Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 1 AZR 362/01
Bundesarbeitsgericht 1. Senat — Urteil vom 16. April 2002
- 1 AZR 362/01 -

I. Arbeitsgericht
Nürnberg — Urteil vom 27. September 2000
- 7 Ca 942/00 W -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg — Urteil vom 4. Mai 2001
- 1 Sa 324/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anrechenbarkeit einer tariflichen Einmalzahlung auf übertarifliche Zulagen

Gesetze:

BetrVG § 77 Abs. 3, § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11; TVG § 4 Abs. 3, Abs. 4; Lohntarifvertrag für die arbeiterrentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie Bayerns vom 26. Mai 1999 §§ 2, 6

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Parallelverfahren zu BAG 16. April 2002 - 1 AZR 363/01 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

BUNDESARBEITSGERICHT

1 AZR 362/01
1 Sa 324/01
Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. April 2002

URTEIL

Schneider, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. April 2002 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Professor Dr. Wißmann, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft, den ehrenamtlichen Richter Wisskirchen und die ehrenamtliche Richterin Büßenschütt für Recht erkannt:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 4. Mai 2001 - 1 Sa 324/01 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte eine tarifvertragliche Einmalzahlung wirksam auf eine übertarifliche Zulage der Klägerin hat anrechnen können.

Die Beklagte ist ein Unternehmen der Bekleidungsindustrie. Die Klägerin ist bei ihr als gewerbliche Arbeitnehmerin mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beidseitiger Organisationszugehörigkeit die Tarifverträge der bayerischen Bekleidungsindustrie Anwendung.

Im Betrieb der Beklagten ist ein Betriebsrat gewählt. Am 30. April 1998 schloß die Beklagte mit diesem eine "Betriebsvereinbarung über die Umgruppierung von Akkordlohn in Zeitlohn und die Eingruppierung der gewerblichen Arbeitnehmer gemäß Lohnrahmentarifvertrag". Die Betriebsvereinbarung hat folgenden Wortlaut:

> "1. Die Akkordvereinbarung und die Betriebsvereinbarung vom 21.12.1979 treten am 30.04.1998 außer Kraft. Ab 01.05.1998 werden alle gewerblichen Arbeitnehmer in Zeitlohngruppen eingestuft. Die Einstufung erfolgt gemäß Lohnrahmentarifvertrag.
>
> 2. Zum 30.04.1998 wird für jeden gewerblichen Arbeitnehmer der Stundenlohn ermittelt, indem der Durchschnitt der letzten 3 Monate errechnet wird.
> Die Differenz zwischen Zeitlohn und Durchschnitt wird als freiwillige übertarifliche Zulage gewährt.
>
> 3. Bei der Tariferhöhung im Juli 1998 werden die Zulagen voll verrechnet. Ab 1999 werden die Zulagen nur zur Hälfte angerechnet, d. h. es wird die halbe Tariferhöhung gezahlt. Dies erfolgt so lange, bis diese Zulagen völlig aufgebraucht sind."

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Am 30. April 1999 endete die Laufzeit des bis dahin geltenden Lohntarifvertrags. Am 26. Mai 1999 schlossen die Tarifvertragsparteien mit Wirkung vom 1. Mai 1999 einen neuen Lohntarifvertrag. Darin heißt es:

"§ 2

Lohnerhöhungen und Tarifbestandteile

1. Die Tariflohnsätze der Anlage A (Lohngruppenverzeichnis) - gültig ab 1. Juli 1998 - bleiben bis zum 31. Juli 1999 unverändert und werden ab 1. August 1999 um 3,1 % erhöht. ...

...

4. Alle Vollzeitbeschäftigten erhalten eine Einmalzahlung von DM 200,00, die im Juli 1999 ausgezahlt wird. Für die Auszubildenden beträgt die Einmalzahlung DM 100,00. Es gelten folgende Bestimmungen:

   Die Einmalzahlung erhalten die Arbeitnehmer in voller Höhe, wenn sie Vollzeitbeschäftigte sind und einen vollen Anspruch auf Entgelt, Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes, Urlaubsentgelt oder auf Kurzarbeitergeld haben.

   Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Einmalzahlung.

