

Aktenzeichen: 1 AZR 308/03
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 8. Juni 2004
- 1 AZR 308/03 -

I. Arbeitsgericht
Kaiserslautern

Urteil vom 27. Juni 2002
- 6 Ca 891/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 7. Februar 2003
- 3 Sa 1167/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Anrechnung der zweiten Stufe einer Tariflohnerhöhung auf übertarifliche Zulagen

Gesetze:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10, § 26 Abs. 2 Satz 1; BGB § 288 Abs. 1 Satz 1, § 284 Abs. 2 Satz 1; ZPO § 308 Abs. 1; Manteltarifvertrag für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Rheinland-Pfalz vom 14. Mai 1990 idF vom 31. März 2000 § 26 Nr. 1b

Leitsatz:

Sieht ein Tarifvertrag eine Lohnerhöhung in zwei Stufen vor, sind die Nichtanrechnung der ersten und die vollständige Anrechnung der zweiten Stufe auf übertarifliche Zulagen nur mitbestimmungspflichtig, wenn sie auf einer einheitlichen Entscheidung des Arbeitgebers beruhen. Ob ein einheitliches Anrechnungskonzept vorliegt, ist eine Frage des Einzelfalls. Die - abgestufte - Darlegungs- und die Beweislast liegen bei dem, der sich auf das Vorliegen eines einheitlichen Konzepts beruft.

Hinweise des Senats:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 308/03
3 Sa 1167/02
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. Juni 2004

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. Juni 2004 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier, den ehrenamtlichen Richter Dr. Federlin und die ehrenamtliche Richterin Spoo für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 7. Februar 2003 - 3 Sa 1167/02 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kaiserslautern - Auswärtige Kammern Pirmasens - vom 27. Juni 2002 - 6 Ca 891/01 - insoweit abgeändert, als es der Klage hinsichtlich der Hauptforderung im Umfang von mehr als 277,54 Euro stattgegeben und dem Kläger Zinsen aus mehr als 92,51 Euro seit dem 1. September 2001, aus mehr als 138,77 Euro seit dem 13. November 2001 und aus mehr als 46,26 Euro seit dem 15. Februar 2002 zugesprochen hat:

Insoweit wird die Klage abgewiesen.

3. Im Übrigen wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche und dabei über die Berechtigung der Beklagten zur Anrechnung einer Tariflohnerhöhung auf eine übertarifliche Zulage.

Der Kläger ist bei der Beklagten als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft beidseitiger Tarifbindung die Tarifverträge für die Pfälzische Metall- und Elektroindustrie Anwendung. Die gewerblichen Mitarbeiter der Beklagten erhielten im Jahr 2000 neben ihrem tariflichen Monatslohn eine tarifliche Leistungszulage und in unterschiedlicher Höhe eine außertarifliche Zulage.

Nach einer Vereinbarung der Tarifparteien vom Mai 2000 wurden die Tariflöhne rückwirkend ab dem 1. Mai 2000 um 3 % und ab dem 1. Mai 2001 um weitere 2,1 % angehoben. Die Erhöhung um 3 % gab die Beklagte ohne Kürzung übertariflicher Leistungen an die Beschäftigten weiter. Die Erhöhung um 2,1 % zum 1. Mai 2001 rechnete sie bei allen Mitarbeitern in vollem Umfang auf deren übertarifliche Zulage an. Im April 2001 hat der Kläger den tariflichen Monatslohn von 3.903,69 DM, die tarifliche Leistungszulage von 391,93 DM und eine außertarifliche Zulage von 114,19 DM er-



halten. Ab Mai 2001 setzte sich seine Vergütung aus 3.985,91 DM als tariflichem Monatslohn, 400,19 DM als tariflicher Leistungszulage - das bedeutete einen Gesamtunterschied zu April 2001 in Höhe von 90,48 DM - und weiteren 23,72 DM als außertariflicher Zulage zusammen.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Anrechnung der zweiten Stufe der Tariflohnerhöhung auf seine übertarifliche Zulage sei unwirksam. Durch die Anrechnung hätten sich die Grundsätze zur Verteilung der Zulagen geändert, ohne dass der Betriebsrat dem - so die Behauptung des Klägers - zu irgendeiner Zeit zugestimmt hätte. Mit seiner der Beklagten am 23. Oktober 2001 zugestellten Klage hat der Kläger - nach vergeblicher Zahlungsaufforderung vom 17. August 2001 - zunächst die Lohn-differenzen für die Monate Mai und Juni 2001 geltend gemacht. Er hat - wohl irrtümlich ausgehend vom ursprünglichen Betrag der tariflichen Leistungszulage von 391,93 DM und nicht von dem der außertariflichen Zulage von 114,19 DM - eine monatliche Vergütungsdifferenz zu der ab Mai 2001 gezahlten übertariflichen Zulage von 23,72 DM in Höhe von 368,18 DM (= 188,25 Euro) errechnet. Mit einem der Beklagten am 13. November 2001 zugestellten Schriftsatz hat der Kläger die Klage um die Vergütungsdifferenz für die Monate Juli bis September 2001, mit einem am 15. Februar 2002 zugestellten Schriftsatz um diejenigen für den Monat Oktober 2001 erweitert.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.129,48 Euro brutto nebst Zinsen aus 376,49 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit dem 1. September 2001, aus 564,74 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit dem 13. November 2001 und aus 188,25 Euro brutto in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit dem 15. Februar 2002 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, die Anrechnung der Tariflohnerhöhung zum 1. Mai 2001 auf die übertarifliche Zulage des Klägers sei nicht mitbestimmungspflichtig gewesen. Wegen der ausnahmslos bei allen Mitarbeitern vollständig erfolgten Anrechnung des tariflichen Erhöhungsbetrags sei für eine Neuverteilung kein Gestaltungsspielraum geblieben. Die Tariflohnerhöhung zum 1. Mai 2000 habe außer Betracht zu bleiben. In jedem Fall sei von einer Zustimmung des Betriebsrats auszugehen. In diesem Zusammenhang hat die Beklagte behauptet, ihr kaufmännischer Leiter habe die damalige Vorsitzende des Betriebsrats und drei weitere Mitglieder kurz vor Beginn einer Betriebsversammlung am 4. April



2001 darüber informiert, dass sie eine vollständige Anrechnung der bevorstehenden Tariflohnerhöhung beabsichtige. Die Vorsitzende habe einige Tage später mitgeteilt, dass der Betriebsrat gegen die Anrechnung keine Bedenken erhebe.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und Zurückverweisung eines Teils des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Mit der von diesem gegebenen Begründung kann der Klage nicht entsprochen werden. Eine eigene Entscheidung ist im Senat nicht in vollem Umfang möglich. Dazu bedarf es weiterer Feststellungen durch das Landesarbeitsgericht.

A. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage ohne Einschränkung stattgegeben. Dies ist zunächst in dem Umfang rechtsfehlerhaft, wie es dem Kläger einen Betrag von mehr als 277,54 Euro zugesprochen hat. Dies kann der Senat selbst entscheiden.

In ihrem über 277,54 Euro hinausgehenden Umfang ist die Klage unschlüssig. Der Kläger macht den Betrag der monatlichen Tariflohnerhöhung der zweiten Stufe in Höhe von 90,47 DM lediglich für die Zeit von Mai bis einschließlich Oktober 2001 geltend. Daraus ergibt sich ein Betrag von insgesamt 542,82 DM (= 277,54 Euro). Mehr als diesen Kürzungsbetrag zuzüglich Zinsen kann der Kläger deshalb von der Beklagten keinesfalls verlangen. Die überschießende Klageforderung entspricht der monatlichen Differenz zwischen der bis April 2001 gezahlten tariflichen Leistungszulage von 391,93 DM und der ab Mai 2001 gezahlten außertariflichen Zulage von 23,72 DM. Die tarifliche Leistungszulage hat die Beklagte aber nicht nur nicht gekürzt, sondern um die tariflich vorgesehenen 2,1 % erhöht. Eine Nichterfüllung seiner tariflichen Ansprüche macht der Kläger auch nicht geltend.

Das Landesarbeitsgericht hat den Fehler des Klägers bei der Berechnung der Klageforderung zwar erkannt, ihm diese aber dennoch in vollem Umfang zugesprochen. Zur Begründung hat es ausgeführt, dass jedenfalls bis zum Zeitpunkt der letzten



mündlichen Verhandlung „der vom Kläger geltend gemachte Rückstand entstanden sein dürfte“. Dem ist nicht zu folgen.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts verstößt gegen § 308 Abs. 1 ZPO. Die Gerichte dürfen einer Partei nicht etwas zusprechen, das nicht beantragt ist. Das hat das Landesarbeitsgericht zwar nicht bezüglich des Betrags der Klageforderung, wohl aber bezüglich ihres Grundes getan. Es hat über Ansprüche entschieden, die nicht Streitgegenstand sind. Streitgegenstand sind die Lohndifferenzforderungen des Klägers - in der von ihm falsch berechneten Höhe - für die Zeit von Mai bis Oktober 2001. Diese zeitliche Begrenzung hat der Kläger seinem Antrag ausdrücklich zugrunde gelegt. Demgegenüber hat das Landesarbeitsgericht als Streitgegenstand den Anspruch auf Zahlung der wirklichen Lohndifferenz für denjenigen Zeitraum behandelt, der für das Erreichen der Klageforderung rechnerisch - mit 24,42 Monaten - nötig ist.

B. Ob die Klage im verbleibenden Umfang von 277,54 Euro begründet ist, kann der Senat nicht abschließend entscheiden.

I. Anhand der bisherigen Feststellungen kann nicht beurteilt werden, ob ein Anspruch des Klägers auf Zahlung der einbehaltenen Zulagenanteile entstanden ist. Der Kläger hatte bis zum 30. April 2001 Anspruch auf eine monatliche übertarifliche Zulage in Höhe von 114,19 DM. Dies folgt aus einer zumindest konkludent zu Stande gekommenen Übereinkunft der Parteien und steht zwischen ihnen außer Streit. Ob die Beklagte diese Zulage mit Wirkung vom 1. Mai 2001 auf 23,72 DM hat mindern können, hängt davon ab, ob sie berechtigt war, die zu diesem Datum in Kraft getretene Erhöhung der tariflichen Lohnbestandteile des Klägers auf die Zulage anzurechnen.

1. Individualrechtlich war die Anrechnung möglich.

Ob eine Tariflohnerhöhung auf eine übertarifliche Zulage angerechnet werden darf, hängt von der zugrunde liegenden Vergütungsabrede ab. Eine Anrechnung ist möglich, sofern dem Arbeitnehmer die Zulage nicht als selbständiger Entgeltbestandteil neben dem jeweiligen Tarifentgelt zugesagt worden ist. Allgemeine Zulagen, die nicht besondere Leistungen oder ähnliches abgelden sollen, werden regelmäßig deshalb gewährt, weil der Tariflohn den Parteien des Arbeitsvertrags als nicht ausreichend erscheint. Steigen die Tariflöhne anschließend, so ist mangels anderer Anhaltspunkte anzunehmen, dass eine entsprechende Anrechnung der bisher übertariflichen Lohnanteile dem Willen der Parteien entspricht (*BAG 21. Januar 2003 - 1 AZR 125/02 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 118 = EzA TVG § 4 Tariflohnerhöhung Nr. 41*,



zu A II 1 a der Gründe mwN; 3. Juni 1998 - 5 AZR 616/97 - AP TVG § 4 Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung Nr. 34 = EzA TVG § 4 Tariflohnerhöhung Nr. 33).

Das Landesarbeitsgericht ist offensichtlich davon ausgegangen, dass die Parteien eine in diesem Sinne allgemeine übertarifliche Zulage vereinbart hatten, die eine Verrechnung mit künftigen Tariflohnerhöhungen - sowohl des tariflichen Grundlohns, als auch der tariflichen Leistungszulage - zuließ. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden; auch ist der Kläger ihr zu keiner Zeit entgegengetreten.

