

Aktenzeichen: 1 AZR 314/02
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 3. Juni 2003
- 1 AZR 314/02 -

I. Arbeitsgericht
Darmstadt

Urteil vom 18. Juli 2001
- 9 Ca 356/00 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 7. Januar 2002
- 16/7 Sa 1447/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anrechnung einer Tariflohnerhöhung auf übertarifliche Zulage

Gesetz:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 314/02
16/7 Sa 1447/01
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. Juni 2003

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 3. Juni 2003 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Rösch und Dr. Blank für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 7. Januar 2002 - 16/7 Sa 1447/01 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Zulässigkeit der Anrechnung einer Tarifgehalts-
erhöhung auf eine übertarifliche Zulage.

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit 1. September 1997 als technische An-
gestellte beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft beiderseitiger Mitgliedschaft
in den tarifvertragschließenden Verbänden die tariflichen Bestimmungen der Metallin-
dustrie in Hessen Anwendung. Bis Ende 1999 wurde die Klägerin nach der Gehalts-
gruppe T 3 des Gehaltsrahmentarifvertrags für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie
des Landes Hessen vom 25. November 1985 (GRTV) bezahlt. Ihre monatliche Vergü-
tung von insgesamt 4.941,00 DM setzte sich aus dem Tarifgrundgehalt von
4.092,00 DM, einer tariflichen Leistungszulage von 768,00 DM und einer freiwilligen
Zulage von 81,00 DM zusammen. Zum 1. Januar 2000 wurde die Klägerin in die Tarif-
gruppe T 4 umgruppiert. In einem Schreiben vom 10. Dezember 1999 hatte die Be-
klagte der Klägerin zur Zusammensetzung ihres künftigen Gehalts ua. folgendes mit-
geteilt:

„Grundgehalt, Gehaltsgruppe T4	DM	4.774,00
Anrechenbare, jederzeit widerrufliche		
Betriebszulage	DM	526,00

Bruttogehalt monatlich	DM	5.300,00
einschließlich Tariferhöhung 2000		=====

Nach 3 Monaten wird eine neue Leistungsbeurteilung durch-
geführt und Ihr Gehalt dann entsprechend aufgeteilt.“

Mit Wirkung vom 1. April 2000 setzte die Beklagte die tarifliche Leistungszula-
ge der Klägerin auf 359,00 DM fest und reduzierte die Betriebszulage um diesen Be-
trag auf 167,00 DM. Die Gesamtvergütung blieb mit 5.300,00 DM unverändert. Durch



das Gehaltsabkommen für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen vom 31. März 2000 erhöhten sich das Grundgehalt der Klägerin zum 1. Mai 2000 auf 4.918,00 DM und die tarifliche Leistungszulage auf 368,85 DM. Die Beklagte „verrechnete“ die Tarifgehaltserhöhung mit der freiwilligen Zulage (Betriebszulage) und zahlte diese ab 1. Mai 2000 nur noch in Höhe von 13,15 DM. Das Gesamtgehalt betrug damit weiterhin 5.300,00 DM monatlich. Den Pauschalbetrag nach § 3 Abs. 2 des Gehaltsabkommens von 330,00 DM für die Monate März und April 2000 zahlte die Beklagte der Klägerin nicht aus. Die Beklagte hatte den bei ihr gebildeten Betriebsrat zwar bei der Umgruppierung der Klägerin beteiligt, nicht dagegen bei den zum 1. Januar 2000, zum 1. April 2000 und zum 1. Mai 2000 vorgenommenen Änderungen der Zusammensetzung der Vergütung.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin zum einen den Pauschalbetrag von 330,00 DM und zum anderen für die Monate Mai 2000 bis Februar 2001 die Differenz zwischen der bis April 2000 gezahlten Zulage von 167,00 DM und der danach gezahlten Zulage von 13,15 DM, somit monatlich je 153,85 DM verlangt. Sie hat die Auffassung vertreten, die zum 1. Mai 2000 vorgenommene Anrechnung der Tarifgehaltserhöhung auf die übertarifliche Zulage sei wegen Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats unwirksam.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 330,00 DM brutto nebst 8,24 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit 1. Juli 2000 sowie 1.538,50 DM brutto nebst 5 % Zinsen aus dem sich aus 153,85 DM ergebenden Nettobetrag jeweils seit dem 1. Juni 2000 bis einschließlich 1. März 2001 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat gemeint, bei der Anrechnung habe ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht bestanden. Es habe an dem erforderlichen kollektiven Bezug gefehlt. Sie habe mit der Anrechnung ausschließlich an den Tarifgruppenwechsel der Klägerin und damit an individuelle Gesichtspunkte angeknüpft und keinen Vergleich zu anderen Arbeitnehmern vorgenommen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin hinsichtlich der Differenzbeträge für Mai bis Juli 2000 wegen Versäumung der tariflichen Ausschlußfrist zurückgewiesen und im übrigen der Klage entsprochen. Mit der Revision begehrt die Beklagte die vollständige Wiederherstellung



