

Aktenzeichen: 1 ABR 57/86

Bundesarbeitsgericht. 1. Senat Beschluß vom 24. November 1987
- 1 ABR 57/86 -

I. Arbeitsgericht
Münster

Beschluß vom 1. August 1985
- 1 BV 8/85 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Beschluß vom 19. Februar 1986
- 12 Ta BV 137/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei übertariflichen Zulagen

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10, § 87 Abs. 1 Eingangssatz, § 77 Abs. 3; ArbGG § 2 a Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2; ZPO § 256 Abs. 1

Leitsatz:

Der Betriebsrat hat mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber eine Tariflohnerhöhung in unterschiedlicher Weise auf die im Betrieb gezahlten übertariflichen Zulagen anrechnet.



1 ABR 57/86

12 Ta BV 137/85 Hamm

Verkündet am
24. November 1987

Im Namen des Volkes!

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung am 24. November 1987 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Heither und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Matthes sowie den ehrenamtlichen Richter Moser und die ehrenamtliche Richterin Lappe beschlossen:

1. Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 19. Februar 1986 - 12 TaBV 137/85 - teilweise aufgehoben.
2. Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Münster vom 1. August 1985 - 1 BV 8/85 - teilweise abgeändert:
 - a) Es wird festgestellt, daß der Betriebsrat mitzubestimmen hat bei der unterschiedlichen Anrechnung der Tariflohnerhöhung vom 1. Juli 1984 auf die übertariflichen Zulagen.
 - b) Im Übrigen wird der Antrag des Betriebsrats als unzulässig abgewiesen.
3. Die weitergehende Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird zurückgewiesen.

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



G r ü n d e :

A. Der Arbeitgeber betreibt ein Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie und beschäftigt etwa 480 Arbeitnehmer, davon rd. 100 Angestellte. Im Betrieb des Arbeitgebers ist ein Betriebsrat gewählt worden, der Antragsteller des vorliegenden Verfahrens.

Im Betrieb des Arbeitgebers werden die Tarifverträge für die metallverarbeitende Industrie des Landes Nordrhein-Westfalen angewandt. Seit Jahren zahlt der Arbeitgeber an die Mehrzahl der Arbeitnehmer zum Tariflohn eine übertarifliche Lohnzulage in unterschiedlicher Höhe.

Anläßlich der Tariflohnerhöhung für die Metallindustrie vom 1. Juli 1984 rechnete der Arbeitgeber bei einem Teil der Arbeitnehmer die bislang gezahlte übertarifliche Zulage ganz oder teilweise auf die Tariflohnerhöhung an. Im Angestelltenbereich erhielten 26 Angestellte eine übertarifliche Zulage. Zehn Angestellten wurde die Zulage in der bisherigen Höhe weitergewährt, acht Angestellte erhielten eine höhere Zulage, bei acht Angestellten rechnete der Arbeitgeber die Tariflohnerhöhung ganz oder teilweise an, so daß die Angestellten jetzt eine geringere Zulage als zuvor erhalten. Von den gewerblichen Arbeitnehmern erhielten 128 eine übertarifliche Zulage. 13 Arbeitern wurde die Zulage nach der Tariflohnerhöhung in unveränderter Höhe weitergewährt, 35 Arbeiter erhielten eine erhöhte Zulage und bei 80 Arbeitnehmern wurde die Zulage ganz oder teilweise gekürzt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Betriebsrat, dessen Zustimmung der Arbeitgeber vor den Änderungen der Lohnzulagen nicht eingeholt hatte, wandte sich mit Schreiben vom 5. Oktober 1984 an die Geschäftsleitung des Arbeitgebers mit der Bitte, den Grund für die Anrechnung zu nennen und für den Fall, daß Leistungsgesichtspunkte ausschlaggebend gewesen seien, die jeweiligen Kriterien anzugeben. Der Arbeitgeber erwiderte mit Schreiben vom 19. Oktober 1984, daß er in der Anrechnung der übertariflichen Zulagen keine Ungleichbehandlung sehe, vielmehr der Meinung sei, auf diese Weise im Interesse der Lohngleichheit eine gewisse Harmonisierung des gesamten Lohngefüges erreicht zu haben. In einem weiteren Schreiben vom 13. November 1984 wies der Arbeitgeber darauf hin, daß Leistungskriterien im Sinne einer Leistungsbeurteilung bei der Festsetzung der übertariflichen Zulagen nicht zugrunde gelegt worden seien. Das bestreitet der Betriebsrat. Er hat vorgetragen, am 15. Oktober 1984 habe der Geschäftsführer des Arbeitgebers gegenüber Mitgliedern des Betriebsrats geäußert, daß der Widerruf der übertariflichen Zulagen in Übereinstimmung mit dem jeweiligen Abteilungsmeister je nach Leistung des betroffenen Arbeitnehmers erfolgt sei.