2. Kollektivrechtliche Gründe stehen einer Anrechnung der Tariflohnerhöhung auf die übertarifliche Zulage des Klägers dann entgegen, wenn die Beklagte dabei Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats verletzt hat.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der Anrechnung einer Tariflohnerhöhung auf übertarifliche Zulagen mitzubestimmen, wenn eine generelle Maßnahme vorliegt, wenn sich durch die Anrechnung die bisher bestehenden Verteilungsrelationen ändern und wenn für die Neuregelung innerhalb des vom Arbeitgeber mitbestimmungsfrei vorgegebenen Dotierungsrahmens ein Gestaltungsspielraum besteht. Die Anrechnung unterliegt deshalb keiner Mitbestimmung, wenn sie das Zulagenvolumen völlig aufzehrt oder die Tarifierhöhung im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Möglichen vollständig und gleichmäßig auf die übertariflichen Zulagen angerechnet wird (BAG 21. September 1999 - 1 ABR 59/98 - NZA 2000, 898, zu B II 1 der Gründe mwN; 19. September 1995 - 1 AZR 208/95 - BAGE 81, 38, 41, zu I der Gründe; grundlegend BAG GS 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - BAGE 69, 134, 164 ff., zu C 4 bis 6 der Gründe).

Rechnet der Arbeitgeber eine Tariflohnerhöhung nur teilweise auf die freiwilligen übertariflichen Zulagen an, hat er dagegen den Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu beteiligen. In diesem Fall bleibt Raum für eine andere Verteilungsentscheidung. Verletzt der Arbeitgeber in einem solchen Fall das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, führt dies nach der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung zur Unwirksamkeit der Anrechnung (BAG 9. Juli 1996 - 1 AZR 690/95 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 86 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 56, zu III der Gründe; 19. September 1995 - 1 AZR 208/95 - BAGE 81, 38, 42, zu II 1 a der Gründe; 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - BAGE 69, 134, 170, zu D II der Gründe).



b) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, dass bei der Anrechnung der Tariflohnerhöhung zum 1. Mai 2001, wird diese für sich betrachtet, ein Mitbestimmungsrecht nicht bestand. Die Beklagte hat die sich aus dieser Erhöhung ergebenden Steigerungsbeträge in vollem Umfang auf die übertariflichen Zulagen angerechnet. Damit verblieb kein Spielraum für eine andere Verteilungsregelung, die der Betriebsrat hätte mitgestalten können.

c) Etwas anderes folgt im Streitfall nicht bereits daraus, dass die Tariflohnerhöhung um 2,1 % zum 1. Mai 2001 die zweite Stufe einer bereits im Mai 2000 beschlossenen Lohnerhöhung um insgesamt 5,1 % war. Sollte sich die Beklagte allerdings schon im Mai 2000 dafür entschieden haben, die erste Stufe der Tariflohnerhöhung ungekürzt weiterzugeben und die zweite Stufe vollständig anzurechnen, so beruhen beide Schritte auf einer einheitlichen Konzeption, mit der die Beklagte auf den Tarifabschluss reagierte. Mitbestimmungsrechtlich wären sie dann als eine einzige Anrechnungsentscheidung anzusehen, bei der die Beklagte ihren Spielraum nicht ausgeschöpft hätte und die deshalb – schon im Mai 2000 – der Mitbestimmung unterlegen hätte. Ob eine solche einheitliche Konzeption auf Seiten der Beklagten vorlag, lässt sich ohne weitere Feststellungen nicht beurteilen.

aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann die Frage, ob der Betriebsrat bei der Entscheidung des Arbeitgebers über die Anrechnung einer Tariflohnerhöhung auf übertarifliche Leistungen mitzubestimmen hat, nicht immer auf Grund 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 Tariflohnerhöhung auf übertarifliche Zulagen eine neue übertarifliche Leistung gewährt wird und beide Vorgänge auf einer einheitlichen Konzeption des Arbeitgebers beruhen (*BAG 17. Januar 1995 - 1 ABR 19/94 - BAGE 79, 96, 100 ff., zu B II 3 der Gründe*).

Auch der Umstand, dass der Arbeitgeber zunächst eine Tariflohnerhöhung voll weitergibt und die übertarifliche Zulage sodann mit einer späteren Tariflohnerhöhung verrechnet, schließt es nicht aus, dass er einheitlich über die anrechnungsfreie Weitergabe der ersten und die anschließende Anrechnung der zweiten Tariflohnerhöhung entscheidet, um auf diese Weise die Verteilungsgrundsätze zu ändern (*BAG 14. Februar*



1995 - 1 ABR 41/94 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 72 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 72, zu B II 2 c bb der Gründe).

Zu einer solchen Anrechnungskonzeption des Arbeitgebers, die mehrere Tariflohnerhöhungen regelungstechnisch zusammenfasst, kann es dabei nur unter besonderen Umständen kommen. Für den Regelfall ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber bei jeder Tariflohnerhöhung neu darüber befindet, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang er sie auf übertarifliche Leistungen anrechnen will. Weil in einer Tarifrunde meistens nur eine Tariflohnerhöhung vereinbart wird, kann der Arbeitgeber bei seiner Reaktion das Ergebnis späterer Tarifrunden noch nicht vorhersehen und in einem Gesamtkonzept berücksichtigen (BAG 14. Februar 1995 - 1 ABR 41/94 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 72 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 72).

bb) Im Streitfall sah die Abrede der Tarifvertragsparteien vom Mai 2000 allerdings von vornherein eine Tariflohnerhöhung in zwei Stufen vor. Als die Beklagte sich darüber klar werden musste, ob sie die Erhöhung zum 1. Mai 2000 auf die übertariflichen Zulagen anrechnen wollte, stand das In-Kraft-Treten der nächsten Lohnerhöhung zum 1. Mai 2001 bereits fest. Es war ihr deshalb möglich, eine einheitliche Entscheidung zu treffen. Das Landesarbeitsgericht hat allein aus dieser Möglichkeit geschlossen, dass der Nichtanrechnung der ersten Stufe eine einheitliche, die zweite Stufe bereits in den Blick nehmende Konzeption der Beklagten zugrunde lag. Dem kann nicht gefolgt werden.

(1) Auch ein Arbeitgeber, der weiß, dass und wann der ersten Stufe einer Tariflohnerhöhung eine zweite Stufe mit einem bestimmten Umfang folgt, muss bei der Entscheidung über die Nichtanrechnung der ersten Stufe noch nicht notwendig wissen, wie er auf die Erhöhung in zweiter Stufe reagieren wird. Es ist möglich, dass er zunächst nur keine Veranlassung für eine Anrechnung der ersten Stufe sieht, sich aber über seine Reaktion auf die zweite Stufe noch nicht im Klaren ist. Dies gilt insbesondere angesichts einer Zeitspanne von einem Jahr, wie sie im Streitfall zwischen den Tariflohnerhöhungen lag. In einem solchen Zeitraum können sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, von denen die Entscheidung des Arbeitgebers über eine Anrechnung von Lohnerhöhungen abhängt, noch erheblich ändern. Es liegt deshalb nahe, dass sich der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Entscheidung für die Nichtanrechnung der ersten Stufe die Entscheidung über eine Anrechnung der zweiten Stufe bewusst offen halten will.



Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, schon bei Wirksamwerden der ersten Stufe einer Tariflohnerhöhung eine Entscheidung über die Reaktion auf das Wirksamwerden der zweiten Stufe zu treffen, besteht nicht. Sie folgt nicht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Über den Umfang des für übertarifliche Leistungen vorgesehenen Doterungsrahmens kann der Arbeitgeber zu jeder Zeit - mitbestimmungsfrei - neu entscheiden (*dazu Kreßel, Gemeinsame Anmerkung zu BAG 17. Januar 1995 - 1 ABR 19/94 - und 14. Februar 1995 - 1 ABR 41/94 - SAE 1996, 100*). Entgegen der Ansicht des Klägers besteht auch keine Pflicht des Arbeitgebers aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, ggfs. nach außen deutlich zu machen, dass er bislang nur über die Reaktion auf die erste Stufe der Tariflohnerhöhung entschieden habe. Zwar hat der Betriebsrat dann keine Möglichkeit, die Initiative für eine andere Verteilung zu ergreifen als sie sich ergibt, wenn die Erhöhung der zweiten Stufe später vollständig angerechnet wird. Eine andere Verteilung der Zulagen ist aber aus Rechtsgründen nicht möglich. Für einen vorsorglichen Einbehalt von Teilen der ersten Lohnerhöhung besteht keine individualrechtliche Handhabe, solange nicht eine Anrechnung von Tariflohnerhöhungen tatsächlich erfolgen soll.