des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage in dem zugesprochenen Umfang zu Recht entsprochen. Die Anrechnung der Tarifgehaltserhöhung auf die freiwillige übertarifliche Zulage der Klägerin ist wegen Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unwirksam.

I. Die Klägerin hat einen Anspruch auf die Pauschalzahlung von 330,00 DM (= 168,73 Euro) für die Monate März und April 2000 nach § 3 Abs. 2 des Gehaltsabkommens für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen vom 31. März 2000. Die Beklagte hat diesen Betrag nicht - wie in § 3 Abs. 2 Buchst. f des Gehaltsabkommens vorgesehen - mit der Gehaltsabrechnung für April 2000 an die Klägerin ausbezahlt. Der Anspruch ist auch nicht durch die Zahlung der von der Beklagten für die Monate März und April 2000 geleisteten freiwilligen Zulagen erfüllt worden. Zwar war die Beklagte individualrechtlich nicht gehindert, die pauschale Tarifgehaltserhöhung für März und April 2000 auf die für diese Monate gezahlten übertariflichen Zulagen anzurechnen. Kollektivrechtlich war aber die Anrechnung ohne Beteiligung des Betriebsrats nicht möglich.

1. Individualrechtlich war die zumindest zum Teil rückwirkende Anrechnung möglich.

a) Allerdings hat die nach § 366 Abs. 1 BGB als Schuldnerin zur Leistungsbestimmung befugte Beklagte bei den Gehaltszahlungen für März und April 2000 ersichtlich keine Bestimmung dahin getroffen, daß ein Teil dieser Leistungen der Tilgung des Anspruchs auf die pauschale Tarifgehaltserhöhung dienen solle. Auch das Schreiben der Beklagten vom 10. Dezember 1999 stellt insoweit keine - vorweggenommene - Leistungsbestimmung dar. Zwar heißt es in dem Schreiben, das „Bruttogehalt monatlich einschließlich Tarifierhöhung 2000“ belaufe sich auf 5.300,00 DM. Eine hinreichend konkrete Bestimmung, daß durch die Zahlung der Zulage der einmalige, im Dezember 1999 noch gar nicht bekannte pauschale tarifliche Erhöhungsbetrag für März und April 2000 getilgt werden sollte, lag darin aber nicht.



b) Gleichwohl war die Beklagte individualrechtlich nicht gehindert, die für März und April 2000 bereits geleisteten übertariflichen Zulagen noch nachträglich in eine Bezahlung der pauschalen Tarifgehaltserhöhung „umzuwidmen“. Nach der Rechtsprechung des Senats kann der Arbeitgeber, sofern arbeitsvertraglich nichts Abweichendes vereinbart ist, regelmäßig eine nachträglich für bestimmte Monate vereinbarte Tarifierhöhung auf die in diesen Monaten bereits geleisteten übertariflichen Zahlungen durch eine ausdrückliche oder auch konkludente Erklärung anrechnen und so die Erfüllung des noch offenen Anspruchs aus der Tarifierhöhung durch die bereits geleisteten Zahlungen der Zulage bewirken (*BAG 21. Januar 2003 - 1 AZR 125/02 - zu A II 1 b dd der Gründe, zur Veröffentlichung vorgesehen*). Die gemäß § 366 Abs. 1 BGB grundsätzlich bei der Leistung vorzunehmende Tilgungsbestimmung kann durch eine - auch stillschweigend mögliche - Vereinbarung der Parteien offengehalten werden und dem Schuldner vorbehalten bleiben (*vgl. BGH 2. Dezember 1968 - II ZR 144/67 - BGHZ 51, 157, 159, 161, zu II 1 der Gründe; 23. Januar 1991 - VIII ZR 122/90 - BGHZ 113, 251, zu B I 1 b der Gründe; Palandt BGB 62. Aufl. § 366 Rn. 4*). Hiervon ist bei einem mit einer freiwilligen übertariflichen Zulage verbundenen Anrechnungsvorbehalt jedenfalls insoweit auszugehen, als eine Tarifierhöhung sich auf einen bestimmten in der Vergangenheit liegenden Zeitraum bezieht (*BAG 21. Januar 2003 - 1 AZR 125/02 - aaO*).