Der Betriebsrat ist der Ansicht, daß die Anrechnung der übertariflichen Zulagen auf eine Tariflohnerhöhung seiner Zustimmung unterliege. Er hat das vorliegende Verfahren anhängig gemacht und beantragt

festzustellen, daß der Widerruf/die Anrechnung der übertariflichen Zulagen auf die tarifliche Erhöhung, der bei einem Teil der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Arbeitnehmer des Betriebes ab 1. Juli 1984 vorgenommen worden ist, mitbestimmungspflichtig war und wegen Nichtbeteiligung des Betriebsrats unwirksam ist.

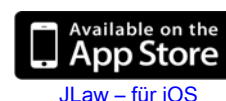
Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Er ist der Ansicht, daß der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht habe. Bei der teilweisen Anrechnung der übertariflichen Zulagen auf die Tarifloohnerhöhung gehe es nicht um abstrakt-generelle Grundsätze zur Lohnfindung. Er habe keine allgemeinen Richtlinien erlassen, nach denen die jederzeit widerruflichen Zulagen angerechnet werden sollten.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Antrag weiter, während der Arbeitgeber um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist zum Teil begründet. Der Betriebsrat hat mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber übertarifliche Zulagen anlässlich einer Erhöhung des Tariflohnes in unterschiedlicher Weise auf den Tariflohn anrechnet.

I. Der Antrag des Betriebsrats ist zulässig, soweit er das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat betrifft. Er ist unzulässig, soweit es um das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern geht.

Nach dem Wortlaut des Antrages begehrt der Betriebsrat zum



einen die Feststellung, daß eine in der Vergangenheit liegende Maßnahme des Arbeitgebers, nämlich der Widerruf der übertariflichen Zulagen am 1. Juli 1984, mitbestimmungspflichtig war. Zum anderen will er festgestellt wissen, daß die vorgenommene Anrechnung der übertariflichen Zulagen auf die Tariflohnerhöhung den Arbeitnehmern gegenüber unwirksam ist. Beide Anträge bedürfen einer gesonderten Beurteilung.

1. Im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren fehlt das Rechtsschutzbedürfnis für einen Antrag, mit dem ausschließlich die Feststellung begehrt wird, eine bestimmte, bereits abgeschlossene Maßnahme sei unwirksam, wenn diese Maßnahme für die Verfahrensbeteiligten im Zeitpunkt der Entscheidung keine Rechtswirkungen mehr hat (BAG Beschluß vom 29. Juli 1982, BAGE 39, 259 = AP Nr. 5 zu § 83 ArbGG 1979). Das gilt auch für einen Antrag auf Feststellung, daß der Betriebsrat bei einer in der Vergangenheit liegenden, abgeschlossenen Maßnahme mitzubestimmen hatte. Danach wäre der Antrag des Betriebsrats auf Feststellung, daß die Anrechnung der übertariflichen Zulagen im Juli 1984 mitbestimmungspflichtig war, unzulässig.

Der Antrag des Betriebsrats bedarf jedoch der Auslegung und ist auch der Auslegung fähig. Die Anrechnung der übertariflichen Zulagen auf die Tariflohnerhöhung im Juli 1984 ist keine abgeschlossene Maßnahme, die für das Rechtsverhältnis der Betriebspartner gegenwärtig keine Rechtswirkungen mehr entfalten kann. Die Anrechnung der Zulagen wirkt fort. Die Arbeitnehmer, bei denen die Zulage ganz oder teilweise angerechnet worden ist, er-



halten nach wie vor eine geringere Zulage als zuvor. Hat der Betriebsrat bei der Anrechnung der Zulagen mitzubestimmen, kann er von diesem Mitbestimmungsrecht noch Gebrauch machen, ohne daß hier zu entscheiden wäre, ob eine mitbestimmte Regelung Wirkungen nur für die Zukunft oder auch Rückwirkung für die Vergangenheit entfalten kann. Dem Betriebsrat geht es daher um die Feststellung eines nach wie vor hinsichtlich der Anrechnung der übertariflichen Zulagen in Anspruch genommenen Mitbestimmungsrechts und nicht nur um die unzulässige Feststellung, daß seine Rechtsansicht hinsichtlich der Mitbestimmungspflichtigkeit der Anrechnung der übertariflichen Zulagen seinerzeit, nämlich im Juli 1984, zutreffend war.

Mit diesem Inhalt ist der Antrag zulässig. Der Betriebsrat kann die Frage, ob ihm in einer bestimmten Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht zusteht, zur gerichtlichen Entscheidung stellen (BAG Beschluß vom 16. August 1983 - 1 ABR 11/82 - AP Nr. 2 zu § 81 ArbGG 1979; Beschluß vom 13. Oktober 1987 - 1 ABR 53/86 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Dieser Antrag ist auch bestimmt genug. Der Betriebsrat macht ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich derjenigen Maßnahmen des Arbeitgebers geltend, die anlässlich der Tariflohnerhöhung zum 1. Juli 1984 zu einer Kürzung der übertariflichen Zulagen für 85 Arbeitnehmer geführt haben und die er als "Widerruf" bzw. "Anrechnung" der übertariflichen Zulagen bezeichnet.

2. Der Antrag des Betriebsrats festzustellen, daß die Anrechnung der übertariflichen Zulagen bei 85 Arbeitnehmern unwirksam



ist, ist unzulässig. Die Frage, ob der Arbeitgeber ohne Beteiligung des Betriebsrats die übertariflichen Zulagen dieser Arbeitnehmer anlässlich der Tariflohnerhöhung im Juli 1984 diesen Arbeitnehmern gegenüber wirksam kürzen konnte, betrifft das Rechtsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und diesen Arbeitnehmern. Die Feststellung individual-rechtlicher Ansprüche der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber ist keine Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz im Sinne von § 2 a ArbGG, für die allein das Beschlußverfahren eröffnet ist (vgl. Beschluß des Senats vom 24. Februar 1987 - 1 ABR 73/84 - AP Nr. 28 zu § 80 BetrVG 1972).

Die Entscheidung des Senats vom 22. Oktober 1985 (- 1 ABR 47/83 - AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Werkmietwohnungen, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) steht dem nicht entgegen. Hier hat der Senat es für zulässig gehalten, daß der Betriebsrat die Feststellung eines Rechtsverhältnisses zwischen dem Arbeitgeber und einem Dritten beantragt. Nach dem Antrag des Betriebsrats sollte in jenem Verfahren festgestellt werden, daß ein Vertrag des Arbeitgebers mit einem Dritten über den Verkauf der Fernheizungsanlage für Werkmietwohnungen unwirksam sei. Der Senat hat das erforderliche Feststellungsinteresse bejaht, weil durch die erbetene Feststellung die rechtliche Lage des Betriebsrats beeinflusst wurde. Von der Wirksamkeit des Verkaufs der Fernheizungsanlage war abhängig, ob der Betriebsrat hinsichtlich der künftigen Versorgung der Werkmietwohnungen mit Heizenergie noch ein Mitbestimmungsrecht hatte oder nicht.



Diese Abhängigkeit eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats von der individual-rechtlichen Wirksamkeit einer Maßnahme des Arbeitgebers besteht im vorliegenden Falle nicht. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Anrechnung übertariflicher Zulagen ist - wenn es gegeben ist - nicht abhängig davon, ob der Arbeitgeber individual-rechtlich zu dieser Anrechnung befugt ist oder nicht.

In seinem Beschluß vom 13. Januar 1987 (- 1 ABR 51/85 -, zur Veröffentlichung vorgesehen) hat der Senat einen ähnlichen Antrag, nämlich auf Feststellung der Unwirksamkeit einer Kürzung von Akkordvorgabezeiten, dahin ausgelegt, daß der Betriebsrat die Feststellung begehrt, daß diese Kürzung seinem Mitbestimmungsrecht unterliegt. Diese Auslegung verbietet sich im vorliegenden Falle deswegen, weil der Betriebsrat schon mit seinem ersten Antrag die Feststellung seines Mitbestimmungsrechts begehrt.

