

Aktenzeichen: 1 ABR 53/97

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 28. April 1998

- 1 ABR 53/97 -

I. Arbeitsgericht

Hamburg

Beschluß vom 27. November 1996

- 9 BV 12/96 -

II. Landesarbeitsgericht

Hamburg

Beschluß vom 18. Juni 1997

- 5 TaBV 1/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei der Ausfüllung einer tariflichen
Zulagenquote

Gesetz:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11; Gehaltsrahmentarifvertrag
Metallindustrie Hamburg/Schleswig-Holstein vom 27. Mai
1988/18. Mai 1990 § 7

Leitsatz:

Solange Leistungszulagen nach § 7 des Gehaltsrahmentar-
ifvertrages für die Metallindustrie in Hamburg und Schles-
wig-Holstein vom 27. Mai 1988/18. Mai 1990 unverändert blei-
ben und ihre Summe im Betriebsdurchschnitt mindestens 6% der
Summe aller Tarifgehälter erreicht, führt eine Erhöhung der
tariflichen Grundgehälter allein noch nicht zu einer Rege-
lungsfrage, bei der der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10
oder Nr. 11 BetrVG mitzubestimmen hätte.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 53/97
5 TaBV 1/97 Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. April 1998

Beschluß

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

1.

2.



hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 28. April 1998 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Münzer und Berg beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 18. Juni 1997 - 5 TaBV 1/97 - 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 sich nach einer Erhöhung der tariflichen Grundgehälter der prozentuale Anteil einer - in unveränderter Höhe weitergezahlten - Leistungszulage am Gesamtgehalt verringert.

Die Arbeitsverhältnisse im Hamburger Betrieb der Arbeitgeberin unterliegen kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung den Tarifverträgen für die Metallindustrie in Hamburg und Schleswig-Holstein. Der Gehaltsrahmentarifvertrag für die Angestellten (GRTV) enthält u.a. folgende Bestimmung:

„§ 7 Leistungszulagen

1. Die Leistungszulagen betragen im Betriebsdurchschnitt 6 % der Tarifgehaltssumme.
Ein Individualanspruch auf eine Leistungszulage wird durch diese Tarifbestimmung nicht begründet.

...

3. Die Höhe der Leistungszulagen aller Angestellten ist bei Inkrafttreten der jeweiligen gültigen Gehaltstafel so festzulegen, daß der tarifliche Durchschnittsprozentsatz eingehal-



ten wird. Die so festgelegten Leistungszulagen bleiben während der Gültigkeit der jeweiligen Gehaltstafeln unverändert. Eine Anhebung oder Senkung der Leistungszulagen mit der Begründung, daß der tarifliche Durchschnittsprozentsatz über- oder unterschritten wird, kann nicht gefordert werden. Eine Neufestsetzung der Leistungszulage der einzelnen Angestellten während der Gültigkeit der Gehaltstafeln ist zulässig, wenn der Angestellte in eine andere Gehaltsgruppe eingruppiert wird.“

Aufgrund dieser Regelung wurden 1995 zwischen dem Betriebsrat und der Arbeitgeberin Leistungszulagen für die Angestellten in unterschiedlicher Höhe vereinbart. Diese Regelungsabrede wurde nicht schriftlich niedergelegt. Die Zulagen wurden, wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, als absolute Beträge und nicht als Prozentsätze vom Tarifgehalt festgelegt. Das Gesamtvolumen der Zulagen betrug bis April 1995 6,58 % der Summe aller Tarifgehälter im Betrieb. Die den einzelnen Arbeitnehmern gezahlten Zulagenbeträge blieben im weiteren Verlauf des Jahres 1995 unverändert. Infolge von Erhöhungen der tariflichen Grundgehälter und von Änderungen des Personalbestandes verminderte sich aber der Anteil des Zulagenvolumens an der Summe der Tarifgehälter im Mai 1995 auf 6,19 % und erhöhte sich im November 1995 wieder auf 6,20 %.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Änderung der Tarifgehälter habe zu einer Regelungsfrage geführt, bei der er nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen habe. Der relative Anteil der Zulagen am Gehalt der einzelnen Arbeitnehmer habe sich geändert. Außerdem hätten sich auch die Verteilungsrelationen der Zulagen trotz deren unveränderter Höhe verschoben, denn die Verringerung des prozentualen Anteils der Zulagen am Gesamtgehalt der einzelnen Arbeitnehmer führe dazu, daß sich auch das Verhältnis zwischen diesen Prozentsätzen ändere. Im übrigen sei die Arbeitgeberin unabhängig hiervon zur Neufestsetzung der Zulagen



verpflichtet gewesen, da die Laufzeit der betrieblichen Regelung nach § 7 Nr. 3 Satz 1 GRTV jeweils bis zur nächsten Tarifänderung befristet sei. Der Betriebsrat hat das von ihm in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht auch auf § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG gestützt.