2. Die Anrechnung ist wegen Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unwirksam.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der Anrechnung einer Tarifloohnerhöhung auf übertarifliche Zulagen mitzubestimmen, wenn eine generelle Maßnahme vorliegt, sich durch die Anrechnung die bisher bestehenden Verteilungsrelationen ändern und für die Neuregelung innerhalb des vom Arbeitgeber mitbestimmungsfrei vorgegebenen Dotierungsrahmens ein Gestaltungsspielraum besteht. Die Anrechnung unterliegt daher nicht der Mitbestimmung, wenn sie das Zulagenvolumen völlig aufzehrt; gleiches gilt, wenn die Tarifierhöhung im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Möglichen vollständig und gleichmäßig auf die übertarifliche Zulage angerechnet wird (*vgl. etwa 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 = AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 61, zu I der Gründe; grundlegend BAG GS 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - BAGE 69, 134, 145 ff. = AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 51, zu C der Gründe*) oder wenn bei einer Anrechnung keine andere Verteilungsmöglichkeit besteht (*vgl.*



BAG 22. September 1992 - 1 AZR 235/90 - BAGE 71, 164, 174 f. = AP BetrVG 1972 Lohngestaltung Nr. 54 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 33, zu II 3 b der Gründe). Rechnet dagegen der Arbeitgeber eine Tarifierhöhung nur teilweise auf die freiwilligen übertariflichen Zulagen an, hat er den Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu beteiligen, weil in diesem Fall Raum für eine andere Verteilungsentscheidung verbleibt. Dies gilt auch, wenn sich eine einheitliche Tarifierhöhung aus einer prozentualen Erhöhung des künftigen Monatsentgelts und einem oder mehreren Pauschalbeträgen für einen bestimmten Zeitraum in der Vergangenheit zusammensetzt (*BAG 21. Januar 2003 - 1 AZR 125/02 - zu A II 2 a der Gründe, zur Veröffentlichung vorgesehen; vgl. ferner 21. September 1999 - 1 ABR 59/98 - NZA 2000, 898, zu B II 2 b und c der Gründe*). Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich allerdings nur auf die Entscheidung kollektiver Regelungsfragen. Dagegen unterliegt die individuelle Lohngestaltung, die mit Rücksicht auf besondere Umstände des einzelnen Arbeitsverhältnisses getroffen wird und bei der kein innerer Zusammenhang zur Entlohnung anderer Arbeitnehmer besteht, nicht der Mitbestimmung. Die Abgrenzung zwischen den das Mitbestimmungsrecht auslösenden kollektiven Tatbeständen und Einzelfallgestaltungen richtet sich danach, ob es um Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollzugsformen geht (*BAG 29. Februar 2000 - 1 ABR 4/99 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 105 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 69, zu B II 1 b bb der Gründe; 22. April 1997 - 1 ABR 77/96 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 88 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 60, zu B II 1 der Gründe*). Verletzt der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, führt dies nach der vom Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung vertretenen Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung insgesamt zur Unwirksamkeit der Anrechnung (*vgl. etwa BAG GS 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - aaO S. 170, zu D II der Gründe; BAG 19. September 1995 - 1 AZR 208/95 - aaO S. 42, zu II 1 a der Gründe; 9. Juli 1996 - 1 AZR 690/95 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 86 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 56; 21. Januar 2003 - 1 AZR 125/02 - aaO*).