II. Soweit der Antrag des Betriebsrats zulässig ist, ist er auch begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unter Berufung auf die Entscheidung des Senats vom 31. Januar 1984 (BAGE 46, 182 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang) verneint. In dieser Entscheidung hatte der Senat ausgesprochen, daß der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht hat, wenn der Arbeitgeber zum tariflich geregelten Entgelt einen übertariflichen Zuschlag zahlt, der an keine weiteren Voraussetzungen gebunden ist, sondern lediglich zur - wenn auch unter-



schiedlichen - Erhöhung des tariflichen Entgelts führt.

Diese Entscheidung hat der Senat mit seiner Entscheidung vom 17. Dezember 1985 (- 1 ABR 6/84 - AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) aufgegeben. Er hat in dieser Entscheidung ausgesprochen, daß der Betriebsrat mitzubestimmen hat, wenn der Arbeitgeber zum tariflich geregelten Entgelt allgemein eine betriebliche Zulage gewährt, deren Höhe von ihm aufgrund einer individuellen Entscheidung festgelegt wird. Daran hat der Senat in seiner schon genannten Entscheidung vom 13. Januar 1987 (aaO) festgehalten. Von ihr abzugehen, besteht auch im vorliegenden Fall kein Anlaß.

2. Die Entscheidung vom 17. Dezember 1985 hat im Schrifttum nur teilweise Zustimmung gefunden (Löwisch, AR-Blattei, Betriebsverfassung XIV B, Entsch. 91; Herbst, Umfang des Mitbestimmungsrechts bei freiwilligen übertariflichen Zulagen, DB 1987, 738; teilweise Hromadka, Übertarifliche Zulagen mitbestimmungspflichtig?, DB 1986, 1921). Kritisch haben sich geäußert Kraft (Anm. zu AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang), Kappes (Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei übertariflichen Zulagen?, DB 1986, 1520) und Goos (Mitbestimmung bei betrieblichen Zulagen, NZA 1986, 701). Die Einwände der Kritik hat der Senat gewürdigt.

Soweit geltend gemacht wird, der Senat habe am 17. Dezember 1985 in Wahrheit über außertarifliche Zulagen, nicht aber über übertarifliche Zulagen entschieden und für letztere müsse es bei



der Entscheidung vom 31. Januar 1984 verbleiben, trifft das nicht zu. Der Senat hat die in jenem Verfahren vom Arbeitgeber nach einer Vielzahl unterschiedlicher Kriterien jeweils aufgrund einer individuellen Entscheidung gewährten Zulagen gerade deswegen als übertarifliche Zulagen gewertet, weil sie in gleicher Weise wie die in der Entscheidung vom 31. Januar 1984 gewährten Zulagen im Ergebnis dazu bestimmt waren, das tarifliche Entgelt für die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erhöhen. Daß Anlaß für die Gewährung einer Zulage unterschiedliche Gründe waren, wie beispielsweise Solidarität mit der Firma, Bereitschaft zu kollegialer Zusammenarbeit, kundengerechtes Verhalten oder soziale Gesichtspunkte, macht die Zulage nicht zu einer Zulage besonderer Art, etwa zu einer Solidaritäts-, Verhaltens- oder Sozialzulage, deren Mitbestimmungspflichtigkeit möglicherweise anders zu beurteilen wäre als die einer übertariflichen Zulage.

Zum Einwand, einem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei übertariflichen Zulagen stehe § 77 Abs. 3 BetrVG entgegen (Kraft, aaO), hat der Senat schon in seiner Entscheidung vom 24. Februar 1987 (- 1 ABR 18/85 -, zur Veröffentlichung vorgesehen) Stellung genommen. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG sind nicht dadurch ausgeschlossen, daß die entsprechende mitbestimmungspflichtige Angelegenheit (nur) üblicherweise durch Tarifvertrag im Sinne von § 77 Abs. 3 BetrVG geregelt ist. Daß § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG einem Mitbestimmungsrecht bei übertariflichen Zulagen nicht entgegensteht, hat der Senat in seiner Entscheidung vom 17. Dezember 1985 ausführlich begründet. Neue Gesichtspunkte werden insoweit auch von



der Rechtsbeschwerdebegründung nicht vorgebracht (zustimmend insoweit auch Hromadka, aaO).

3. Bei den Zulagen, die im vorliegenden Falle der Arbeitgeber einer Vielzahl von Arbeitnehmern gewährte und hinsichtlich deren Anrechnung auf die Tariflohnerhöhung der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht geltend macht, handelt es sich um übertarifliche Zulagen im Sinne der Entscheidungen des Senats vom 31. Januar 1984 und 17. Dezember 1985. Die Frage, ob der Betriebsrat auch bei der Anrechnung dieser übertariflichen Zulagen auf eine Tariflohnerhöhung mitzubestimmen hat, ist damit jedoch noch nicht beantwortet.

a) Die einzelnen Senate des Bundesarbeitsgerichts haben bislang in mehreren Entscheidungen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Anrechnung übertariflicher Zulagen auf Tariflohnerhöhungen verneint (Urteil des Vierten Senats vom 4. Juni 1980 - 4 AZR 530/78 - AP Nr. 13 zu § 4 TVG Übertarifl. Lohn u. Tariflohnerhöhung; Urteile des Fünften Senats vom 16. Oktober 1985 - 5 AZR 299/85 - und vom 16. April 1986 - 5 AZR 115/85 - beide unveröffentlicht; Urteil des Vierten Senats vom 3. Juni 1987 - 4 AZR 44/87 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Alle genannten Entscheidungen gehen davon aus, daß eine übertarifliche Zulage, soweit sie nicht ausdrücklich als eine neben dem Tariflohn beständige Zulage vereinbart ist, sich bei einer Erhöhung des Tariflohnes automatisch verringert. Die "Anrechnung" auf die Tariflohnerhöhung sei daher keine gestaltende Entscheidung des Arbeitgebers, sondern nur die Feststellung einer gegebenen Tarif-



automatik. Mangels einer Entscheidung des Arbeitgebers komme daher auch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht in Betracht. Darüber hinaus betreffe die Frage der Anrechnung einer übertariflichen Zulage auf eine Tariflohnerhöhung die Höhe der Zulage, die auf jeden Fall - auch nach der Entscheidung des Senats vom 17. Dezember 1985 - eine mitbestimmungsfreie Vorgabe darstelle. Mit dieser Rechtsprechung des Vierten und Fünften Senats stimmt auch die Entscheidung des Senats vom 13. Januar 1987 (- 1 ABR 51/85 -, zur Veröffentlichung vorgesehen) überein, wonach der Betriebsrat nicht mitzubestimmen hat, wenn der Arbeitgeber die finanzielle Belastung durch freiwillige übertarifliche Zulagen - hier Zuschläge zum Zeitfaktor eines Akkordsatzes - insgesamt kürzen will.

b) Vom Vierten und Fünften Senat noch nicht entschieden ist jedoch die Frage, ob der Betriebsrat dann mitzubestimmen hat, wenn der Arbeitgeber es nicht dabei bewenden läßt, daß übertarifliche Zulagen sich bei einer Tariflohnerhöhung automatisch um eben diese verringern, von dieser "aufgesaugt" werden, sondern anläßlich einer Tariflohnerhöhung eine Entscheidung dahin trifft, daß übertarifliche Zulagen teilweise unverändert weitergewährt, teilweise erhöht und teilweise gekürzt werden, sei es um den vollen Betrag der Tariflohnerhöhung oder nur um einen Teil derselben.

Der Senat hat in der Entscheidung vom 13. Januar 1987 ausgesprochen, daß der Betriebsrat mitzubestimmen habe darüber, wie ein gekürztes Zulagenvolumen auf die von der Kürzung betroffenen



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



Arbeitnehmer verteilt werden soll. Er hat dies auch für den Fall bejaht, daß alle Zulagen - wie im damaligen Fall - gleichmäßig gekürzt werden. Er hat dies damit begründet, daß auch eine gleichmäßige Weitergabe der Kürzung des Zulagenvolumens an alle in Betracht kommenden Arbeitnehmer nur eine der möglichen Verteilungsentscheidungen sei. Sie sei nicht zwingend und bedürfe deshalb der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Hier hat der Arbeitgeber die Zulagen anlässlich der Tariflohnerhöhung 1984 in unterschiedlicher Weise gekürzt, nämlich die Tariflohnerhöhung zum Teil ganz, zum Teil nur teilweise auf die übertarifliche Zulage angerechnet, und darüber hinaus einen Großteil der Zulagen in bisheriger Höhe bestehen lassen und einen weiteren Teil der Zulagen noch erhöht. Jedenfalls diese Entscheidung unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

