar 1995
- 1 ABR 41/94 -

I. Arbeitsgericht
Karlsruhe

Beschluß vom 10. Februar 1994
- 3 BV 9/93 -

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



Entscheidungsstichwort:

Anrechnung von Tariferhöhung auf übertarifliche Zulagen

Gesetz:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10

Leitsatz:

Sieht ein Tarifvertrag eine Tariferhöhung in zwei Stufen vor und verrechnet der Arbeitgeber nur die zweite, nicht aber die erste Tariferhöhung mit übertariflichen Zulagen, so hängt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats davon ab, ob die beiden unterschiedlichen Reaktionen des Arbeitgebers Teile eines einheitlichen Regelungskonzeptes bilden und eine Veränderung der Verteilungsgrundsätze bewirken.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 41/94

3 BV 9/93 Karlsruhe

Verkündet am
14. Februar 1995

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

unter Beteiligung

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 14. Februar 1995 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Bayer und Brunner beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Sprungsrechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Karlsruhe vom 10. Februar 1994 - 3 BV 9/93 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob der Betriebsrat mitzubestimmen hat, wenn der Arbeitgeber eine Tarifierhöhung mit übertariflichen Zulagen verrechnet, nachdem er eine vorhergehende, in derselben Tarifrunde vereinbarte Tarifierhöhung ohne Anrechnung auf übertarifliche Zulagen an die Arbeitnehmer weitergegeben hat.

Die Arbeitgeberin betreibt einen Versandhandel. In ihrem Betrieb finden die allgemeinverbindlichen Tarifverträge für den Einzelhandel Baden-Württembergs Anwendung. Einem Teil der Arbeitnehmer zahlte die Arbeitgeberin übertarifliche Zulagen in unterschiedlicher Höhe. Wie die Beteiligten in der mündlichen Anhörung vor dem Senat unstreitig gestellt haben, dienten die den Angestellten der Gehaltsgruppe II in unterschiedlicher Höhe gezahlten Zulagen als Ausgleich, weil man die Tätigkeiten dieser Gruppe als zu gering bewertet ansah.

Am 26. Mai 1992 wurde ein neuer Tarifvertrag über Gehälter, Löhne, Ausbildungsvergütungen und Sozialzulagen abgeschlossen. Nach diesem erhöhten sich rückwirkend zum 1. April 1992 die Gehälter der Gruppen I bis III um 5,8 % und diejenigen der Grup-



pen IV und V um 5,6 %. Darüber hinaus bestimmte der Tarifvertrag, daß die Gehälter der Gruppe II zum 1. März 1993 um weitere 40,00 DM pro Monat steigen sollten. Die nächste Gehaltserhöhung bewirkte ein Tarifvertrag vom 9. Juni 1993 für alle Tarifgruppen zum 1. April 1993.

Die prozentuale Tarifierhöhung zum 1. April 1992 wurde von der Arbeitgeberin nicht auf übertarifliche Zulagen angerechnet, sondern an die Arbeitnehmer weitergegeben. Dagegen rechnete die Arbeitgeberin die Erhöhung des Tarifgehalts der Gruppe II zum 1. März 1993, von der 222 Arbeitnehmer betroffen waren, bei denjenigen 184 Arbeitnehmern an, die zu diesem Zeitpunkt eine übertarifliche Zulage erhielten. Soweit sich die Zulage auf monatlich 40,00 DM oder weniger belaufen hatte, wurde sie in vollem Umfang verrechnet. Soweit die Zulage höher war, wurde sie um 40,00 DM vermindert. Der Betriebsrat wurde nicht beteiligt. Bei der Tarifierhöhung zum 1. April 1993 nahm die Arbeitgeberin keine Anrechnung vor.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Anrechnung sei mitbestimmungspflichtig gewesen. Durch die relative Veränderung der Höhe der einzelnen Zulagen hätten sich die Verteilungsgrundsätze geändert. Insoweit habe die Arbeitgeberin innerhalb des von ihr vorgegebenen Dotierungsrahmens verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten gehabt. Die zum 1. März 1993 vorgenommene Anrechnung könne nicht getrennt von der anrechnungsfrei gebliebenen Tarifierhöhung zum 1. April 1992 betrachtet werden, sondern bilde



mitbestimmungsrechtlich mit dieser eine Einheit. Beide Tarifierhöhungen beruhten auf demselben Tarifvertrag.