   Soweit für voll- und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Mai, Juni bzw. Juli 1999 kein voller Anspruch auf Zahlung des Entgelts, auf Entgeltfortzahlung oder auf Kurzarbeitergeld für den Zeitraum besteht, ist die Pauschalzahlung zeitanteilig zu kürzen.

   Arbeitnehmer, die nach dem 1. Mai bis zum 31. Juli 1999 eingetreten bzw. ausgeschieden sind, erhalten die Pauschalzahlung anteilig entsprechend der Dauer ihres Arbeitsverhältnisses.

   Eine weitere Einmalzahlung in Höhe von DM 90,00 wird im Juli 2000 bezahlt. Die Auszubildenden erhalten DM 45,00. Die obigen Bestimmungen geltend entsprechend, bezogen auf den August 2000.

   Diese Einmalzahlungen sind nicht in die Durchschnittsberechnungen einzubeziehen.

5. Die Anlagen A..., B..., C... sind Bestandteile dieses Tarifvertrages.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

§ 6

Öffnungsklausel

1. ...

Statt einer Aussetzung der Tariferhöhung kann auch eine Senkung von tariflichen Einmalzahlungen (Urlaubsgeld, Jahressonderzahlung) im gleichen Umfang vereinbart werden.

..."

Bis zum 31. Juli 1999 setzte sich der Effektivlohn der Klägerin zusammen aus dem tariflichen Stundenlohn der jeweiligen Lohngruppe und einer übertariflichen Zulage. Diese betrug 2,31 DM pro Stunde. Mit der Lohnabrechnung für Juli 1999 verrechnete die Beklagte die Hälfte der anteiligen tariflichen Einmalzahlung von 135,12 DM mit der übertariflichen Zulage und zahlte nur die andere Hälfte aus. Gleichwohl verblieb der Klägerin im Juli 1999 ein höherer Effektivlohn als der Tariflohn nach dem Lohntarifvertrag einschließlich der anteiligen Einmalzahlung.

Die Klägerin hat die Anrechnung für unwirksam gehalten. Sie hat die Auffassung vertreten, bei der tariflichen Einmalzahlung habe es sich nicht um eine pauschalierte Lohnerhöhung für die Monate Mai bis Juli 1999, sondern um eine besondere Leistung gehandelt, die zusätzlich zum Lohn habe gewährt werden sollen.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 34,54 Euro (67,56 DM) brutto zuzüglich 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 1. November 1999 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, bei der Einmalzahlung habe es sich um eine pauschalierte Lohnerhöhung gehandelt, die sie ebenso wie eine lineare Lohnerhöhung auf die übertariflichen Zahlungen habe anrechnen dürfen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit ihrer Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Tarifliche Ansprüche hat die Beklagte erfüllt. Die Anrechnung der halben tariflichen Einmalzahlung 1999 auf die übertarifliche Zulagen ist wirksam.

I. Tarifliche Ansprüche bestehen nicht. Die Klägerin hat in den Monaten Mai bis Juli 1999 die sich aus dem Lohntarifvertrag (LTV) ergebende Vergütung erhalten. Sie ist selbst im Monat Juli 1999, in dem gemäß § 2 Nr. 4 LTV die Einmalzahlung fällig wurde, höher vergütet worden als ihr tariflich zustand.

II. Ein Anspruch der Klägerin auf Zahlung weiterer 34,54 Euro folgt auch nicht aus der Vereinbarung über die Leistung der übertariflichen Zulage. Zwar stellt diese eine wirksame Rechtsgrundlage dar. Sie läßt die von der Beklagten vorgenommene Anrechnung aber zu.

1. Eine einzelvertragliche Abrede über die Gewährung einer übertariflichen Zulage haben die Parteien nicht getroffen. Grundlage der Leistungen ist vielmehr die Betriebsvereinbarung vom 30. April 1998 (BV). Nach Nr. 2 BV wird die Differenz zwischen dem tariflichen Stundenlohn unter Zeitlohnbedingungen und dem durchschnittlichen Stundenlohn der Monate Februar bis April 1998 unter Akkordbedingungen von der Beklagten als "freiwillige übertarifliche Zulage" gezahlt.