b) Hiernach mußte die Beklagte den Betriebsrat an der Anrechnung beteiligen. Durch die Anrechnung der Tarifgehaltserhöhung auf die übertarifliche Zulage der Klägerin änderte sich das Verhältnis der Zulagen der Arbeitnehmer der Beklagten untereinander. Dies gilt auch, wenn ausschließlich die Zulage der Klägerin betroffen gewesen sein sollte (*vgl. BAG 22. September 1992 - 1 AZR 235/90 - BAGE 71, 164, 174 = AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 54 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 33, zu II 3 a der Gründe*).



Die Anrechnung hat entgegen der Auffassung der Beklagten den für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erforderlichen kollektiven Bezug. Dieser ergibt sich aus dem durch die Anrechnungsentscheidung hergestellten Zusammenhang zwischen der allgemeinen Tarifierhöhung und der nicht nur der Klägerin, sondern auch anderen Arbeitnehmern gewährten „Betriebszulage“. Wegen dieses Zusammenhangs beschränkt sich die Anrechnungsentscheidung der Beklagten nicht auf eine individuelle Sonderregelung. Vielmehr betrifft sie das Verhältnis zwischen der tariflichen Vergütung der Klägerin und der „Betriebszulage“. Beide Vergütungsbestandteile haben kollektiven Charakter.

Entgegen der Auffassung der Beklagten steht dem kollektiven Bezug auch nicht entgegen, daß die Anrechnung der Tarifgehaltserhöhung auf die Zulage im Zusammenhang mit der Höhergruppierung der Klägerin erfolgte. Nach der Rechtsprechung des Senats besteht ein kollektiver Bezug selbst dann, wenn eine Anrechnung nicht im Zusammenhang mit einer allgemeinen Tarifierhöhung, sondern aus Anlaß von Steigerungen des Tarifentgelts erfolgt, die auf Höhergruppierungen einzelner Arbeitnehmer beruhen. Auch in solchen Fällen sind die Strukturformen des Entgelts betroffen, denn mit der tariflichen Höhergruppierung setzt die Anrechnung an der Erfüllung genereller Kriterien an (*vgl. BAG 22. April 1997 - 1 ABR 77/96 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 88 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 60, zu B II 2 a der Gründe*).

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats scheitert nicht etwa am Fehlen einer anderen Verteilungsmöglichkeit. Anläßlich der allgemeinen Tarifgehaltserhöhung war eine Anrechnung auch auf die Zulagen anderer Arbeitnehmer möglich. Damit bestand für die Beklagte ein das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auslösender Gestaltungsspielraum. Da die Beklagte das Mitbestimmungsrecht nicht gewahrt hat, ist die Anrechnung unwirksam.

II. Ebenso zu Recht hat das Landesarbeitsgericht der Klägerin für die Monate August 2000 bis Februar 2001 als - restliche - freiwillige Zulage monatlich je 153,85 DM (= 78,66 Euro) zugesprochen. Die von der Beklagten ab 1. Mai 2000 vorgenommene Anrechnung der Tarifgehaltserhöhung sowie der Erhöhung der tariflichen Leistungszulage auf die freiwillige Zulage und deren damit verbundene Reduzierung von 167,00 DM auf 13,15 DM war unwirksam. Zwar war die Beklagte auch insoweit individualrechtlich an einer Anrechnung nicht gehindert (*vgl. zur individualrechtlichen Anrechenbarkeit von Tariflohnerhöhungen auf übertarifliche Zulagen BAG 21. Januar*



2003 - 1 AZR 125/02 - zu A II 1 a der Gründe mwN, zur Veröffentlichung vorgesehen).

Auch diese Anrechnung scheitert aber an der fehlenden Mitwirkung des Betriebsrats.

III. Die vom Landesarbeitsgericht zugesprochenen Zinsen entsprechen § 288 Abs. 1 Satz 1 und 2 BGB.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Wißmann Kreft Linsenmaier

Rösch Blank