Der Betriebsrat hat beantragt

festzustellen, daß die Anrechnung der Tarifierhöhung von 40,00 DM auf die übertariflichen Zahlungen zum 1. März 1993 unwirksam ist.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Nach ihrer Meinung war die Anrechnung mitbestimmungsfrei. Die Entscheidungen über eine mögliche Anrechnung der Tarifierhöhungen zum 1. April 1992 und zum 1. März 1993 auf übertarifliche Zulagen hätten kein einheitliches Konzept verfolgt. Vielmehr habe sich die Frage der Anrechnung bei jedem Tarifsprung neu gestellt. Die Anrechnung zum 1. März 1993 sei im Rahmen des rechtlich Möglichen vollständig und gleichmäßig erfolgt, so daß ein Mitbestimmungsrecht nicht in Betracht gekommen sei. Daß nur die Gehaltsgruppe II betroffen war, sei in diesem Zusammenhang unschädlich, weil die Gehaltserhöhung ohnehin nur diese Gruppe erfaßt habe.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats entsprochen. Auf Antrag beider Beteiligten hat es in seinem Beschluß die Sprungrechtsbeschwerde zugelassen. Mit diesem Rechtsmittel verfolgt die Arbeitgeberin ihren Zurückweisungsantrag weiter. Der Betriebsrat bittet um Zurückweisung der Sprungrechtsbeschwerde.



B. Das Rechtsmittel der Arbeitgeberin hat keinen Erfolg.

I. Die Sprungrechtsbeschwerde ist zulässig. Die nach § 96 a Abs. 1 Satz 3 ArbGG erforderliche Zustimmung des Betriebsrats liegt vor. Die Unterzeichnung durch den Betriebsratsvorsitzenden genügt den insoweit an die Zustimmungserklärung zu stellenden Anforderungen. Im Beschlußverfahren schreibt § 94 Abs. 1 ArbGG nur für die Rechtsbeschwerdeschrift und die Rechtsbeschwerdebegründung die Unterzeichnung durch einen Rechtsanwalt vor. Für andere Schriftsätze der Verfahrensbeteiligten besteht dieses Erfordernis nicht.

II. Die Sprungrechtsbeschwerde ist aber nicht begründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben.

1. Der Antrag ist zulässig.

a) Allerdings erscheint es zweifelhaft, ob der Betriebsrat das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Interesse an der Feststellung hätte, daß eine ohne seine Beteiligung erfolgte Anrechnung einer Tarifierhöhung auf übertarifliche Zulagen unwirksam gewesen sei. Die Unwirksamkeit betrifft nur die Rechtsverhältnisse zwischen der Arbeitgeberin und den einzelnen Arbeitnehmern. Auswirkungen, die sich hieraus auf Rechte oder Pflichten des Betriebsrats ergäben, sind nicht ersichtlich.

Diese Bedenken können aber auf sich beruhen. Der Antrag des Betriebsrats ist nämlich dahin zu verstehen, daß er nur die Fest-



stellung seines Mitbestimmungsrechts bei der fraglichen Anrechnung begehrt. So hat offensichtlich auch das Arbeitsgericht den Antrag ausgelegt. Dies ergibt sich daraus, daß es sich in den Gründen des angefochtenen Beschlusses nur mit dem Bestehen eines Mitbestimmungsrechts befaßt hat, nicht dagegen mit einer möglichen Unwirksamkeit der Anrechnung als Folge eines Verstoßes gegen das Mitbestimmungsrecht. Insoweit hat auch die Arbeitgeberin keine Rüge erhoben.

b) Für den Antrag des Betriebsrats auf Feststellung des umstrittenen Mitbestimmungsrechts besteht ein Rechtsschutzinteresse. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats kann ein Streit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber darüber, ob in einer bestimmten Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht besteht, mit einem Feststellungsantrag zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden. Das Feststellungsinteresse ist hier auch nicht etwa deshalb entfallen, weil die Anrechnungen, für die ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch genommen wird, bereits bei der Gehaltsberechnung berücksichtigt und bei der Gehaltsauszahlung realisiert wurden. Es geht nicht um einen in der Vergangenheit liegenden abgeschlossenen Vorgang. Vielmehr nimmt der Betriebsrat das Recht in Anspruch, bei der von der Arbeitgeberin vorgenommenen Anrechnung jetzt noch mitzubestimmen. Ein solches Mitbestimmungsrecht kann noch ausgeübt werden. Wie der Senat erst kürzlich entschieden und näher begründet hat (Beschuß vom 14. Juni 1994 - 1 ABR 63/93 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu B I der Gründe), kann bei betriebsverfassungswidrigen Zahlungen eine mitbestimmte Entscheidung



derung auch noch nachträglich mit Wirkung für die Vergangenheit getroffen und durch Nachzahlungen vollzogen werden.