(2) Für die Unwirksamkeit der Anrechnung der zweiten Stufe einer Tariflohnerhöhung muss das Vorliegen einer einheitlichen Anrechnungskonzeption des Arbeitgebers positiv feststehen. Es sind bislang keine besonderen Umstände festgestellt, aus denen im Streitfall auf eine solche Konzeption der Beklagten notwendig zu schließen wäre. Das angefochtene Urteil ist deshalb auch im Umfang der schlüssigen Klageforderung aufzuheben. Insoweit ist die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, damit entsprechende Feststellungen nachgeholt werden können.

Dabei wird das Landesarbeitsgericht davon auszugehen haben, dass Darlegungs- und Beweislast zwar letztlich beim Arbeitnehmer liegen, erstere aber abgestuft ist. Der Arbeitnehmer genügt seiner Darlegungslast zunächst dadurch, dass er das Vorliegen einer einheitlichen Anrechnungskonzeption gestützt darauf behauptet, dem Arbeitgeber seien beim In-Kraft-Treten der ersten Stufe der Tariflohnerhöhung der Zeitpunkt und der Umfang der zweiten Stufe bekannt gewesen. Wegen des Grundsatzes der Sachnähe ist es im Fall des Bestreitens sodann Angelegenheit des Arbeitgebers, zu dieser Behauptung durch substantiierten Vortrag zu seinen Motiven und zum Ablauf des Entscheidungsprozesses unter Angabe der daran beteiligten Personen Stellung zu nehmen und darzulegen, dass eine einheitliche Anrechnungskonzeption nicht vorlag. Darauf hat nunmehr der Arbeitnehmer Tatsachen vorzutragen, aus denen sich Unrichtigkeiten oder weitere Besonderheiten des Einzelfalls ergeben sollen.



II. Eine weitere Aufklärung des Sachverhalts ist nicht etwa deshalb entbehrlich, weil der Betriebsrat der Anrechnung der Tariflohnerhöhung zum 1. Mai 2001 zugestimmt hätte. Die Zustimmung des Betriebsrats zu einer Maßnahme des Arbeitgebers iSd. § 87 Abs. 1 BetrVG setzt einen inhaltlich einschlägigen und wirksamen Beschluss des Betriebsratsgremiums voraus. Ein solcher Beschluss liegt nicht vor.

1. Die Beklagte hat keine Tatsachen behauptet, aus denen eine tatsächliche Beschlussfassung hervorginge. Sie hat vorgetragen, sie habe vier Betriebsratsmitglieder einschließlich der Betriebsratsvorsitzenden am 4. April 2001 darüber informiert, dass sie eine vollständige Anrechnung der bevorstehenden Tariflohnerhöhung beabsichtige. Einige Zeit später sei ihr mitgeteilt worden, der Betriebsrat erhebe dagegen keine Bedenken. In diesem Vortrag liegt nicht die Darlegung einer Beschlussfassung des Betriebsrats.

2. Für die Annahme einer Zustimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG reicht es nicht, dass der Arbeitgeber auf Grund einer Mitteilung des Betriebsratsvorsitzenden davon ausgeht, das Gremium habe einen entsprechenden Beschluss gefasst. Der gute Glaube des Arbeitgebers an das Vorliegen eines Betriebsratsbeschlusses ist gesetzlich nicht geschützt (*BAG 24. Februar 2000 - 8 AZR 180/99 - AP KSchG 1969 § 1 Namensliste Nr. 7 = EzA KSchG § 1 Interessenausgleich Nr. 7, zu II 3 b der Gründe mwN; vgl. auch 10. November 1992 - 1 AZR 183/92 - BAGE 71, 327, 332, zu II 3 b der Gründe*). Der Vorsitzende vertritt den Betriebsrat nach § 26 Abs. 2 Satz 1 BetrVG nur im Rahmen der gefassten Beschlüsse. Liegt seiner Zustimmungserklärung ein Beschluss des Betriebsrats in Wirklichkeit nicht zugrunde, ist sie - soweit sie überhaupt als Willenserklärung und nicht nur als bloße Mitteilung zu verstehen ist - schwebend unwirksam. Ihre Wirksamkeit ist von einer Genehmigung des Gremiums durch einen nachträglichen Beschluss abhängig. Für die Erteilung einer solchen Genehmigung hat die Beklagte nichts vorgetragen.

III. Die Klageforderung von 277,54 Euro ist auch nicht teilweise abweisungsreif. Wegen der Differenzbeträge für die Monate Juli und Oktober 2001 im Umfang von insgesamt 92,52 Euro ist die Klage zwar möglicherweise schon deshalb unbegründet, weil tarifliche Ausschlussfristen nicht gewahrt worden sind. Auch insoweit ist dem Senat aber eine abschließende Entscheidung nicht möglich.

Die Parteien sind tarifgebunden. Nach § 26 Nr. 1 Buchst. b des Gemeinsamen Manteltarifvertrags für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Rheinland-Pfalz vom



14. Mai 1990 idF vom 31. März 2000 (MTV) sind beidseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, soweit sie nicht Zuschläge betreffen, innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen; gemäß § 26 Nr. 2 MTV ist der Gläubiger andernfalls mit ihnen ausgeschlossen.

Falls die Lohnansprüche jeweils am 1. des Folgemonats fällig geworden sein sollten, hätte der Kläger die Differenzansprüche für den Monat Juli 2001 spätestens am 1. November 2001, die für den Monat Oktober 2001 spätestens am 1. Februar 2002 geltend machen müssen. Bekannt sind nur die Zeitpunkte der betreffenden Klageerweiterungen. Diese erfolgten mit Schriftsätzen vom 30. Oktober 2001, zugestellt am 13. November 2001, und 14. Februar 2002, zugestellt am 15. Februar 2002. Beides wäre verspätet.

Das Landesarbeitsgericht hat weder den genauen Zeitpunkt der Fälligkeit der Lohnforderungen festgestellt noch Feststellungen darüber getroffen, ob den Klageerweiterungen außergerichtliche Anspruchserhebungen vorausgegangen sind oder eine der Tarifvertragsparteien von der Kündigungsmöglichkeit zum 31. Dezember 2000 Gebrauch gemacht hat, so dass § 26 MTV im streitbefangenen Zeitraum möglicherweise nicht mehr unverändert galt. Sollte das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangen, dass die Klageforderung jedenfalls entstanden ist, wird es den Parteien auch insoweit Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben haben.

IV. Soweit sich die Hauptforderung als begründet erweisen sollte, ist es auch die auf sie entfallende Zinsforderung.

Die Beklagte befand sich gemäß § 288 Abs. 1 Satz 1, § 284 Abs. 2 Satz 1 BGB ab dem Monat Mai 2001 mit ausstehenden Vergütungsansprüchen jeweils ab deren Fälligkeit in Verzug.

Der Zinssatz beträgt nach § 288 Abs. 1 Satz 2 BGB iVm. Art. 229 Abs. 1 Satz 3 EGBGB (*BGBI. 2000 I, S. 330, 331*) für Geldforderungen, die nach dem 30. April 2000 fällig wurden, „fünf Prozentpunkte“ über dem Basiszinssatz der Deutschen Bundesbank. Der Kläger hat stattdessen die Zahlung von Zinsen in Höhe von „5 %“ über dem Basiszinssatz beantragt; dementsprechend hat das Arbeitsgericht tenoriert. Ein Wert von fünf Prozent über dem Basiszinssatz ist regelmäßig deutlich geringer als ein solcher von fünf Prozentpunkten über diesem Satz. Ob der Antrag des



Klägers gleichwohl im Sinne des gesetzlich möglichen Zinssatzes auszulegen ist, wird das Landesarbeitsgericht ebenfalls zu prüfen haben.

Wißmann

Linsenmaier

Kreft

Federlin

Spoo



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)