Die Frage, ob übertarifliche Zulagen an welche Arbeitnehmer gezahlt werden sollen und nach welchen Kriterien sich die Höhe der Zulagen und deren Verhältnis zueinander bestimmen soll, ist eine Frage der betrieblichen Lohngestaltung, die nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt. Dieses Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats soll den Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Unternehmers orientierten oder willkürlichen Lohngestaltung schützen. Es soll die Angemessenheit und Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges und die Wahrung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit sichern (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. BAGE 46, 182 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang, zu B



III 1 der Gründe, mit weiteren Nachweisen). Die Entscheidung des Arbeitgebers anlässlich der Tariflohnerhöhung zum 1. Juli 1984, diese zum Teil auf die übertarifliche Zulage in unterschiedlicher Höhe anzurechnen und einige Zulagen auch zu erhöhen, um so eine "gewisse Harmonisierung des gesamten Lohngefüges zu erreichen", betraf unmittelbar die betriebliche Lohngestaltung in diesem Sinne und war daher mitbestimmungspflichtig.

c) Mit dieser Entscheidung des Arbeitgebers zur Änderung der bisherigen Lohngestaltung in Form der Gewährung übertariflicher Zulagen unterscheidet sich der vorliegende Fall von denjenigen Sachverhalten, über die der Vierte und Fünfte Senat zu entscheiden hatten. In jenen Fällen erfolgte die "Anrechnung" der Tariflohnerhöhung auf die übertarifliche Zulage, - besser: die Verringerung der übertariflichen Zulage um die tarifliche Lohnerhöhung - nicht durch eine darauf gerichtete Entscheidung des Arbeitgebers, sie hatte ihren Grund vielmehr in der im Betrieb bereits bestehenden Zulagenordnung. Schon in dieser war angelegt, daß sich die übertarifliche Zulage bei einer Tariflohnerhöhung entsprechend verringert. Läßt der Arbeitgeber diese "Automatik" wirksam werden, vollzieht er nur die bestehende Zulagenordnung, gestaltet diese jedoch nicht um.

Dabei ist es gleichgültig, ob diese bestehende Zulagenordnung - anrechenbare übertarifliche Zulagen - unter Beteiligung des Betriebsrats oder vom Arbeitgeber einseitig durch die Gewährung der Zulagen geschaffen worden ist. Ist der Betriebsrat bislang nicht beteiligt worden, kann er von seinem Mitbestim-



mungsrecht jederzeit Gebrauch machen und eine Änderung der Zulagenordnung anstreben. Seine Nichtbeteiligung bei der Schaffung der Zulagenordnung führt aber nicht dazu, daß der bloße Vollzug dieser Zulagenordnung, das Verringern der übertariflichen Zulage um die Tariflohnerhöhung, der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt. Wenn daher der Vierte und der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der bloßen Anrechnung einer Tariflohnerhöhung auf übertarifliche Zulagen verneint haben, so entspricht das in bezug auf die erörterte Fallgestaltung einer "automatischen" Anrechnung der Rechtsprechung des Senats.

Das gilt auch für die Entscheidung des Senats vom 13. Januar 1987, wonach die gleichmäßige Weitergabe der Kürzung eines Zulagenvolumens an alle in Betracht kommenden Arbeitnehmer als eine der möglichen Verteilungsentscheidungen mitbestimmungspflichtig sei. Damit hat der Senat nicht ausgesprochen, daß auch die volle und gleichmäßige Anrechnung einer Tariflohnerhöhung auf alle übertariflichen Zulagen der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt.

Läßt es der Arbeitgeber dabei bewenden, daß alle übertariflichen Zulagen sich automatisch um den Betrag der jeweiligen Tariflohnerhöhung verringern, so wird diese Automatik allerdings in vielen Fällen dazu führen, daß das Verhältnis der verbleibenden Zulagen zueinander ein anderes ist als dies vor der Anrechnung der Tariflohnerhöhung der Fall war. Diese Änderung im Zulagengefüge beruht jedoch nicht auf einer gestaltenden Entscheidung



des Arbeitgebers in bezug auf die Anrechnung der Tariflohnerhöhung, sondern hat ihren Grund in der schon im Betrieb bestehenden Zulagenordnung, nach der sich alle übertariflichen Zulagen um den Betrag einer Tariflohnerhöhung automatisch verringern. Schon die bestehende Zulagenordnung hat zum Inhalt, daß das Verhältnis der tatsächlich gewährten Zulagen zueinander nach einer Tariflohnerhöhung ein anderes sein kann. Die Anrechnung der Tariflohnerhöhung ist, auch wenn sie zu diesem Ergebnis führt, noch Vollzug der bestehenden Zulagenordnung, nicht aber eine mitbestimmungspflichtige Änderung dieser Ordnung.

4. Der Bejahung eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats an der Entscheidung des Arbeitgebers, die Tariflohnerhöhung zum 1. Juli 1984 in unterschiedlicher Weise auf die übertariflichen Zulagen anzurechnen, steht nicht entgegen, daß der Arbeitgeber anlässlich der Tariflohnerhöhung keine allgemeinen Richtlinien erlassen oder abstrakte und generelle Grundsätze aufgestellt hat darüber, wie die Tariflohnerhöhung auf die übertariflichen Zulagen anzurechnen sei. Der Einwand, den auch die Rechtsbeschwerdeerwiderung des Arbeitgebers wieder aufgreift, es handele sich in den Fällen einer übertariflichen Zulage und im vorliegenden Falle bei der teilweisen Anrechnung einer Tariflohnerhöhung auf übertarifliche Zulagen nicht um eine kollektive Maßnahme, ist nicht begründet. Zwar erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nur auf die betriebliche Lohngestaltung und damit auf generelle Regelungen und nicht auf den Einzelfall. Die Gewährung übertariflicher Zulagen an einen großen Teil der Arbeitnehmer des Betriebes ist aber ein



kollektiver Tatbestand, der nach dem Zweck von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG der mitbestimmten Regelung durch den Betriebsrat bedarf. Dieses Mitbestimmungsrecht kann nicht dadurch ausgeschlossen werden, daß der Arbeitgeber sich nicht selbst binden und keine allgemeine Regelung will und eine solche ausdrücklich ausschließt. Mit einer solchen Vorgabe, keine allgemeine Regelung zu wollen, vielmehr jeweils individuell zu entscheiden, könnte jedes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausgeschlossen werden. Das hat der Senat schon in seiner Entscheidung vom 17. Dezember 1985 (aa0) ausgesprochen. Daran ist festzuhalten. Eine Einzelfallregelung, die der Mitbestimmung des Betriebsrats nicht unterliegt, liegt nur dann vor, wenn es sich wirklich um die Gestaltung eines oder mehrerer konkreter Arbeitsverhältnisse handelt und besondere, den jeweiligen Arbeitnehmer betreffende Umstände die Maßnahme veranlassen oder inhaltlich bestimmen (vgl. Beschluß des Senats vom 21. Dezember 1982, BAGE 41, 200 = AP Nr. 9 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; Löwisch, AR-Blattei, Betriebsverfassung XIV B, Entsch. 91, zu 3 a). Die Gewährung übertariflicher Zulagen an Arbeitnehmer des Betriebes betrifft die betriebliche Lohngestaltung und begründet damit ein betriebliches Regelungsbedürfnis. Auch wenn der Arbeitgeber bei der Gewährung solcher Zulagen schon nach dem Individualarbeitsrecht verpflichtet ist, bei der Differenzierung solcher Zulagen sachliche Gesichtspunkte zu beachten, und auch entsprechend verfährt, läßt das das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht entfallen. Die einer solchen - sachgemäßen - Differenzierung zugrunde liegenden Vorstellungen von betrieblicher Lohngerechtigkeit zu gestalten und zu verwirklichen, ist gemeinsame Aufgabe der Betriebspartner. Daß eine mitbestimmte



Regelung über tarifliche Zulagen und deren Schicksal bei einer Tariflohnerhöhung nicht zur Schematisierung und Gleichmacherei führen muß, vielmehr Raum lassen kann für Entscheidungen des Arbeitgebers im Einzelfall, hat der Senat schon in seiner Entscheidung vom 17. Dezember 1985 ausgesprochen.

Dr. Kissel

Dr. Heither

Matthes

Moser

Lappe



[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](#)