Bundesarbeitsgericht 1. Senat	Urteil vom 18. Oktober 2011 - 1 AZR 376/10 -
I. Arbeitsgericht Bochum	Teil-Urteil vom 26. November 2009 - 3 Ca 1975/09 -
II. Landesarbeitsgericht Hamm	Urteil vom 6. Mai 2010 - 8 Sa 146/10 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Auslegung einer Betriebsvereinbarung - Anspruch auf Entgelterhöhung

Gesetz:

BetrVG §§ 77, 87 Abs. 1 Nr. 10, § 88

Leitsätze:

keine

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

BUNDESARBEITSGERICHT

1 AZR 376/10
8 Sa 146/10
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. Oktober 2011

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter, Anschlussberufungskläger
und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte
und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Oktober 2011 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof.

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

Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Brocker und Schuster für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 6. Mai 2010 - 8 Sa 146/10 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch auf Gehaltserhöhung aus einer Betriebsvereinbarung. 1

Der Kläger ist seit dem Jahre 1980 bei der Beklagten und ihren Rechtsvorgängerinnen als außertariflicher Angestellter gegen ein Bruttomonatsgehalt von zuletzt 10.217,00 Euro beschäftigt. Die Beklagte gehört zum Konzern der D B AG und betreibt Raffinerie- und Petrochemiesysteme. Sie ist Mitglied im Westfälischen Arbeitgeberverband für die Chemische Industrie. 2

Die Beklagte schloss am 13. Juni 2007 mit dem Betriebsrat die Betriebsvereinbarung „AT-Entgeltsystem“ *(BV 2007)*. Darin ist ua. bestimmt: 3

„…

2. Präambel

Ziel der B ist es, für AT-Funktionen nach europaweit einheitlichen Grundsätzen leistungs- und marktgerechte Entgelte zu zahlen. Die Entgeltfindung basiert auf einer markt- und leistungsorientierten Vergütung.

…

4. Gehaltsfindung und Gehaltsanpassung

4.1 Levelstruktur

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

Das Unternehmen zahlt ein Grundgehalt (Jahresgehalt mit 12 Monatszahlungen), welches sich bezogen auf das Referenzgehalt „Gehaltsgruppe medium M“ innerhalb

- eines Levels zwischen 80 % und 120 % bzw.
- bei der Gehaltsgruppe

low zwischen 80 % und 100 %

medium zwischen 90 % und 110 % oder

high zwischen 100 % und 120 %

bewegt.

Der Mitarbeiter hat durch die Eingruppierung seiner Tätigkeit in einer der Gehaltsgruppen des AT-Gehaltssystems eine Solldotierung, die durch das Referenzgehalt (M) der jeweiligen Gehaltsgruppe definiert ist.

Steigerungen des Grundgehalts im Verhältnis zum Referenzgehalt sind abhängig von der Leistung des Mitarbeiters. In der Regel sollte das Gehalt eines Mitarbeiters bei konstant sehr guten Leistungen innerhalb von ca. 5 Jahren das Referenzgehalt der Gehaltsgruppe erreichen. Bessere Leistungen beschleunigen die Grundgehaltssteigerung.

Die Level I und H sind in drei Gehaltsgruppen unterteilt (low, medium, high).

Level G ist auf 2 Gehaltsgruppen (low/medium und medium/high) verdichtet.

Somit ergeben sich im AT-Bereich insgesamt 8 Gehaltsgruppen.

4.2 Marktorientierte Gehaltsanpassung

4.2.1 Marktorientierte Entwicklung der Gehaltsbänder

Für die Ermittlung der marktgerechten Gehälterbänder nimmt B jährlich an einem Gehaltsvergleich teil. Dieser Gehaltsvergleich ist der Hay-Gehaltsvergleich des jeweiligen Jahres, der zum Ende des Vorjahres fertiggestellt wird. Die Vergleichsfirmen sind die Bonus zahlenden Firmen. B vergleicht die Gehälter gegen einen Hay-Spezialmarkt von ca. 15 großen Firmen in Deutschland. Auf Basis dieses Vergleichs ergeben sich die spezifischen Markterhöhungssätze für alle Level und alle Gehaltsgruppen, die unverändert von B RP in die Gehaltstabel-

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

len zum 01.04. jedes Jahres übernommen werden.

4.2.2 Marktorientierte Entwicklung der Gehälter

Für die Entwicklung der marktgerechten Gehälter wird jährlich zum 01.04. zunächst das Gehalt auf Basis der letzten Tariferhöhung angepasst.