2. Der Antrag des Betriebsrats ist auch begründet. Bei der von der Arbeitgeberin vorgenommenen Anrechnung der Tarifierhöhung auf übertarifliche Zulagen hatte der Betriebsrat mitzubestimmen.

a) Nach den vom Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgestellten Grundsätzen besteht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Anrechnung einer Tarifierhöhung auf übertarifliche Zulagen dann, wenn sich durch die Anrechnung die bisher bestehenden Verteilungsgrundsätze ändern. Diese Voraussetzung liegt vor, wenn sich das Verhältnis der Höhe der Zulagen zueinander verschiebt. Weiter ist das Mitbestimmungsrecht davon abhängig, daß für eine Regelung der Anrechnung innerhalb des vom Arbeitgeber mitbestimmungsfrei vorgegebenen Dotierungsrahmens ein Gestaltungsspielraum verbleibt. Deshalb ist die Anrechnung mitbestimmungsfrei, wenn sie das Zulagenvolumen völlig aufzehrt. Das gleiche gilt, wenn die Tarifierhöhung im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Möglichen vollständig und gleichmäßig auf die übertariflichen Zulagen angerechnet wird (BAGE 69, 134, 164 ff. = AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu C III 4 bis 6 der Gründe).

b) Nach diesen Grundsätzen wäre die Anrechnung im vorliegenden Fall mitbestimmungsfrei geblieben, wenn sie sich nur auf die zum 1. März 1993 in Kraft getretene Tarifierhöhung bezogen hätte. Betrachtet man diese nämlich, wie es die Arbeitgeberin für richtig hält, für sich allein, so entsteht der Eindruck, als ob die Ta-



riferhöhung vollständig und gleichmäßig auf die übertariflichen Zulagen angerechnet worden wäre, soweit dies der Arbeitgeberin rechtlich möglich war. Insoweit ging es nämlich nur um eine Gehaltserhöhung der Gruppe II in Höhe von 40,00 DM monatlich.

c) Bei der Anwendung des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG kann hier aber die zum 1. April 1992 wirksam gewordene prozentuale Tarifierhöhung nicht außer Betracht bleiben. Die Entscheidung der Arbeitgeberin über die Anrechnung ist mitbestimmungsrechtlich vielmehr als einheitliche Reaktion auf beide Stufen der Tarifierhöhung zu werten. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt.

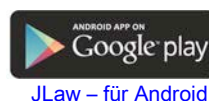
aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darf die Frage, ob der Betriebsrat bei der Entscheidung des Arbeitgebers über die Anrechnung einer Tarifierhöhung auf übertarifliche Leistungen mitzubestimmen hat, nicht immer aufgrund einer isolierten Betrachtung des jeweiligen Anrechnungsvorgangs beantwortet werden. So liegt eine insgesamt nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtige Änderung der Entlohnungsgrundsätze vor, wenn nur wenige Monate nach der vollständigen Anrechnung einer Tarifierhöhung auf übertarifliche Zulagen eine neue übertarifliche Leistung gewährt wird und beide Vorgänge auf einer einheitlichen Konzeption des Arbeitgebers beruhen. Der Senat hat dies erst kürzlich in einem Fall entschieden (Beschuß vom 17. Januar 1995 - 1 ABR 19/94 - zur Veröffentlichung vorgesehen), in dem der Arbeitgeber zunächst unter Hinweis auf die Notwendigkeit von Einsparungen eine Tarifierhöhung im Rahmen des rechtlich Möglichen vollständig auf übertarifliche Zulagen angerechnet hatte, wenige Monate später aber an einen Teil der betroffenen Arbeitnehmer



neue übertarifliche Leistungen erbrachte, ohne daß ersichtlich gewesen wäre, durch welche Umstände sich die wirtschaftliche Lage verändert haben könnte.

bb) Diese Grundsätze sind auch hier zu beachten. Der Senat verkennt allerdings nicht, daß sich der vorliegende Fall in seinem Ablauf von dem bereits entschiedenen nicht unerheblich unterscheidet. Hier hat die Arbeitgeberin nicht nach der Anrechnung von Zulagen auf eine Tarifierhöhung neue übertarifliche Leistungen gewährt und damit die Anrechnung teilweise kompensiert, sondern umgekehrt zunächst eine Tarifierhöhung voll weitergegeben und die übertariflichen Zulagen erst mit einer späteren verrechnet. Dieser Unterschied ändert aber nichts an der mitbestimmungsrechtlichen Fragestellung. Er schließt es nicht aus, daß der Arbeitgeber einheitlich über die anrechnungsfreie Weitergabe der ersten und die anschließende Anrechnung der zweiten Tarifierhöhung entscheidet, um auf diese Weise die Verteilungsgrundsätze zu ändern.