2. Die BV begegnet keinen Bedenken aus § 77 Abs. 3 BetrVG. Diese Vorschrift entfaltet keine Sperrwirkung im Bereich der zwingenden Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG. Der Gegenstand der BV fällt in diesen Bereich. Der Betriebsrat hatte über ihre Regelungen mitzubestimmen nach § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG. Die in der BV vorgesehene Gewährung der übertariflichen Zulagen hat den Zweck, den vom Übergang von Leistungslohn zu Zeitlohn betroffenen Arbeitnehmern ihr bisheriges Lohnniveau zu garantieren. Dazu hat die Beklagte entsprechende Mittel zur Verfügung gestellt. Jedenfalls innerhalb dieses Dotierungsrahmens besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG hinsichtlich der Ausgestaltung von Regelungen zur Besitzstandswahrung *(vgl. BAG 29. Januar 2002 - 1 ABR 18/01 - zur Veröffentlichung vorgesehen)*. Ob § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG beim Wechsel des Entlohnungssystems auch bezüglich der Höhe eines als Besitzstand

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

weiterzuzahlenden - nunmehr übertariflichen - Teils des bisherigen Arbeitsentgelts ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht begründet, braucht nicht entschieden zu werden.

3. Die Beklagte durfte die Zulage der Klägerin für den Monat Juli 1999 um die Hälfte der anteiligen tariflichen Einmalzahlung von 135,12 DM kürzen. Nr. 3 BV sieht eine Anrechnung von Tariferhöhungen auf die Zulagen nach Nr. 2 BV ausdrücklich vor. Danach werden "ab 1999 ... die Zulagen ... zur Hälfte angerechnet, dh. es wird die halbe Tariferhöhung gezahlt". Zwar kann nach § 4 Abs. 3, Abs. 4 TVG nur eine Tariferhöhung auf eine übertarifliche Zulage angerechnet werden und nicht umgekehrt. So ist Nr. 3 BV der Sache nach aber zu verstehen. Die Einmalzahlung gemäß § 2 Nr. 4 LTV ist als Tariferhöhung anzusehen.

a) Maßgeblich dafür, welche Beträge eine anrechenbare "Tariferhöhung" im Sinne der Zulagenvereinbarung darstellen, ist der Inhalt dieses Begriffs in Nr. 3 BV. Die Betriebsparteien haben in der BV nicht definiert, was sie unter Tariferhöhung verstanden haben. Abzustellen ist deshalb auf das allgemeine Sprachverständnis. Danach ist eine Tariferhöhung die Erhöhung des dem Arbeitnehmer als Arbeitsvergütung für eine bestimmte Zeitspanne tariflich geschuldeten Entgeltbetrags *(BAG 15. März 2000 - 5 AZR 557/98 - BAGE 94, 58)*. In diesem Sinne stellt die lineare Erhöhung des bisherigen Stundenentgelts um einen bestimmten Prozentsatz zweifelsfrei eine Tariferhöhung dar. Es gibt jedoch keinen Anhaltspunkt dafür, daß die Betriebsparteien nur lineare Lohnsteigerungen als Tariferhöhungen verstanden hätten. Nr. 2 BV soll den Arbeitnehmern ihr bisheriges Lohnniveau sichern. Damit ist die Anrechnung pauschalierter Erhöhungen des tariflichen Zeitlohns nach Nr. 3 BV ohne weiteres vereinbar. Die tarifliche Einmalzahlung in § 2 Nr. 4 LTV stellt eine solche pauschale Lohnerhöhung dar. Zwar wird sie nicht ausdrücklich als zusätzliches Arbeitsentgelt für eine bestimmte Zeitspanne bezeichnet. Daß sie so zu verstehen ist, ergibt aber die Auslegung.

b) In diesem Zusammenhang ist maßgeblich die Auslegung des LTV. Ob die tarifliche Einmalzahlung 1999 als Tariferhöhung iSv. Nr. 3 BV anzusehen ist, hängt davon ab, ob sie nach den betreffenden tariflichen Bestimmungen als eine Erhöhung des Arbeitsentgelts oder als eine vom unmittelbaren Gegenleistungsbezug unabhängige Sonderzahlung anzusehen ist. Zutreffend ist ersteres.