4.2.3 Individuelle Gehaltsanpassung

Zusätzlich zur Markterhöhung erfolgt eine individuelle Gehaltserhöhung. Die individuelle Gehaltserhöhung ist abhängig von der Lage des Ist-Gehaltes zum Referenzgehalt (MRP) der Gehaltsgruppe und der individuellen Gesamtperformance des Mitarbeiters. Mit Hilfe der Gehaltserhöhungsmatrix (Anlage: Progressionsmatrix) wird der individuelle Gehaltserhöhungsprozentsatz festgestellt. Bessere Leistungen beschleunigen die Grundgehaltssteigerung.

4.2.4 Gesamtgehaltserhöhung

Die Addition der Prozentsätze aus der marktorientierten und der individuellen Gehaltsanpassung ergibt den Gesamterhöhungsprozentsatz. Auf Basis des Referenzgehaltes der jeweiligen Gehaltsgruppe wird mit dem Gesamterhöhungsprozentsatz die Gehaltserhöhung zum 01.04. eines jeden Jahres in €für 12 Monate berechnet und ausbezahlt.

…“

Die Beklagte kündigte die rückwirkend zum 1. Januar 2007 in Kraft getretene Betriebsvereinbarung am 26. September 2008 zum 31. Dezember 2008. 4

Zum 1. April 2008 erhöhten sich in der Chemischen Industrie im Tarifbezirk Westfalen die Tarifentgelte um 4,4 %. Im Januar 2009 beschloss die Konzernzentrale der Beklagten, das Budget für AT-Gehaltsanpassungen für das Jahr 2009 auf Null zu setzen. Dies wurde den AT-Angestellten Anfang des Jahres 2009 mitgeteilt. 5

Mit seiner Klage begehrt der Kläger entsprechend der Tarifsteigerung um 4,4 % eine monatliche Gehaltserhöhung in Höhe von 449,55 Euro brutto für die Monate April 2009 bis Februar 2010. Außerdem verlangt er im Wege der Stufenklage eine individuelle Gehaltsanpassung gemäß Nr. 4.2.3 BV 2007. Er hat geltend gemacht, er habe einen Anspruch auf eine marktorientierte Ge- 6

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

haltsanpassung nach Nr. 4.2.2 BV 2007 und auf Auskunft über die Parameter der individuellen Gehaltsanpassung nach Nr. 4.2.3 BV 2007.

Der Kläger hat zuletzt beantragt, die Beklagte zu verurteilen, 7

1. an den Kläger 1.798,20 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 449,55 Euro seit dem 1. Mai 2009, aus 449,55 Euro seit dem 1. Juni 2009, aus 449,55 Euro seit dem 1. Juli 2009 und aus weiteren 449,55 Euro seit dem 1. August 2009 zu zahlen;

2. an den Kläger weitere 3.146,85 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 449,55 Euro seit dem 1. September 2009, aus 449,55 Euro seit dem 1. Oktober 2009, aus 449,55 Euro seit dem 1. November 2009, aus 449,55 Euro seit dem 1. Dezember 2009, aus 449,55 Euro seit dem 1. Januar 2010, aus 449,55 Euro seit dem 1. Februar 2010 und aus weiteren 449,55 Euro seit dem 1. März 2010 zu zahlen;

3. dem Kläger Auskunft über die Lage seines Ist-Gehaltes zum Referenzgehalt (MRP) und seine individuelle Gesamtperformance zu erteilen, mit Hilfe der Gehaltserhöhungsmatrix seinen individuellen Gehaltserhöhungsprozentsatz festzustellen und diesen rückwirkend ab dem 1. April 2009 als weiteren Gehaltsbestandteil zum Ende eines jeden Kalendermonats an den Kläger nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem Ende des jeweiligen Monats, beginnend zum 1. Mai 2009, zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, Gehaltserhöhungen stünden unter dem Vorbehalt der Bereitstellung entsprechender finanzieller Mittel durch die Konzernmuttergesellschaft. Dies ergebe sich bereits „aus der Natur der Sache“, weil bei Gehaltserhöhungen kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestehe. Auch im ersten Jahr nach dem Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung seien die Tarifsteigerungen nicht in voller Höhe als „marktorientierte Gehaltsanpassung“ iSd. Nr. 4.2.2 BV 2007 weitergegeben worden. 8

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

Das Arbeitsgericht hat der Klage durch Teil-Urteil stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Teil-Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Anträge weiter. 9