Er hat, soweit für die Rechtsbeschwerde noch von Interesse, beantragt

festzustellen, daß ihm ein Mitbestimmungsrecht bei der Festsetzung und Änderung der Prozentsätze der Leistungszulagen gem. § 7 Gehaltsrahmentarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Hamburg und Schleswig-Holstein zusteht, auch wenn die Gesamtsumme der Leistungszulagen 6 % der Tarifgehaltssumme nicht unterschreitet.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Nach ihrer Meinung hat die Veränderung des Anteils des Zulagenvolumens an der Summe aller Tarifgehälter ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht begründet. Sie habe keinerlei Maßnahmen getroffen, bei denen der Betriebsrat hätte beteiligt werden können. Sowohl die Zulagenbeträge der einzelnen Arbeitnehmer als auch ihr Verhältnis zueinander seien unverändert geblieben. Ein Mitbestimmungsrecht ergebe sich auch nicht aus § 7 Nr. 3 GRTV. Diese Bestimmung verlange die Neufestlegung der Leistungszulagen aus Anlaß einer Tarifänderung nur, wenn der in § 7 Nr. 1 GRTV geforderte Durchschnittssatz von 6 % unterschritten werde.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Seine hiergegen gerichtete Beschwerde hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen und die



Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit dieser verfolgt der Betriebsrat, nachdem er mit Zustimmung der Arbeitgeberin ursprünglich noch gestellte Unterlassungsanträge zurückgenommen hat, sein Feststellungsbegehren weiter. Sein Antrag lautet nunmehr

festzustellen, daß die Arbeitgeberin verpflichtet ist, bei Inkrafttreten der jeweils gültigen Gehaltstafel gemäß § 7 Gehaltsrahmentarifvertrag für die Metallindustrie Hamburg/Schleswig-Holstein die Höhe der Leistungszulagen der Angestellten erneut festzulegen, und daß dem Betriebsrat hierbei ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 und Nr. 11 BetrVG zusteht.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Zu Recht haben die Vorinstanzen den Antrag des Betriebsrats abgewiesen.

I. Der Antrag ist zulässig.

1. Er bedarf allerdings der Auslegung. Der im Lauf des Verfahrens in mehrfach wechselnden Formulierungen zur Entscheidung gestellte Antrag zielt unverändert und ausschließlich auf ein Mitbestimmungsrecht in dem Fall, daß infolge einer Tarifierhöhung der durchschnittliche Anteil der Zulagen an den Tarifgehältern sinkt, obwohl die den einzelnen Arbeitnehmern gezahlten Zulagen im Betrag unverändert bleiben und nach § 7 Nr. 1 GRTV auch nicht erhöht werden müssen, weil der dort vorgeschriebene Prozentsatz noch eingehalten ist. Das ergibt sich aus dem gesamten Vorbringen des Betriebsrats. Dagegen umfaßt der Antrag trotz seines weiten Wortlauts nicht auch das Mitbestimmungsrecht bei einer Neufestsetzung der Zula-



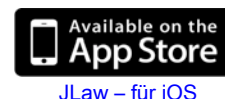
gen wegen Unterschreitens dieser Grenze, denn insoweit besteht zwischen den Beteiligten kein Streit. Auch die Neuformulierung des Antrags in der Rechtsbeschwerdeinstanz ändert daran nichts. Sie stellt keine materielle Antragsänderung dar, sondern zielt nur auf redaktionelle Klarstellung.

2. Mit dem dargestellten Inhalt ist der Antrag zulässig. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist zu bejahen. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats kann ein Streit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über Bestand und Inhalt eines Mitbestimmungsrechts im Wege eines allgemeinen Feststellungsverfahrens geklärt werden (vgl. Beschluß vom 23. Juli 1996 - 1 ABR 17/96 - AP Nr. 26 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes, zu B II 1 der Gründe).

II. Der Antrag ist aber unbegründet. Dem Betriebsrat steht das beanspruchte Mitbestimmungsrecht nicht zu.

1. Eine nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtige Maßnahme der Arbeitgeberin ist nicht bereits darin zu sehen, daß sich bei gleichbleibender Höhe der Leistungszulagen deren prozentualer Anteil an der betrieblichen Tarifgehaltssumme verringert. Das haben die Vorinstanzen zutreffend erkannt.

a) Allerdings handelt es sich bei der Festlegung der den einzelnen Arbeitnehmern zu gewährenden Leistungszulagen um eine Frage der betrieblichen Lohngestaltung, die nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG der Mitbestimmung unterliegt. Der Gehaltsrahmentarifvertrag enthält insoweit keine abschließende Regelung, sondern gibt nur ein auf den ganzen Betrieb bezogenes Mindestvolumen vor. Die Verteilung des Zulagenvolumens auf die einzelnen Arbeitnehmer bedarf einer betrieblichen Rege-



lung, bei welcher der Betriebsrat mitzubestimmen hat. Insoweit besteht zwischen den Beteiligten kein Streit.

Das Mitbestimmungsrecht ist nicht etwa dadurch, daß der Betriebsrat im vorliegenden Fall der Festlegung der einzelnen Zulagen zugestimmt hat, dauerhaft „verbraucht“. Vielmehr kann der Betriebsrat, wenn er die bisherigen Verteilungsrelationen zwischen den Zulagen nicht mehr für angemessen erachtet, eine entsprechende Neuregelung mit der Arbeitgeberin anstreben, erforderlichenfalls nach Kündigung der bestehenden Regelungsabrede in analoger Anwendung des § 77 Abs. 5 BetrVG (vgl. Senatsbeschluß vom 10. März 1992 - 1 ABR 31/91 - AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Regelungsabrede, zu B II 1 d bb der Gründe). Über ein solches Begehren, das der Betriebsrat aufgrund seines auch im Bereich des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bestehenden Initiativrechts (BAGE 64, 117, 126 = AP Nr. 41 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu B II 1 b bb der Gründe) mit Hilfe der Einigungsstelle verfolgen könnte, streiten die Beteiligten hier jedoch nicht.

b) Vielmehr begehrt der Betriebsrat vorliegend die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts, das ausschließlich die Veränderung des prozentualen Anteils der Zulagensumme am Gesamtvolumen der Tarifgehälter anlässlich einer Tarifierhöhung zum Gegenstand hat. Diese Veränderung rechnet er, wie durch seinen ursprünglich gestellten Unterlassungsantrag verdeutlicht wird, der Arbeitgeberin als Handeln zu. Allein hiergegen wendet er sich. Insoweit ergibt sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG jedoch kein Mitbestimmungsrecht.

aa) Es fehlt schon an einer gestaltenden Maßnahme der Arbeitgeberin, an welcher der Betriebsrat beteiligt werden könnte. Die betriebliche Regelung der Zulagen



ist unverändert geblieben. An der Höhe der tatsächlich gezahlten Zulagen hat sich ebenfalls nichts geändert. Die Verringerung ihres Anteils am Gesamtgehalt ist eine Folge der Erhöhung des Tarifgehalts und ohne Zutun der Arbeitgeberin von dem maßgebenden Gehaltstarifvertrag vorgegeben worden.

Dieser Bewertung steht nicht die Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts zur Mitbestimmung bei der Anrechnung übertariflicher Zulagen entgegen. Danach kommt ein Mitbestimmungsrecht unabhängig davon in Betracht, ob die Anrechnung auf einer konstitutiven Entscheidung des Arbeitgebers beruht oder Folge einer Automatik ist (BAGE 69, 134, 164 = AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu C III 3 c der Gründe). Der vom Großen Senat als „Automatik“ beschriebene Vorgang ist dem Arbeitgeber als eigenes Handeln zuzurechnen, denn es geht um den Vollzug einer von ihm mit dem Arbeitnehmer getroffenen Vereinbarung, nach der sich eine übertarifliche Zulage ohne weiteres um den Betrag der Erhöhung des Tarifentgelts vermindern soll. Im Unterschied dazu fehlt es vorliegend sowohl an einer inhaltlichen Veränderung (Anrechnung) des Zulagenanspruchs als auch an einem ohne Zustimmung des Betriebsrats erfolgten Handeln des Arbeitgebers, das den streitigen Prozentsatz beeinflussen würde.

