

Aktenzeichen: 1 AZR 276/95
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 31. Oktober 1995
- 1 AZR 276/95 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Teilurteil vom 17. März 1994
- 3 Ca 8305/93 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 15. Dezember 1994
- 5 Sa 670/94 -

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

Entscheidungsstichwort:

Versehentlich unvollständige Anrechnung von Tariferhöhung auf Zulagen

Gesetz:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10; ZPO § 554 Abs. 3

Leitsätze:

1. Beschließt der Arbeitgeber, eine Tariferhöhung vollständig auf übertarifliche Zulagen anzurechnen, so ist die Anrechnung auch dann nicht mitbestimmungspflichtig, wenn die Anrechnung bei einem Teil der Arbeitnehmer zunächst versehentlich unterbleibt.

2. Im Regelfall ergibt sich der Inhalt einer Anrechnungsentcheidung aus ihrem tatsächlichen Vollzug. Beruft sich der Arbeitgeber darauf, daß seine Entscheidung nicht ordnungsgemäß umgesetzt worden sei, so ist er hierfür darlegungs- und beweispflichtig.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 276/95

5 Sa 670/94 Hessisches LAG

Verkündet am
31. Oktober 1995

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. Oktober 1995 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und



Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Janzen und
Wisskirchen für Recht erkannt:

Die Revision der Kläger gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 15. Dezember 1994 - 5 Sa 670/94 - wird zurückgewiesen.

Die Kläger haben die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Anrechnung übertariflicher Zulagen auf eine Tarifierhöhung unwirksam war und die Kläger deshalb noch Entgeltansprüche haben.

Die Beklagte ist ein Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie mit rund 170 Arbeitnehmern. Es besteht ein Betriebsrat. Der Kläger K ist dort als Arbeiter, der Kläger R als Angestellter beschäftigt. Die Arbeitsverhältnisse unterliegen aufgrund beiderseitiger Verbandszugehörigkeit den Tarifverträgen für die hessische Eisen-, Metall- und Elektroindustrie. Die Beklagte gewährte einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern, darunter den Klägern, übertarifliche Zulagen in unterschiedlicher Höhe.

Zum 1. April 1993 wurden die Tarifentgelte um 3 % erhöht. Einige Zeit vorher hatte die Geschäftsleitung der Beklagten beschlossen, die zu erwartende Tarifierhöhung voll auf die übertariflichen Zulagen anzurechnen. Die zuständigen Mitarbeiter der Personalabteilung wurden angewiesen, die Anrechnung durchzuführen. Die Beklagte unterrichtete den Betriebsrat von ihrer Ab-



sicht, wegen der ungünstigen Lage des Unternehmens die Tariferhöhung auf die übertariflichen Zulagen anzurechnen. Der Betriebsrat widersprach. Mit Schreiben vom 22. März 1993 kündigte die Beklagte den betroffenen Arbeitnehmern die Anrechnung der Tariferhöhung zum 1. April 1993 an.

Die Tariferhöhung wurde, soweit dies möglich war, bei allen Arbeitnehmern mit Ausnahme von sieben in der Härterei beschäftigten Arbeitern vollständig auf die übertariflichen Zulagen angerechnet. Bei den Arbeitern wurden die Zulagen dadurch vollständig, bei den Angestellten nur teilweise aufgezehrt.

Bei den sieben Arbeitern in der Härterei unterblieb die Anrechnung zunächst, weil die Personalsachbearbeiter nicht erkannten, daß auch diese eine übertarifliche Zulage erhielten. Für sie galt aufgrund eines 1988/89 versuchsweise eingeführten, dann aber wieder aufgegebenen Prämienlohnsystems eine andere Lohnstruktur als im übrigen Unternehmen, weil die unter dem Prämienlohnsystem erworbenen Besitzstände erhalten bleiben sollten. Auf den Personalakten dieser Arbeiter war "OE" vermerkt, was "ohne Eingruppierung" bedeutete. Erst nachdem sich die Kläger im Rahmen des vorliegenden Rechtsstreits mit Schriftsatz vom 28. Oktober 1993 darauf berufen hatten, daß die Tariferhöhung zwar bei ihnen, nicht aber bei den sieben Arbeitern in der Härterei angerechnet worden war, holte die Beklagte die versäumte Anrechnung nach. Sie teilte den Arbeitnehmern der Härterei zunächst mit Schreiben vom 30. November 1993 mit, bei ihnen sei die Anrechnung lediglich versehentlich unterblieben und werde jetzt rückwirkend zum 1. April 1993 nachgeholt. Nach Absprache mit dem Betriebsrat verzichtete



die Beklagte später auf Rückforderungen und beschränkte die nachgeholte Anrechnung auf die Zeit ab November 1993.