Zu einer solchen Anrechnungskonzeption, die mehrere Tarifierhöhungen regelungstechnisch zusammenfaßt, kann es freilich nur bei Vorliegen besonderer Umstände kommen. Für den Regelfall ist davon auszugehen, daß der Arbeitgeber nach jeder Tarifierhöhung neu darüber befindet, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang er sie auf übertarifliche Leistungen anrechnen will. Normalerweise wird in einer Tarifrunde nur eine Tarifierhöhung vereinbart, so daß der Arbeitgeber bei seiner Reaktion das Ergebnis späterer Tarifrunden noch nicht vorhersehen und in einem Gesamtkonzept berücksichtigen kann.



cc) Die besonderen Gegebenheiten des Entgelttarifvertrags vom 26. Mai 1992 erlaubten es jedoch der Arbeitgeberin, eine einheitliche Entscheidung zu treffen. Der Tarifvertrag schrieb eine Tarifierhöhung in zwei Stufen vor. Als sich die Arbeitgeberin darüber klarwerden mußte, ob sie die prozentuale Erhöhung zum 1. April 1992 auf die Zulagen anrechnen wollte, stand das Inkrafttreten der nächsten Erhöhung der Gehälter der Gruppe II um 40,00 DM zum 1. März 1993 bereits fest.

Diese Erhöhung war bei der Entscheidung der Arbeitgeberin, zum April 1992 noch keine Anrechnung vorzunehmen, sondern die zweite Stufe abzuwarten, von maßgebender Bedeutung. Das ergibt sich aus dem Zweck der Zulage. Sie betraf die meisten Angestellten, die Gehälter nach VergGr. II bezogen; die tarifliche Bewertung ihrer Tätigkeit war als unbefriedigend angesehen und deshalb teilweise durch eine Zulage aufgewertet worden. Es ging also von Anfang an um eine betriebliche Korrektur tariflicher Entlohnungsgrundsätze. Deren Regelung war naturgemäß nur im Zusammenhang mit den Vorgaben der tariflichen Vergütungsordnung möglich. Soweit sich die Tarifgehälter in ihrem Verhältnis zueinander änderten, mußte sich auch die betriebliche Regelungsfrage neu stellen und von den Betriebspartnern gemeinsam beantwortet werden. Dieser Zusammenhang gerät aus dem Blick, wenn man die Reaktion der Arbeitgeberin auf die zweistufige Tarifierhöhung in zwei isoliert zu wertende Anpassungsentscheidungen zerlegt, wobei dann jede für sich aus unterschiedlichen Gründen ohne Beteiligung des Betriebsrats getroffen werden könnte: die erste deshalb, weil sich noch



gar nichts änderte, die zweite wegen des Wegfalls jeglichen Ent-
scheidungs spielraums.

Betrachtet man jedoch die Reaktion auf die beiden Gehaltser-
höhungen des Entgelttarifvertrages vom 26. Mai 1992 als Teile
eines einheitlichen Konzepts, so erweist sich die Anrechnungsent-
scheidung zum März 1993 als Korrektur der Nichtanrechnung im Jahr
zuvor. Der Betriebsrat hat bei ihr mitzubestimmen, weil sie zu
einer Änderung der Verteilungsgrundsätze führte. Dabei können Zu-
lagen die möglicherweise in anderen Gehaltsgruppen gezahlt wur-
den, außer Betracht bleiben. Schon allein dadurch, daß ein Teil
der in der Tarifgruppe II eingruppierten Arbeitnehmer ihre Zulage
in vollem Umfang, andere dagegen nur teilweise eingebüßt haben,
wurden für die Angestellten mit Tätigkeiten dieser Vergütungs-
gruppe die Relationen ihrer Bezüge verschoben. Insoweit bestand
für die Arbeitgeberin auch ein Spielraum für abweichende Regelun-
gen. Sie hatte die Möglichkeit einer anderweitigen Verteilung des
von ihr vorgegebenen Gesamtvolumens der Zulagen, weil sie die zum
1. April 1992 in Kraft getretene prozentuale Gehaltserhöhung in
die Anrechnung einbeziehen und auf diese Weise zusätzliche Ver-
teilungsmasse gewinnen konnte.

Dieterich

Rost

Wißmann

Bayer

Brunner



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS



JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)