Entgegen der Auffassung des Betriebsrats liegt in den Fällen, für die er hier ein Mitbestimmungsrecht geltend macht, auch keine Veränderung der Verteilungsrelationen vor. Auf die vom Betriebsrat insoweit angestellten Rechnungen über den prozentualen Anteil der Zulagen am jeweiligen Gesamtgehalt kommt es nicht an. Entscheidend ist allein das Verhältnis zwischen den Zulagen der einzelnen Arbeitnehmer (BAGE 69, 134, 167 = AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu



C III 5 b bb der Gründe). Ändert sich - wie im vorliegenden Fall - keiner der Zulagenbeträge, so bleiben auch die Verteilungsrelationen unverändert.

bb) Der Betriebsrat hätte allerdings nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen, wenn die Arbeitgeberin nach § 7 GRTV zum Handeln verpflichtet wäre und die Leistungszulagen neu festlegen müßte. Diese Verpflichtung besteht dann, wenn aufgrund einer Tarifierhöhung der Anteil der Zulagen an der Summe der Tarifgehälter unter 6 % sinkt. Das ist hier jedoch nicht der Fall, der maßgebliche Prozentsatz liegt weiterhin über dieser Marke.

Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde ergibt sich eine Pflicht zur Neufestlegung der Leistungszulagen auch nicht aus § 7 Nr. 3 Satz 1 GRTV. Zwar ließe sich diese Bestimmung nach ihrem Wortlaut so verstehen, daß bei jeder Änderung der Tarifgehälter ohne weiteres eine Neuregelung der Leistungszulagen zu treffen wäre. Dies ist aber, wie sich aus dem Zusammenhang der in § 7 Nr. 3 GRTV enthaltenen Regelung ergibt, nicht gewollt. Diese soll vielmehr zum einen die Einhaltung des in § 7 Nr. 1 GRTV vorgeschriebenen Prozentsatzes auch nach Inkrafttreten einer Tarifänderung gewährleisten. Zum anderen sollen die möglicherweise mit einer Neuregelung der Leistungszulagen verbundenen Auseinandersetzungen auf diesen Zeitpunkt beschränkt werden. Das verdeutlicht der Ausschluß von Korrekturansprüchen während der Laufzeit des Tarifvertrags (§ 7 Nr. 3 Satz 3 GRTV). Für eine weitergehende Verpflichtung des Arbeitgebers hatten die Tarifvertragsparteien keinen Anlaß. Begehrt der Betriebsrat anläßlich einer Tarifierhöhung eine Änderung der bestehenden Zulagenregelung, so kann er dieses Ziel, wie oben (a) dargelegt, ohne weiteres mit Hilfe seines gesetzlichen Initiativrechts verfolgen. Ist der Betriebsrat dagegen mit der bestehenden Verteilung einverstanden, dann ist kein Inter-



esse dafür erkennbar, die Arbeitgeberin zu einer erneuten Bestätigung der unveränderten Leistungszulagen zu verpflichten.

cc) Soweit der Antrag des Betriebsrats auch darauf gerichtet ist, die Verringerung des prozentualen Anteils der Zulagen an der Summe der Tarifgehälter anlässlich einer Tarifierhöhung zu verhindern, fordert er praktisch eine Erhöhung des Gesamtvolumens der Zulagen. Der streitige Prozentsatz läßt sich nämlich nur halten, wenn die Zulagen in demselben Maß erhöht werden wie die Grundgehälter. Insoweit hat der Betriebsrat aber kein Mitbestimmungsrecht. Nach ständiger Rechtsprechung entscheidet der Arbeitgeber allein über die Höhe des Dotierungsrahmens der Zulagen (BAGE 77, 86, 90 = AP Nr. 69 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu B II 1 der Gründe).

2. Dem Betriebsrat steht auch kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG zu. Nicht jeder als Leistungszulage bezeichnete Entgeltbestandteil ist, vergleichbar Akkord- oder Prämienlohn, leistungsbezogen im Sinne dieser Vorschrift. Erfasst werden vielmehr nur solche Vergütungsformen, bei denen eine „Leistung“ des Arbeitnehmers gemessen und mit einer Bezugsleistung verglichen wird; dabei muß sich die Vergütung nach dem Verhältnis der Leistung des Arbeitnehmers zur Bezugsleistung richten (BAGE 50, 43, 47 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Leistungslohn, zu B II 1 a der Gründe; Klebe in: Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 6 Aufl., § 87 Rz 281; Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 18. Aufl., § 87 Rz 362; Richardi, BetrVG, 7. Aufl., § 87 Rz 955). Dafür, daß dies bei der hier streitigen Leistungszulage der Fall wäre, gibt es keine Anhaltspunkte. Im Gegenteil spricht das in § 7 Nr. 3 GRTV enthaltene Verbot, die Höhe der Leistungszulage des einzelnen Arbeitneh-



mers während der Gültigkeit der tariflichen Gehaltstafel zu verändern, entscheidend gegen eine Abhängigkeit der Zulage vom individuellen Arbeitsergebnis.

Dieterich

Rost

Wißmann

Münzer

Peter Berg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)