Die Kläger haben die Auffassung vertreten, ihnen stünden als übertarifliche Zulagen für die Monate April 1993 bis Februar 1994 noch Monatsbeträge von 68,90 DM (K) bzw. 182,00 DM (R) brutto zu. Außerdem sei die ungekürzte Zulage beim Weihnachtsgeld 1993 mit 41,34 DM (K) bzw. 109,20 DM (R) zu berücksichtigen gewesen. Die Anrechnung der Tarifierhöhung auf diese Zulagen sei unwirksam. Das ergebe sich schon daraus, daß die Zulagen anrechnungsfest gewesen seien. Sie seien nämlich jahrelang ohne jede Anrechnung gewährt worden. Im übrigen sei bei der Anrechnung das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht beachtet worden. Der Betriebsrat habe mitzubestimmen gehabt, weil sich durch die Anrechnung die Relationen zwischen den Zulagen verändert hätten. Die Beklagte habe nicht vollständig angerechnet, da sieben Arbeitern in der Härterei die Tarifierhöhung ungekürzt weitergegeben worden sei. Auf den entgegenstehenden Beschluß der Geschäftsleitung komme es nicht an. Entscheidend sei nicht, was die Beklagte gewollt, sondern was sie getan habe. Wollte man auf Absichten des Arbeitgebers abstellen, selbst wenn diese von seinem tatsächlichen Verhalten abwichen, so öffnete man der Umgehung des Mitbestimmungsrechts Tür und Tor. Selbst wenn aber der Beschluß, die Tarifierhöhung vollständig anzurechnen, mitbestimmungsrechtlich erheblich sein sollte, müsse sich die Beklagte doch das Verschulden der Mitarbeiter in der Personalabteilung zurechnen lassen. Diese hätten erkennen müssen, daß auch die sieben Arbeiter in der Härterei eine anrechenbare übertarifliche Zulage erhielten.



Die Kläger haben zuletzt, soweit für die Revision von Bedeutung, beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
K 799,24 DM brutto Arbeitsentgelt zu bezahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
R 2.111,20 DM brutto zu bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die rechnerische Richtigkeit der geltend gemachten Forderungen nicht bestritten. Die Anrechnung sei jedoch wirksam gewesen. Ihr habe nicht entgegengestanden, daß frühere Tarifierhöhungen anrechnungsfrei weitergegeben worden seien. Sie sei auch nicht mitbestimmungspflichtig gewesen, denn die Tarifierhöhung sei im Rahmen des Möglichen vollständig auf die übertariflichen Zulagen angerechnet worden. Daß dies zunächst versehentlich bei sieben Arbeitern in der Härterei unterblieben sei, ändere hieran nichts. Die Mitbestimmungspflichtigkeit einer Entscheidung des Arbeitgebers richte sich nach deren Inhalt und könne nicht durch Fehler begründet werden, die bei der Umsetzung begangen würden. Auf ein mögliches Organisationsverschulden komme es insoweit nicht an. Für eine Umgehung des Mitbestimmungsrechts gebe es keinerlei Anhaltspunkte.

Das Arbeitsgericht hat nach Zeugenvernehmung der Personalleiterin der Beklagten die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Kläger zurückgewiesen. Mit der vom



Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgen die Kläger ihre Zahlungsanträge weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist erfolglos. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen.

I. Die Klage ist mit den in der Revisionsinstanz gestellten Zahlungsanträgen zulässig. Die Rüge der Beklagten, die Kläger hätten in unzulässiger Weise ihre Anträge geändert, geht fehl.

1. Allerdings hatte der Kläger K mit der Revisionsbegründung zunächst einen Zahlungsantrag über elf auf jeweils 61,07 DM bezifferte Monatsbeträge angekündigt. In der mündlichen Verhandlung vor dem Senat hat er dann elf Monatsbeträge von je 68,90 DM sowie anteiliges Weihnachtsgeld von 41,34 DM geltend gemacht. Eine Klageänderung gegenüber der Vorinstanz liegt hierin nicht, denn diese Beträge entsprechen in der Addition dem zweitinstanzlichen Zahlungsantrag über 799,24 DM. Der Kläger war auch nicht etwa an den zunächst angekündigten Antrag gebunden. Der in der Verhandlung vor dem Senat gestellte Antrag war von der Revisionsbegründung gedeckt, die keinen Zweifel daran ließ, daß das Berufungsurteil, soweit mit ihm der Zahlungsantrag abgewiesen worden war, in vollem Umfang angegriffen werden sollte.

2. Die Erweiterung der Klage um Zinsforderungen ist zulässig. Die Zinsen waren in den erstinstanzlichen Anträgen noch enthal-



ten, wurden in der Berufungsinstanz aber nicht mehr geltend gemacht. Zwar kann der Antrag in der Revisionsinstanz im allgemeinen nicht geändert werden. Eine Erweiterung des Antrags wird aber als zulässig angesehen, wenn es sich um eine Änderung i.S.v.

§ 264 Nr. 2 ZPO handelt und der geänderte Antrag auf festgestellten oder unstreitigen Sachverhalt gestützt werden kann (BAG Urteil vom 28. September 1994 - 4 AZR 619/93 - AP Nr. 38 zu § 2 BeschFG 1985, zu A III der Gründe; Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 2. Aufl., § 74 Rz 27). So verhält es sich hier. Zur Ermittlung von Höhe und Laufzeit der etwaigen Zinsen bedarf es keiner zusätzlichen tatsächlichen Feststellungen.

II. Die Zahlungsanträge sind indessen unbegründet. Die volle Anrechnung der Tarifierhöhung auf die übertariflichen Zulagen war wirksam.

1. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß die Anrechnung nach dem Arbeitsvertrag zulässig war. Der Einwand der Kläger, die Beklagte habe jahrelang Tarifierhöhungen nicht auf die Zulagen angerechnet, greift hiergegen nicht durch. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (z.B. BAGE 71, 180, 185 f. = AP Nr. 55 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu I 1 der Gründe) kann der Arbeitgeber übertarifliche Zulagen im Fall einer Tarifierhöhung grundsätzlich auf das Tarifentgelt anrechnen, es sei denn, dem Arbeitnehmer wäre die Zulage vertraglich als selbständiger Entgeltbestandteil neben dem jeweiligen Tarifentgelt zugesagt. Daß dies ausdrücklich geschehen wäre, haben die Kläger nicht behauptet. Eine Zusage kann sich aller-



dings auch aus einer betrieblichen Übung ergeben. Für deren Annahme genügt es aber nicht, daß die Zulage wie im vorliegenden Fall über mehrere Jahre vorbehaltlos gezahlt und nicht mit Tarifierhöhungen verrechnet worden ist. Vielmehr müssen weitere Umstände hinzukommen. Das ist z.B. dann der Fall, wenn der Zweck der Zulage dahin geht, besondere Leistungen abzugelten (vgl. BAGE 55, 322, 325 = AP Nr. 58 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie).

2. Entgegen der Auffassung der Kläger ist die Anrechnung auch nicht etwa deshalb unwirksam, weil ihr der Betriebsrat nicht zugestimmt hat. Sie war nicht mitbestimmungspflichtig.

a) Nach den vom Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgestellten Grundsätzen hat der Betriebsrat bei der Anrechnung einer Tarifierhöhung auf übertarifliche Zulagen nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG dann mitzubestimmen, wenn sich durch die Anrechnung das Verhältnis ändert, in dem die Zulagenbeträge zueinander stehen. Darüber hinaus ist erforderlich, daß für die Regelung der Anrechnung innerhalb des mitbestimmungsfrei vorgegebenen Dotierungsrahmens noch ein Gestaltungsspielraum verblieben ist. 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 - 6 der Gründe).

b) Im vorliegenden Fall haben sich allerdings durch die Anrechnung die Verteilungsrelationen verändert: Während die Zulagen bei



einem Teil der betroffenen Arbeitnehmer, den Arbeitern, völlig entfielen, behielten andere Arbeitnehmer, die Angestellten, auch nach der Anrechnung noch übertarifliche Zulagen. Die Anrechnung war aber dennoch mitbestimmungsfrei, weil sie den von der Tarifierhöhung und der Zulagenhöhe vorgegebenen Rahmen des rechtlich und tatsächlich Möglichen voll ausgenutzt hat.

aa) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht insoweit allein auf die Entscheidung der Beklagten abgestellt, die Tarifierhöhung vollständig anzurechnen. Gegenstand der Mitbestimmung ist die Entscheidung des Arbeitgebers, nicht deren Durchführung. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG soll dem Betriebsrat die Möglichkeit eröffnen, auf die soziale Gestaltung des Betriebs Einfluß zu nehmen. Die einzelnen Mitbestimmungstatbestände setzen bei der Willensbildung des Arbeitgebers an. So hat der Senat das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG auch dann bejaht, wenn eine zunächst vollständige Anrechnung und eine anschließende Neugewährung von Zulagen auf einer einheitlichen Konzeption des Arbeitgebers beruhen (zuletzt Beschluß vom 14. Februar 1995 - 1 ABR 41/94 - NZA 1995, 795, 796; Beschluß vom 17. Januar 1995 - 1 ABR 19/94 - NZA 1995, 792, 794). Auch hier ist die Willensbildung und nicht deren Realisierung maßgebend.

—

bb) Die Kläger haben hiergegen eingewandt, der Arbeitgeber könne sich mit der Behauptung, er habe vollständig anrechnen wollen, leicht der Mitbestimmung entziehen. Das überzeugt nicht.



Eine solche Umgehung muß schon deshalb scheitern, weil aus dem tatsächlichen Vollzug der Anrechnungsentscheidung regelmäßig auf deren Inhalt zu schließen ist. Rechnen die für den Arbeitgeber handelnden Personen eine Tarifierhöhung auf übertarifliche Zulagen an oder unterlassen sie dies, so ist zunächst davon auszugehen, daß das einer vom Arbeitgeber getroffenen Entscheidung entspricht.

Will der Arbeitgeber dagegen geltend machen, seine Entscheidung sei ausnahmsweise nicht so umgesetzt worden, wie er sie getroffen habe, so ist er für die Umstände, aus denen sich das ergeben soll, darlegungs- und beweispflichtig. Dabei wird er einen Beschluß, der mit der tatsächlichen Durchführung nicht in Einklang steht, um so schwerer beweisen können, je größer die Zahl der Arbeitnehmer ist, die von der Abweichung betroffen sind. Entsprechendes gilt für die Dauer der von der behaupteten Entscheidung abweichenden Anrechnungspraxis. Je länger eine angeblich beschlossene Anrechnung unterbleibt, desto schwerer läßt sich die Behauptung nachvollziehen, dies geschehe entgegen dem Willen des Arbeitgebers. Schließlich wird sich der Arbeitgeber überzeugend nur dann auf ein Versehen berufen können, wenn er es unverzüglich nach der Entdeckung korrigiert.

cc) Diese Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht zutreffend auf den vorliegenden Fall angewandt. Wie das Arbeitsgericht hat es die Behauptung der Beklagten als erwiesen angesehen, sie habe die vollständige Anrechnung beabsichtigt. Die Nichtanrechnung der Tarifierhöhung auf die übertariflichen Zulagen bei sieben Arbeitern in der Härterei habe nur auf einem Versehen beruht. Es hat sich



hierbei auf die Aussage der Personalleiterin und darauf gestützt, daß die Beklagte den Irrtum unverzüglich nach dessen Aufdeckung korrigiert hat. Die Kläger haben die Beweiswürdigung der Vorinstanzen auch nicht angegriffen. Sie haben nicht behauptet, die Beklagte habe in Umgehungsabsicht gehandelt.

Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht auch davon ausgegangen, daß ein etwaiges Organisationsverschulden der Beklagten unerheblich ist. Mit haftungsrechtlichen Zurechnungsmerkmalen lassen sich Mitbestimmungsrechte nicht begründen. Da das Mitbestimmungsrecht die Entscheidung des Arbeitgebers zum Gegenstand hat, kann sein Bestand nicht davon abhängen, ob Abweichungen im Vollzug der Entscheidung fahrlässig vom Arbeitgeber verursacht wurden. Nur wenn der Arbeitgeber die Abweichung billigt, kann sie mitbestimmungsrechtliche Bedeutung erlangen. Nimmt der Arbeitgeber das Versehen in seinen Willen auf, so ändert er damit seine ursprüngliche Entscheidung. Dies ist hier indessen nicht geschehen. Dem Landesarbeitsgericht ist darin zu folgen, daß der Verzicht der Beklagten auf die zunächst angekündigte Rückforderung der überzahlten Beträge für die Monate April bis Oktober 1993 nicht in Widerspruch zur erforderlichen Korrektur des Versehens steht. Es handelt sich nur um eine Übergangsregelung, die auf einer Absprache mit dem Betriebsrat beruht und die Belastung der betroffenen Arbeitnehmer mit den Folgen des Fehlers abmildern soll.

Dieterich

Rost

Wißmann

K.H. Janzen

Wisskirchen



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](#)