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. 10

I. Die Klage ist zulässig, insbesondere ist der im Wege der Stufenklage geltend gemachte Auskunftsantrag gemäß § 254 ZPO zulässig. Die begehrte Auskunft über die „individuelle Gesamtperformance“ sowie den „Gehaltserhöhungsprozentsatz“ ist hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Beklagte kann erkennen, welche Auskunft der Kläger von ihr verlangt. Sie soll ihm den Gehaltserhöhungsprozentsatz und die diesem zugrunde liegenden Parameter *(„Gesamtperformance“)* mitteilen. 11

II. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die geforderte Gehaltserhöhung aus der Betriebsvereinbarung. 12

1. Der tarifgebundene Arbeitgeber kann wie ein tarifungebundener für AT-Angestellte, die nicht in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags fallen, kollektivrechtlich das gesamte Volumen der von ihm für deren Vergütung bereitgestellten Mittel mitbestimmungsfrei festlegen und für die Zukunft ändern. Mangels Tarifbindung leistet er in diesem Fall sämtliche Vergütungsbestandteile freiwillig, dh. ohne hierzu normativ verpflichtet zu sein *(BAG 26. August 2008 - 1 AZR 354/07 - Rn. 21, BAGE 127, 297)*. Dementsprechend kann er den Dotierungsrahmen mitbestimmungsfrei vorgeben, bedarf aber für die Ausgestaltung, also den Verteilungs- und Leistungsplan nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats. Daher ist auch die Entscheidung, ob die 13

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

Gehälter der AT-Angestellten erhöht werden sollen, mitbestimmungsfrei. Will ein solcher Arbeitgeber allerdings freiwillig eine normative Verpflichtung zur Gehaltserhöhung eingehen, kann dies in einer Betriebsvereinbarung nach § 88 BetrVG geschehen. Die Übernahme einer derartigen, gesetzlich nicht geboten und in der Praxis ungewöhnlichen Verpflichtung muss aber in der Betriebsvereinbarung deutlich zum Ausdruck kommen *(BAG 21. Januar 2003 - 1 ABR 5/02 - zu B II 2 b aa, AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 117 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 1)*.

2. Hiernach konnte die tarifgebundene Beklagte für die AT-Angestellten, die nicht in den Geltungsbereich des einschlägigen Tarifvertrags fallen, mitbestimmungsfrei entscheiden, ob sie deren Gehälter erhöht. Aus der BV 2007 ergibt sich keine normative Verpflichtung der Beklagten, jährlich ein bestimmtes Budget für Gehaltserhöhungen bereitzustellen. Diese Betriebsvereinbarung enthält in Nr. 4.2.1 bis Nr. 4.2.4 BV 2007 lediglich Berechnungsgrundsätze für Entgeltsteigerungen. Dies ergibt deren Auslegung. 14

a) Betriebsvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters wie Tarifverträge oder Gesetze auszulegen. Auszugehen ist danach vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn sind der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen verfolgte Zweck zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelungen sowie die von den Betriebsparteien praktizierte Handhabung der Betriebsvereinbarung. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt *(BAG 27. Juli 2010 - 1 AZR 67/09 - Rn. 9, AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 52 = EzA BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 52)*. 15

b) Die Betriebsparteien haben nach Wortlaut und Regelungszusammenhang in den Nr. 4.2.1 bis Nr. 4.2.4 der BV 2007 dem Grunde nach ein abstraktes System der Gehaltsanpassung vereinbart. Nach diesem System nimmt die Beklagte für die Ermittlung der marktgerechten Gehaltsbänder jährlich an dem 16

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

Hay-Gehaltsvergleich des jeweiligen Jahres teil, der zum Ende des Vorjahres festgestellt wird. Sie vergleicht dabei die Gehälter mit einem Hay-Spezialmarkt von 15 großen Unternehmen in Deutschland. Auf der Basis dieses Vergleichs ergeben sich die spezifischen Markterhöhungssätze für alle Level und alle Gehaltsgruppen, die von ihr in die Gehaltstabellen zum 1. April eines Jahres übernommen werden. Weiter wird für die Entwicklung der marktgerechten Gehälter jährlich zum 1. April das Gehalt auf der Basis der letzten Tariferhöhung angepasst *(Nr. 4.2.2 BV 2007)*. Zusätzlich hierzu erfolgt eine individuelle Gehaltserhöhung, die abhängig ist von der Lage des Ist-Gehalts zum Referenzgehalt der Gehaltsgruppe und der individuellen Gehaltsperformance des Mitarbeiters *(Nr. 4.2.3 BV 2007)*. Die Addition der Prozentsätze aus der marktorientierten und der individuellen Gehaltsanpassung ergibt den Gesamterhöhungsprozentsatz *(Nr. 4.2.4 BV 2007)*.

c) Die Beklagte hat sich in den Nr. 4.2.1 bis Nr. 4.2.4 BV 2007 allerdings nicht verpflichtet, jedes Jahr ein bestimmtes Budget für Gehaltserhöhungen der AT-Angestellten zur Verfügung zu stellen. Eine derartige Verpflichtung kann der Betriebsvereinbarung nicht mit der gebotenen hinreichenden Deutlichkeit entnommen werden. 17

aa) So heißt es unter Nr. 4.2.2 BV 2007, dass für die Entwicklung der marktgerechten Gehälter jährlich zum 1. April zunächst das Gehalt auf Basis der letzten Tariferhöhung „angepasst“ wird, nicht jedoch, dass die Gehälter der AT-Angestellten im Umfang der jeweiligen Tarifsteigerung erhöht werden. Der Begriff „anpassen“ deutet darauf hin, dass die Tariferhöhung nur eine Richtgröße für eine daran orientierte gestalterische Entscheidung der Beklagten sein soll und nicht ein verbindlicher Steigerungssatz, um den die Gehälter der AT-Angestellten unmittelbar und zwingend erhöht werden müssen. Hierfür spricht des Weiteren, dass nur durch eine gestaltende Entscheidung der Beklagten tarifliche Einmalzahlungen und mehrstufige Tariflohnerhöhungen im AT-Bereich umgesetzt werden können. 18

bb) Dieses Auslegungsergebnis wird durch die praktische Übung und Handhabung der Betriebsvereinbarung, die Ausdruck des wirklichen Willens der 19

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

Betriebsparteien ist, bestätigt. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass dem Betriebsrat bekannt war, dass die Beklagte über den finanziellen Gesamtumfang der Steigerung der AT-Gehälter nicht frei entscheiden kann, sondern im Rahmen eines von der B M GmbH mit der Konzernzentrale in L abgestimmten Budgets hierfür einen Finanzrahmen zugewiesen bekommt. Nur dieses Budget kann sie unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats für die Erhöhungen der AT-Gehälter verwenden. Dies ist in der Vergangenheit vor Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung so erfolgt und auch im ersten Jahr nach deren Inkrafttreten. Es ist nicht erkennbar, dass die Betriebsparteien diesen Gesichtspunkt beim Abschluss der Betriebsvereinbarung ausgeblendet haben und eine losgelöst von dem vorgegebenen Budget bestehende Zahlungsverpflichtung der Beklagten begründen wollten. Für einen derart weitreichenden Verpflichtungswillen, durch den sich die Beklagte auch eines wesentlichen Instruments der Personalsteuerung begeben hätte, fehlen hinreichend deutliche Anhaltspunkte in der Betriebsvereinbarung.

cc) Ein solches Normverständnis führt auch nicht zu einer sinnentleerten Regelung. Die Betriebsvereinbarung schafft transparente Berechnungsgrundsätze bei Gehaltserhöhungen, indem sie die verschiedenen Komponenten festlegt, nach denen sich die Entgeltsteigerung richtet. Dabei hat sich die Beklagte nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mit dem Betriebsrat über die Aufteilung des Budgets auf die an die Tarifentwicklung anknüpfende „marktorientierte Entwicklung der Gehälter“ und die „individuelle Gehaltsanpassung“ zu einigen, weil hierbei Fragen der Verteilungsgerechtigkeit angesprochen sind. Das ist in der Vergangenheit auch so erfolgt. Darüber hinaus darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die Beklagte durch diese Vereinbarungen gegenüber den AT-Angestellten und dem Betriebsrat unter einen in der betrieblichen Praxis nicht zu unterschätzenden Legitimations- und Begründungsdruck gesetzt wird, wenn kein Budget für Gehaltserhöhungen zur Verfügung gestellt wird oder dieses unangemessen niedrig erscheint *(vgl. BAG 21. Januar 2003 - 1 ABR 5/02 - zu B II 2 c, AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 117 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 1)*. 20

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

21

d) Nachdem die Konzernzentrale der Beklagten im Januar 2009 beschlossen hatte, das Budget für die AT-Gehaltsanpassungen für das Jahr 2009 auf Null zu setzen und die Beklagte dies den AT-Angestellten nach den Feststellungen der Vorinstanzen Anfang des Jahres 2009 mitgeteilt hatte, gibt es keine Grundlage für normativ begründete Ansprüche des Klägers auf eine Gehaltsanpassung für die Zeit ab April 2009. Die erhoben Zahlungs- und Auskunftsansprüche sind bereits deshalb unbegründet. Es bedarf daher keiner Entscheidung, ob die Berechnung der Klageforderung überhaupt schlüssig ist.

Schmidt Koch Linck

Brocker N. Schuster

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