aa) Die Auslegung des normativen Teils von Tarifverträgen folgt den Grundsätzen der Gesetzesauslegung. Danach ist auszugehen vom Wortlaut. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn ist darüber hinaus der wirkliche Wille der Tarifparteien zu be-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

rücksichtigen, soweit er in den getroffenen Regelungen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist dabei auch auf den Gesamtzusammenhang der Regelungen, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der normsetzenden Parteien liefern und so der Sinn und Zweck der Regelung zutreffend ermittelt werden kann *(ständige Rechtsprechung vgl. BAG 23. Januar 2001 - 1 AZR 278/00 - nv.; 30. August 2000 - 5 AZR 278/99 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Gebäudereinigung Nr. 10; 18. August 1999 - 4 AZR 247/98 - BAGE 92, 229; 16. Juni 1998 - 5 AZR 67/97 - BAGE 89, 95 101 f. mwN)*.

bb) Der in § 2 Nr. 4 LTV verwendete Begriff "Einmalzahlung" ist nicht eindeutig. Er ist sowohl als Ausdruck für eine pauschalierte Lohnerhöhung als auch zur Kennzeichnung einer davon zu unterscheidenden Sonderzahlung gebräuchlich. Für das zutreffende Verständnis in § 2 Nr. 4 LTV folgt auch nichts aus der Verwendung in § 6 Nr. 1 Satz 3 LTV. Danach können die Betriebsparteien statt einer Aussetzung der Tariferhöhung auch eine "Senkung von tariflichen Einmalzahlungen (Urlaubsgeld, Jahressonderzahlung)" vereinbaren. Zwar bezeichnet der Ausdruck Einmalzahlungen hier tarifliche Sonderleistungen ohne unmittelbaren Bezug zu einer bestimmten Arbeitsleistung. Daraus läßt sich aber nicht ableiten, daß auch die in § 2 Nr. 4 LTV genannte Einmalzahlung nur eine solche Sonderzahlung und nicht eine pauschalierte Lohnerhöhung darstellen kann.

cc) Daß die Einmalzahlung als pauschalierte Lohnerhöhung anzusehen ist, ergibt sich aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang. Dafür spricht zunächst die erwähnte Überschrift zu § 2 LTV. Sie lautet "Lohnerhöhungen und Tarifbestandteile". Mit Tarifbestandteilen sind ersichtlich nur die in § 2 Nr. 5 LTV aufgeführten Anlagen gemeint. Alle sonstigen Regelungen des § 2 LTV handeln demnach von Lohnerhöhungen. Dies gilt auch für § 2 Nr. 4 LTV. Wenn die Tarifvertragsparteien die dort vorgesehene Einmalzahlung nicht als Lohnerhöhung hätten verstanden wissen wollen, hätte es nahegelegen, sie nicht unter dieser Überschrift und im unmittelbaren systematischen Zusammenhang mit der Erhöhung der Tariflohnsätze in § 2 Nr. 1 LTV zu regeln.

Für das Verständnis als pauschalierte Lohnerhöhung betreffend die Monate Mai bis Juli 1999 sprechen ferner die Regelungen in § 2 Nr. 4 Abs. 4, 5 LTV. Danach ist "die Pauschalzahlung" zeitanteilig zu kürzen, soweit die Arbeitnehmer im Mai, Juni oder Juli 1999 keinen Anspruch auf volle Entgeltzahlung, Entgeltfortzahlung oder Zahlung von Kurzarbeitergeld haben. Das gleiche gilt, wenn sie erst innerhalb dieses Zeitraums eintreten oder schon vor seinem Ende ausscheiden. Die Höhe der Einmalzah-

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

lung steht damit in einem unmittelbaren Bezug zur Gegenleistung und zur Höhe der Vergütungsansprüche während der Zeit vom 1. Mai bis zum 31. Juli 1999. Sie unterscheidet sich darin nicht von einer linearen Lohnerhöhung. Es ist unter diesen Umständen nicht ersichtlich, welchen anderen Zweck als den einer pauschalierten Lohnerhöhung die Einmalzahlung nach § 2 Nr. 4 LTV hätte haben sollen, zumal der vorangegangene Lohntarifvertrag am 30. April 1999 geendet hatte, die Tariflohnsätze nach § 2 Nr. 1 LTV erst zum 1. August 1999 erhöht wurden und der LTV vom 26. Mai 1999 bereits mit Wirkung vom 1. Mai 1999 in Kraft trat.

