

Aktenzeichen: 1 ABR 72/89

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 21. August 1990
- 1 ABR 72/89 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 22. Februar 1989,
Solingen - 3 BV 4/89 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 14. Juni 1989
Düsseldorf - 15 TaBV 37/89 -

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

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Gehaltserhöhung von AT-Angestellten

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10, § 87 Abs. 1 Einleitungssatz;
ZPO §§ 256, 253 Abs. 2 Nr. 2

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 72/89

15 TaBV 37/89 Düsseldorf

Verkündet am
21. August 1990

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

unter Beteiligung

Im Namen des Volkes!

Beschluß

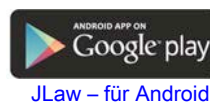
In dem Beschlußverfahren

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 21. August 1990 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor



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



Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Heisler und Hilgenberg beschlossen:

1. Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 14. Juni 1989 - 15 TaBV 37/89 - teilweise aufgehoben und wie folgt neu gefaßt:

Es wird festgestellt, daß der Betriebsrat keine individuelle Erhöhung der Gehälter von außertariflichen Angestellten verlangen kann.

2. Der weitergehende Antrag des Arbeitgebers wird abgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Arbeitgeber und Betriebsrat streiten darüber, ob der Betriebsrat bei der Verteilung des Betrages mitzubestimmen hat, den der Arbeitgeber bei der Gehaltserhöhung der AT-Angestellten zur Verfügung stellt und ob der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der individuellen Erhöhung der Gehälter hat.

Arbeitgeber und Betriebsrat führten seit längerer Zeit schon Verhandlungen über die Bildung von Gehaltsgruppen für AT-Angestellte. Der Arbeitgeber informierte den Betriebsrat am 22. Dezember 1988 darüber, daß die Geschäftsleitung entschieden habe, die Gehälter der außertariflichen Angestellten im Jahre 1989 linear um 2,5 % mit Rundungen auf volle 25,-- DM zu erhöhen. Mit Schreiben vom 9. Januar 1989 antwortete der Betriebsrat, er sei nicht gegen eine Erhöhung der AT-Gehälter für das Jahr 1989, vertrete aber die Auffassung, die Gehälter sollten nicht linear um



2,5 % erhöht werden; vielmehr sei einer individuellen Erhöhung der Vorzug zu geben, deren "Verteilermodus" mit ihm, dem Betriebsrat, zu vereinbaren sei. In der Folgezeit vertraten Arbeitgeber und Betriebsrat unterschiedliche Auffassungen über das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bezüglich der vom Arbeitgeber geplanten linearen Gehaltserhöhung der AT-Angestellten. Während der Arbeitgeber der Ansicht war, bei der Gehaltserhöhung bestehe kein Mitbestimmungsrecht, war der Betriebsrat entgegengesetzter Auffassung.

Durch Anwaltsschreiben vom 17. Januar 1989 ließ der Betriebsrat dem Arbeitgeber mitteilen, durch die Bekanntgabe und den Vollzug der Entscheidung hinsichtlich der Erhöhung der AT-Gehälter um 2,5 % sei das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzt worden. Gleichzeitig wurde die Einigungsstelle angerufen, über deren Zusammensetzung sich die Beteiligten zwischenzeitlich unter Aufrechterhaltung ihrer unterschiedlichen Rechtsstandpunkte über die Zuständigkeit geeinigt haben. Der Arbeitgeber ist nach wie vor der Auffassung, daß er die AT-Gehälter ohne Zustimmung des Betriebsrats und ohne einen die Zustimmung ersetzenden Spruch der Einigungsstelle linear um 2,5 % erhöhen könne.

Er hat beantragt

festzustellen, daß er berechtigt ist, ohne die Mitbestimmung des Betriebsrats die Gehälter der außertariflichen Angestellten für das Jahr 1989 linear um 2,5 % zu erhöhen.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag abzuweisen.



Zur Begründung hat er ausgeführt, die Entscheidung des Arbeitgebers über Art, Zeitpunkt und Laufzeit der Gehaltserhöhung der AT-Gehälter beinhalte abstrakt-generelle Grundsätze zur Lohnfindung. Damit unterliege die Angelegenheit dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Insbesondere habe der Betriebsrat mitzubestimmen über die Verteilung des vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Betrags für die Gehaltserhöhungen. Es gehe bei der linearen Erhöhung der AT-Gehälter nicht allein um die Lohnerhöhung, sondern auch um die Festlegung einer Entlohnungsstruktur. Zwar würde der Betriebsrat durch die Mitbestimmung bei diesen Strukturdaten indirekt auch über die Höhe der Gehälter mitbestimmen, jedoch nur, wenn eine lineare Erhöhung vorgenommen werde. Werde der vom Arbeitgeber für die Erhöhung festgelegte Betrag anders verteilt - etwa nach individuellen Ermessensgrößen - so sei auch eine mittelbare Einflußnahme des Betriebsrats auf die Höhe des Entgelts nicht gegeben. Im übrigen könne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht ohne weiteres entnommen werden, daß die erstmalige Festlegung der Höhe der AT-Gehälter mitbestimmungsfrei sei. Dies möge für den Einzelfall gelten, nicht jedoch bei der erstmaligen Festlegung der Höhe der AT-Gehälter nach allgemeinen Grundsätzen.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Abweisungsantrag weiter, während der Arbeitgeber bittet, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.



B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist nur zum Teil begründet.

I. Der Antrag des Arbeitgebers ist zulässig. Nach § 256 ZPO, der auch im Beschlußverfahren gilt, kann ein Antrag auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses gestellt werden, wenn der Antragsteller ein rechtliches Interesse daran hat, daß das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird.

Der Senat hat wiederholt entschieden, daß ein Streit der Betriebspartner darüber, ob der Betriebsrat in einer bestimmten Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht hat, zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden kann (Senatsbeschlüsse vom 13. Oktober 1987 - 1 ABR 53/86 - und 16. August 1983 - 1 ABR 11/82 - AP Nr. 7 und 2 zu § 81 ArbGG 1979). Ein solches Feststellungsverfahren kann als sogenanntes Vorabentscheidungsverfahren auch vor einem Spruch der Einigungsstelle zur Regelung der betreffenden Angelegenheit anhängig gemacht werden (Senatsbeschuß vom 6. Dezember 1983, BAGE 44, 285 = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung sowie Beschluß vom 13. Oktober 1987, aaO).

Der Antrag in einem solchen Feststellungsverfahren muß diejenige betriebliche Angelegenheit, deren Mitbestimmungspflichtigkeit bestritten ist, bestimmt bezeichnen (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Der Antrag muß dahin gehen, daß das Bestehen oder Nichtbestehen eines Mitbestimmungsrechts in der konkret zu bezeichnenden Angelegenheit festgestellt werden soll. Der Streitgegenstand muß



dabei so genau bezeichnet werden, daß die eigentliche Streitfrage selbst mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann (Senatsbeschluß vom 24. November 1981, BAGE 37, 102 = AP Nr. 11 zu § 76 BetrVG 1972). Das ist hier der Fall. Der Betriebsrat ist der Auffassung, er habe ein Mitbestimmungsrecht bei der Gehaltserhöhung für außertarifliche Angestellte, das sich auch auf die individuelle Erhöhung erstrecke. Demgegenüber vertritt der Arbeitgeber die Ansicht, nicht nur die individuelle Erhöhung der Gehälter, sondern auch die Entscheidung, daß die Gehälter linear erhöht würden, sei mitbestimmungsfrei. Mit dem Antrag festzustellen, daß er berechtigt ist, ohne die Mitbestimmung des Betriebsrats die Gehälter der AT-Angestellten für das Jahr 1989 linear um 2,5 % zu erhöhen, können die beiden Streitfragen mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden. Der Antrag umschreibt genau die betriebliche Angelegenheit, deren Mitbestimmungspflichtigkeit umstritten ist.

II. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist zum Teil begründet, weil dem Begehren des Arbeitgebers nicht entsprochen werden kann, soweit er festgestellt haben will, daß die Verteilung des für die Gehaltserhöhung vorgesehenen Betrages selbst dann mitbestimmungsfrei ist, wenn eine mitbestimmte Gehaltsgruppenregelung für AT-Angestellte nicht besteht.

1. AT-Angestellte sind Angestellte, die kraft ihrer Tätigkeit nicht mehr unter den persönlichen Geltungsbereich des einschlägigen Tarifvertrags fallen, andererseits aber noch nicht zum Personenkreis des § 5 Abs. 3 BetrVG gehören (Senatsbeschlüsse vom



18. September 1973, BAGE 25, 292 = AP Nr. 3 zu § 80 BetrVG 1972 und 28. Mai 1974 - 1 ABR 22/73 - AP Nr. 6 zu § 80 BetrVG 1972). Aus diesem Grunde unterliegen die Rechtsverhältnisse der AT-Angestellten grundsätzlich der Mitbestimmung des § 87 Abs. 1 BetrVG.

2. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bezüglich der AT-Angestellten können nicht durch einen Tarifvertrag gemäß § 87 Abs. 1 Einleitungshalbsatz BetrVG ausgeschlossen sein. Nach der Rechtsprechung des Senats schließt § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nur aus, wenn die Tarifvertragsparteien eine abschließende Regelung getroffen haben; nur eine vollständige, aus sich heraus zu handhabende Tarifregelung löst eine Sperrwirkung gegenüber einer Betriebsvereinbarung aus (BAGE 26, 60, 67 f. = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Kurzarbeit, zu II 5 c der Gründe sowie Beschluß vom 18. April 1989 - 1 ABR 100/87 - AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang, m.w.N.). Die Vergütung von AT-Angestellten ist aber gerade nicht tariflich geregelt (BAG Beschluß vom 22. Januar 1980, BAGE 32, 350 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung).

3. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Danach hat der Betriebsrat bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung mitzubestimmen. Die Beteiligung des Betriebsrats in diesem Bereich soll den Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Unternehmens orientierten Lohngestaltung schützen. Es geht um die Angemessenheit und



Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges. Die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit soll durch die Mitbestimmung des Betriebsrats gewährleistet werden (Senatsurteil vom 26. Juli 1988 - 1 AZR 54/87 - AP Nr. 6 zu § 87 BetrVG 1972 Provision; BAGE 46, 182 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang; BAGE 50, 313 = AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang; BAGE 57, 309 = AP Nr. 33 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, m.w.N.). Dagegen hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht über die Gehaltshöhe (ständige Rechtsprechung seit dem Senatsbeschluß vom 22. Januar 1980, BAGE 32, 350 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung).

a) Der Betriebsrat hat daher ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung abstrakt-genereller (kollektiver) Grundsätze zur Lohnfindung, nicht aber bei der Festsetzung des einzelnen Gehalts. Deshalb hat er auch nicht mitzubestimmen bei der individuellen Gehaltserhöhung. Bei der einzelvertraglichen Festsetzung der Gehälter fehlt es an einem kollektiven Tatbestand, hier geht es gerade nicht um die Festlegung abstrakt-genereller Grundsätze für die Lohnfindung. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterwirft die Festlegung der Höhe des einzelnen Arbeitsentgelts und damit auch die Festlegung der Gehaltserhöhung nach individuellen Gesichtspunkten gerade nicht dem Mitbestimmungsrecht. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht dem Antrag des Arbeitgebers zu Recht stattgegeben.

b) Dieser Antrag geht aber darüber hinaus. Der Arbeitgeber verlangt die Feststellung, daß er berechtigt ist, ohne die Mitbestimmung des Betriebsrats die Gehälter der AT-Angestellten für



das Jahr 1989 linear um 2,5 % zu erhöhen. Soweit damit der Arbeitgeber die Auffassung vertritt, auch die Verteilungsentscheidung nach generellen Gesichtspunkten sei mitbestimmungsfrei, ist der Antrag nicht begründet.

4.a) Zur Ausgestaltung des Entlohnungsgrundsatzes gehört die Aufstellung des Entgeltsystems mit allen seinen Einzelheiten sowie die Bildung und Umschreibung der Gehaltsgruppen nach Tätigkeitsmerkmalen oder anderen Kriterien (vgl. Wiese, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 87 Rz 678; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 87 Rz 441; von Friesen, DB 1980, Beilage Nr. 1, S. 8 f.; Reuter, Vergütung von AT-Angestellten und betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung, 1979, S. 40 ff.; Wiedemann, In memoriam Sir Otto Kahn-Freund, 1980, S. 343, 355 ff.).

b) Auch die isolierte Festsetzung der Wertunterschiede zwischen den einzelnen AT-Gruppen - z.B. nach abstrakten Kriterien, nach Prozentsätzen oder sonstigen Bezugsgrößen - ist keine Frage der Gehaltshöhe und unterliegt deshalb der Mitbestimmung des Betriebsrats. Es geht hier um die abstrakte Ausgestaltung des Entlohnungsgrundsatzes. Insofern gilt nichts anderes als für die Ausgestaltung eines Provisionssystems. Hier hat der Senat im Urteil vom 26. Juli 1988 (aaO) entschieden, bei der Einführung eines Provisionssystems, nach dem die Abschlußprovision nach Pfennigsätzen pro Artikel gezahlt werden soll und zu diesem Zweck sechs Provisionsgruppen mit unterschiedlichen Pfennigsätzen gebildet werden, unterliege die Zuordnung der einzelnen Artikel zu den Provisionsgruppen dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats



nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Schon in der Entscheidung vom 10. Juli 1979 (- 1 ABR 88/77 - AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung) hatte der Senat entschieden, daß die Festlegung des Verteilungsschlüssels und der Prämienkurve für die Zahlung einer Wettbewerbsprämie mitbestimmungspflichtig sind. Auf der gleichen Linie liegt der Beschluß vom 13. September 1983 (BAGE 43, 278 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Prämie), in dem der Senat ausgesprochen hat, in einem Prämienlohnsystem unterliege auch der Faktor, der den Verlauf der Leistungslohnkurve bestimme, der Mitbestimmung des Betriebsrats. In Übereinstimmung hiermit und mit der Entscheidung vom 26. Juli 1988 (aaO) hat der Senat schließlich in der Entscheidung vom 13. März 1984 (BAGE 45, 208 = AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Provision) ausgeführt, wenn das Provisionssystem so ausgestaltet sei, daß mit jedem Abschluß eines bestimmten Geschäftes auch eine bestimmte Zahl von Provisionspunkten verdient und jeder Provisionspunkt einheitlich mit einem bestimmten DM-Betrag vergütet werde, unterliege die Festlegung der Punktezahl für jedes Geschäft der Mitbestimmung des Betriebsrats. Der Senat hat das damit begründet, eine Punktezahl sei nicht nur Faktor bei der Berechnung der mit einem Einzelgeschäft verdienten Provision, sondern bestimme darüber hinaus auch das Verhältnis der Vergütung für die einzelnen Provisionsgeschäfte untereinander. Es sei daher eine Frage auch der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit, ob und inwieweit für einzelne Verträge unterschiedliche Punktezahlen gewährt werden sollen (ebenso Wiese, aaO, § 87 Rz 677; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 87 Rz 199; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 16. Aufl., § 87 Rz 139; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 6. Aufl., § 235 II 10 e, S. 1521;

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Wiedemann, aaO, S. 353 ff.; a.A.: Hunold, DB 1981, Beilage Nr. 26, S. 5; Reuter, aaO, S. 34 ff., 55; Stege/Weinspach, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 177).

c) Dagegen besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Festlegung des Wertunterschiedes von der letzten Tarifgruppe zur ersten AT-Gruppe, weil damit gleichzeitig die Gehaltshöhe festgelegt wäre, die dem Arbeitgeber allein vorbehalten bleiben soll (Senatsbeschluß vom 22. Januar 1980, BAGE 32, 350 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; Wiese, aaO, § 87 Rz 676; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 502, 544; Reuter, aaO, S. 22; Wiedemann, aaO, S. 352 ff.; a.A.: Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 87 Rz 139; von Friesen, AuR 1980, 367, 370; Hanau, BB 1977, 350, 354).

d) Auch bei der Entscheidung, ob die AT-Gehälter linear oder unterschiedlich nach abstrakten Kriterien erhöht werden sollen, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht, solange ein mitbestimmtes Gehaltsgruppensystem nicht besteht.

Bei der linearen Kürzung von freiwilligen übertariflichen Zuschlägen hat der Senat bereits entschieden, daß der Betriebsrat darüber mitzubestimmen hat, wie das gekürzte Zulagenvolumen auf die von der Kürzung betroffenen Arbeitnehmer verteilt werden soll (Senatsbeschlüsse vom 13. Januar 1987 und 10. Februar 1988, BAGE 54, 79 und 57, 309 = AP Nr. 26 und 33 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung). Der Senat hat das damit begründet, es sei eine Frage der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit, wie das gekürzte Ge-



samtvolumen der übertariflichen Leistung auf die betroffenen Arbeitnehmer verteilt werde. Auf den Einwand des Arbeitgebers, es gehe nicht um Fragen der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit, weil er bei allen in Betracht kommenden Arbeitnehmern die übertarifliche Zulage um den gleichen Prozentsatz gekürzt habe, hat der Senat ausgeführt, die gleichmäßige Weitergabe der Kürzung an alle in Betracht kommenden Arbeitnehmer sei nur eine der möglichen Entscheidungen. Sie sei nicht zwingend und bedürfe deshalb der Mitbestimmung des Betriebsrats. Es könne vernünftig und zweckmäßig sein, unterschiedlich zu kürzen, etwa nach Betriebszugehörigkeit, Leistungsgrad oder Tariflohngruppe.

Das gleiche muß dann aber auch gelten bei einer linearen Gehaltserhöhung. Auch sie ist nur eine von mehreren möglichen Verteilungsentscheidungen.

Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, ein Mitbestimmungsrecht sei nur dann gegeben, wenn der Arbeitgeber einen bestimmten Betrag zur Verfügung stelle, dessen unterschiedliche Aufteilung nach dem vorgesehenen Zweck angemessen sein könne.

Das Landesarbeitsgericht geht von der Vorstellung aus, ein verteilungsfähiges Volumen bestehe nur, wenn der Arbeitgeber einen bezifferten Betrag nenne, den er insgesamt zur Verfügung stellen wolle. Das ist nicht richtig. Wie bereits aus den Entscheidungen vom 13. Januar 1987 (aaO) und 10. Februar 1988 (aaO) folgt, ergibt sich z. B. bei der linearen Kürzung einer über-



tariflichen Zulage oder einer linearen Gehaltserhöhung aus der Addition der verbleibenden Zulagen das zu verteilende Volumen.

Wenn ein Mitbestimmungsrecht - wie das Landesarbeitsgericht meint - nur bestünde, wenn die unterschiedliche Aufteilung nach dem vorgesehenen Zweck "angemessen" sein kann, würde dem Arbeitgeber wiederum die einseitige Bestimmung darüber überlassen, was denn nun angemessen sei. Gerade diese Wertung aber will das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG der Einigung von Arbeitgeber und Betriebsrat überlassen.

e) Die Zuerkennung eines Mitbestimmungsrechts führt auch nicht dazu, daß die erstmalige Festsetzung des Gehalts mitbestimmungsfrei wäre, dagegen die Gehaltserhöhungen dem Mitbestimmungsrecht unterliegen würden.

Richtig ist, daß dem Mitbestimmungsrecht die Bildung der einzelnen Gehaltsgruppen und die isolierte Festsetzung der Wertunterschiede zwischen diesen Gruppen unterliegt. Alleinige Sache des Arbeitgebers ist es dann nach Bildung dieser Gruppen, den Unterschiedsbetrag zwischen der letzten Tarifgruppe und der ersten AT-Gruppe festzusetzen, mit dem dann gleichzeitig auch die Höhe des Gehalts der übrigen AT-Gruppen festgelegt ist. Das gleiche gilt aber auch für eine dann folgende Gehaltserhöhung. Wären die AT-Gruppen gebildet und wäre das Verhältnis der AT-Gruppen zueinander mitbestimmt festgelegt, muß der Arbeitgeber bei einer Gehaltserhöhung die AT-Gehälter im gleichen Verhältnis erhöhen, weil er sonst das mitbestimmte Verhältnis der Gruppen



zueinander verändern würde.

Vorliegend besteht die Besonderheit, daß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zur Bildung von AT-Gehaltsgruppen im Jahre 1989 noch nicht zum Ziele geführt hat, es solche mitbestimmte Gruppen noch nicht gab. Der Betriebsrat hatte also auch nicht durch Beteiligung an der Bildung der AT-Gruppen und der Festsetzung der Wertunterschiede zwischen diesen Gruppen an der Verteilungsgerechtigkeit mitgewirkt.

Andererseits steht aufgrund der Entscheidung des Arbeitgebers fest, daß er die Gehälter der AT-Angestellten um 2,5 % hat erhöhen wollen. Damit steht der Betrag fest, den er für die Gehaltserhöhung zur Verfügung stellen will. Bei der Festlegung dieses Betrages hat der Betriebsrat nicht mitzubestimmen, wohl aber bei der Verteilung dieses Betrages. In welcher Weise das vom Arbeitgeber festgelegte Gesamtvolumen für die Gehaltserhöhung verteilt wird, berührte die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit, solange eine mitbestimmte AT-Gruppenregelung nicht vorlag. Daher unterliegt sie vorliegend dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, der aber nicht mehr als eine Verteilungsentscheidung nach abstrakten Kriterien verlangen kann.

Man kann dies auch anders ausdrücken: Bei der Entscheidung, ob die Gehälter linear oder nach - noch von den Beteiligten festzulegenden - abstrakten Kriterien unterschiedlich erhöht werden



sollen, wird darüber eine Vereinbarung getroffen, ob das bisherige Verhältnis der einzelnen AT-Gehälter zueinander bestehen bleiben oder – nur anlässlich der Gehaltserhöhung – unter gleichberechtigter Mitwirkung des Betriebsrats geändert werden soll. Bei dieser Entscheidung handelt es sich um die Ausgestaltung des Entgeltsystems, durch das kein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich des Geldfaktors ausgeübt wird (ebenso Moll, Der Tarifvorrang im BetrVG, 1980, S. 89; D. Weiß, B1StSozArbR 1979, 97, 100; a.A.: Wiese, aaO, § 87 Rz 676, m.w.N.).

Dementsprechend war auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats der Beschluß des Landesarbeitsgerichts teilweise aufzuheben und festzustellen, daß der Betriebsrat keine individuelle Erhöhung der Gehälter von AT-Angestellten verlangen kann; der weitergehende Antrag des Arbeitgebers war aber zurückzuweisen.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Heisler

Hilgenberg



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](#)