dd) Dagegen spricht nicht, daß § 2 Nr. 4 Abs. 6 LTV eine weitere Einmalzahlung von 90,00 DM für den Juli 2000 vorsah. Zwar war zu diesem Zeitpunkt die lineare Erhöhung der Tariflohnsätze nach § 2 Nr. 1 LTV bereits wirksam, so daß diese weitere Zahlung nicht an deren Stelle trat. Dieser Umstand steht aber schon deren Charakter als zusätzliche Lohnerhöhung nicht entgegen, zumal die Kürzungsregelungen der Abs. 4 und 5 "bezogen auf den August 2000" entsprechend gelten sollten. Noch weniger tut er dies mit Blick auf die erste Einmalzahlung vom Juli 1999.

ee) Dem Verständnis als Tariferhöhung widerspricht auch nicht § 2 Nr. 4 Abs. 7 LTV. Nach dieser Bestimmung sind beide Einmalzahlungen "nicht in die Durchschnittsberechnungen einzubeziehen". Anhand der Durchschnittsberechnungen wird die Höhe der Entgeltfortzahlung und des Urlaubsentgelts ermittelt. Schon der Umstand, daß die Einmalzahlungen dabei ausdrücklich ausgenommen werden, läßt eher darauf schließen, daß sie als Lohnerhöhungen zu verstehen sind, sonst hätte es der Herausnahme aus der Durchschnittsberechnung nicht bedurft. Im übrigen ist es Ausdruck der Tarifautonomie, daß die Tarifvertragsparteien die vergütungsrechtlichen Folgen bestimmter Entgeltleistungen in der ihnen angemessen erscheinenden Weise festlegen und begrenzen. Die Bestimmung, die Einmalbeträge bei den Durchschnittsberechnungen nicht zu berücksichtigen, dient zum einen der Vereinfachung. Dieser mit einer Pauschalierung regelmäßig verfolgte Zweck *(vgl. BAG 14. Dezember 1995 - 6 AZR 297/95 - AP TV Arb Bundespost § 11 Nr. 1 = EzA TVG § 4 Bundespost Nr. 5)* würde durch eine andernfalls uU erforderliche zeitliche Aufschlüsselung der Einmalzahlungen teilweise wieder aufgehoben. Die Regelung begrenzt zum anderen die Folgen der Lohnnivellierung, die mit der Zahlung eines für alle Lohngruppen gleichen Einmalbetrags verbunden sind. Beide Zwecke sind mit dessen Charakter als Tariferhöhung vereinbar.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

c) Die gebotene Auslegung von § 2 Nr. 4 LTV steht nicht in Widerspruch zu dem von der Revision angeführten Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24. August 1999 *(- 9 AZR 361/97 - AP TVG § 1 Vorruhestand Nr. 26 = EzA TVG § 4 Versicherungswirtschaft Nr. 5)*. Dieser Entscheidung lag ein anderer Tarifvertrag zu Grunde. Daß dessen Parteien bestimmte Einmalzahlungen nicht als Tariferhöhungen verstanden wissen wollten, die zur Steigerung von Vorruhestandsleistungen führen würden, besagt nichts über das zutreffende Verständnis der Einmalzahlung in § 2 Nr. 4 LTV.

III. Der Befugnis der Beklagten nach Nr. 3 BV, die in der Einmalzahlung von 135,12 DM liegende Tariferhöhung zur Hälfte auf die übertarifliche Zulage der Klägerin anzurechnen, stehen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht entgegen. Zwar hat der Betriebsrat nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen, wenn eine Tariferhöhung teilweise auf übertarifliche Zulagen angerechnet werden soll und sich dabei das bisherige Verhältnis der Zulagenbeträge zueinander ändert *(zuletzt BAG 14. August 2001 - 1 AZR 744/00 - EzA BetrVG 1972 § 88 Nr. 1 mwN)*. Die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats liegt jedoch in Nr. 3 BV selbst.

Wißmann Schmidt Kreft

Wisskirchen Büßenschütt

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

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS

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

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

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS