

Aktenzeichen: 1 AZR 460/90
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 22. September 1992
- 1 AZR 460/90 -

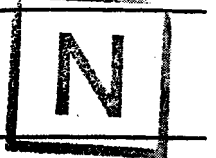
I. Arbeitsgericht
Darmstadt

Urteil vom 15. Dezember 1988
- 7 Ca 5/88 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 25. April 1990
- 2/10 Sa 523/89 -

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



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Anrechnung von Tariflohn-
erhöhungen auf übertarifliche Zulagen

Gesetz:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10

Leitsatz:

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der Anrechnung von Tarifloohnerhöhungen auf übertarifliche Zulagen erstreckt sich nur auf kollektive Tatbestände (BAG GS Beschluß vom 3. Dezember 1991 - GS 2/90 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Wird die Tarifloohnerhöhung gegenüber einem Teil der Arbeitnehmer angerechnet, weil sie nach Auffassung des Arbeitgebers zu viele Tage infolge Krankheit gefehlt haben, ist regelmäßig von einem kollektiven Tatbestand auszugehen, weil die Leistungen der einzelnen Arbeitnehmer notwendigerweise zueinander in ein Verhältnis gesetzt werden müssen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 460/90

2/10 Sa 523/89 Frankfurt am Main

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. September 1992

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 22. September 1992 durch den Richter Professor Dr. Weller als Vorsitzenden, die Richter Dr. Rost und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Koerner und Dr. Giese für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom
25. April 1990 - 2/10 Sa 523/89 - wird zurückge-
wiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tra-
gen.

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 Beklagte eine Tarif-
lohnerhöhung rechtswirksam auf eine übertarifliche Zulage des
Klägers angerechnet hat.

Der Kläger ist seit 18. Februar 1974 bei der Beklagten als
Versandarbeiter beschäftigt. Die Beklagte betreibt ein Unterneh-
men der Nahrungsmittelindustrie mit ca. 380 Arbeitnehmern.

Nach dem zwischen den Parteien geschlossenen schriftlichen
Dienstvertrag vom 19. Februar 1974 gelten für das Arbeitsverhält-
nis die Tarifverträge der Feinkost-, Nahrungsmittel- und Teigwarenin-
dustrie in Hessen/Rheinland-Pfalz. Der Stundenlohn des Klägers
betrug zuletzt 13,10 DM brutto bei einer wöchentlichen Arbeits-
zeit von 40 Stunden. Im Stundenlohn war eine nicht gesondert aus-
gewiesene freiwillige übertarifliche Zulage enthalten. Nach
Ziff. 2 des vorformulierten Arbeitsvertrages war die Beklagte be-
rechtigt, diese freiwillige übertarifliche Zulage jederzeit zu
widerrufen und auf das Ergebnis zukünftiger Tarifverhandlungen
voll anzurechnen.



Die Beklagte gewährt etwa 80 % der bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer eine übertarifliche Vergütung. Nur die in den technischen Hilfsdiensten und damit vorwiegend mit einfachen Arbeiten eingesetzten Arbeitnehmer erhalten im allgemeinen den Tariflohn.

Zum 1. März 1988 stieg der tarifliche Stundenlohn des Klägers von 11,01 DM auf 11,37 DM an. Die Beklagte rechnete beim Kläger die Tariflohnerhöhung voll auf die übertarifliche Zulage an. Aus verschiedenen Gründen nahm die Beklagte auch bei weiteren 13 Arbeitnehmern ihres Betriebes eine Anrechnung vor. Bei den übrigen Arbeitnehmern wurde dagegen die Tariflohnerhöhung effektiv weitergegeben. Der bei der Beklagten gebildete Betriebsrat wurde bei der Anrechnung nicht beteiligt.

Der Kläger hält die Anrechnung der Tariflohnerhöhung auf die übertarifliche Zulage für unwirksam. Er hat geltend gemacht, es gäbe hierfür keinen sachlichen Grund. Im übrigen habe die Beklagte das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht beachtet. Die Beklagte habe ihm daher den Betrag zu zahlen, um den sich die übertarifliche Zulage nach der Anrechnung der Tariflohnerhöhung verringert habe. Dieser Differenzbetrag beläuft sich für die Monate März bis Juli 1988 unstreitig auf monatlich 62,28 DM, insgesamt also auf 311,40 DM.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 311,40 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung zu bezahlen.



Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat gemeint, bei der Anrechnung der Tariflohn-
erhöhung auf die übertarifliche Zulage habe es sich um eine sach-
lich begründete einzelfallbezogene Maßnahme gehandelt. Der Kläger
habe seit Anfang 1987 an einer epigastrischen Leistenhernie ge-
litten, die zu einer Vielzahl krankheitsbedingter Ausfallzeiten
geführt habe. Der Kläger sei inzwischen nicht mehr in der Lage,
seine Position als Versandarbeiter auszufüllen. Dementsprechend
habe sie - die Beklagte - im Rahmen ihrer internen Gehaltsüberle-
gungen anlässlich der Tariflohnerhöhungen im Jahre 1988 beschlos-
sen, diese Tariflohnerhöhung an den Kläger nicht weiterzugeben,
bis man wisse, ob und wie der Kläger zukünftig noch einsetzbar
sei. Bei der Anrechnung habe es sich um eine einzelfallbezogene
Maßnahme gehandelt, so daß der Betriebsrat hierbei nicht zu be-
teiligen gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesar-
beitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit
der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die
Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

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

Die Revision ist unbegründet. Das Berufungsgericht hat zu
Recht erkannt, daß die Beklagte nicht berechtigt war, die Tarif-
lohnerhöhung auf die dem Kläger gewährte übertarifliche Zulage

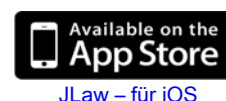


ohne vorherige Beteiligung des Betriebsrats anzurechnen.

I. Die von der Beklagten vorgenommene Anrechnung der Tariflohn-
erhöhung auf die dem Kläger gewährte übertarifliche Zulage war
unbeschadet der Frage ihrer individualrechtlichen Zulässigkeit
unwirksam, weil die Beklagte das Mitbestimmungsrecht des Be-
triebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht beachtet hat.

1. Wie der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts im Beschluß
vom 3. Dezember 1991 entschieden hat, unterliegt nicht nur die
Aufstellung von Verteilungsgrundsätzen für übertarifliche Zula-
gen, sondern auch die Änderung dieser Verteilungsgrundsätze
grundsätzlich gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG der Mitbestimmung
des Betriebsrats (vgl. Beschluß vom 3. Dezember 1991 - GS 2/90 -
zu C III der Gründe, zur Veröffentlichung vorgesehen). Dies gilt
unabhängig davon, ob der Arbeitgeber sich die Anrechnung bzw. den
Widerruf vorbehalten hat oder sich die Anrechnung automatisch
vollzieht. Das Mitbestimmungsrecht entfällt allerdings, wenn ihm
tatsächliche oder rechtliche Hindernisse entgegenstehen, d.h. für
den Betriebsrat kein Regelungsspielraum mehr verbleibt (Beschluß
vom 3. Dezember 1991, aaO).

a) Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG soll
den Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Unter-
nehmens orientierten oder willkürlichen Lohngestaltung schützen.
Es soll die Angemessenheit und Durchsichtigkeit des innerbetrieb-
lichen Lohngefüges und die Wahrung der innerbetrieblichen Lohnge-
rechtigkeit sichern (BAGE 46, 182, 187 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG
1972 Tarifvorrang, zu B III 1 der Gründe; BAGE 50, 313, 316 = AP



Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang, zu B II 2 der Gründe;
BAGE 56, 346, 354 = AP Nr. 31 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung,
zu III 3 b der Gründe; BAG GS Beschluß vom 3. Dezember 1991, zu
C III 1 a der Gründe).

Die Entscheidung des Arbeitgebers, eine Tariflohnerhöhung zum Teil auf die übertariflichen Zulagen in unterschiedlicher Höhe anzurechnen und einige Zulagen auch zu erhöhen, um so eine gewisse Harmonisierung des gesamten Lohngefüges zu erreichen, verändert den Verteilungsgrundsatz und betrifft deshalb unmittelbar die betriebliche Lohngestaltung in diesem Sinne und ist daher mitbestimmungspflichtig (BAG GS Beschluß vom 3. Dezember 1991, zu C III 1 a der Gründe). Ob ein Mitbestimmungsrecht bei der Neuverteilung des durch die Anrechnung bzw. den Widerruf gekürzten Zulagenvolumens besteht, hängt dabei nicht davon ab, ob die Anrechnung von Tariflohnerhöhungen bzw. der Widerruf konstitutive Entscheidungen des Arbeitgebers sind oder ob es sich hierbei nur um die Feststellung einer Automatik handelt. Entscheidend ist allein, ob die Anrechnung bzw. der Widerruf zu einer Änderung der Verteilungsgrundsätze für die übertariflichen Zulagen führt; eine solche Änderung ist grundsätzlich mitbestimmungspflichtig (BAG GS Beschluß vom 3. Dezember 1991, zu C III 3 der Gründe).

b) Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG besteht allerdings nur dann, wenn es um die Festlegung allgemeiner (kollektiver, genereller) Regelungen geht. Das ergibt sich nach der Rechtsprechung des Senats in Übereinstimmung mit dem Beschluß des Großen Senats bereits aus dem Wortlaut des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, der ein Mitbestimmungsrecht bei Fragen der betrieblichen



Lohngestaltung gibt und als Beispiele die Aufstellung und Änderung von Entlohnungsgrundsätzen sowie die Einführung, Anwendung und Änderung von Entlohnungsmethoden aufführt (vgl. Senatsbeschluß vom 30. März 1982 - 1 ABR 55/80 - AP Nr. 10 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu I 1 der Gründe; BAG GS Beschluß vom 3. Dezember 1991, zu C III 3 b der Gründe, m.w.N.). Die individuelle Lohngestaltung, Regelungen mit Rücksicht auf bestimmte Umstände des einzelnen Arbeitnehmers, bei denen ein innerer Zusammenhang zu ähnlichen Regelungen für andere Arbeitnehmer nicht besteht, unterliegen demzufolge nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats (BAGE 46, 182, 190; 50, 313, 318; 56, 346, 356; BAG GS Beschluß vom 3. Dezember 1991, zu C III 3 b der Gründe).

Ob ein kollektiver Tatbestand vorliegt, bestimmt sich nicht allein quantitativ. Beim Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG richtet sich die Abgrenzung von Einzelfallgestaltung zu kollektivem Tatbestand vielmehr danach, ob es um die Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollzugsformen geht (BAG GS Beschluß vom 3. Dezember 1991, zu C III 3 b dd der Gründe, m.w.N.). Hierbei kann die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer ein Indiz dafür sein, ob ein kollektiver Tatbestand vorliegt oder nicht. Denn es würde dem Zweck des Mitbestimmungsrechts widersprechen, wenn der Arbeitgeber es dadurch ausschließen könnte, daß er mit einer Vielzahl von Arbeitnehmern jeweils individuelle Vereinbarungen über eine bestimmte Vergütung trifft und sich hierbei nicht selbst binden und keine allgemeinen Regelungen aufstellen will. Mit der Vorgabe, nur individuell entscheiden zu wollen, könnte jedes Mitbestimmungsrecht ausgeschlos-



sen werden (BAGE 50, 313, 318; 56, 346, 356; BAG GS Beschluß vom 3. Dezember 1991, zu C III 3 b dd der Gründe).

c) Auch wenn der Arbeitgeber keine ausdrücklichen Regelungen aufstellt, sondern von Fall zu Fall die Höhe der einer Vielzahl von Arbeitnehmern gewährten übertariflichen Zulage überprüft, kann ein kollektiver Bezug gegeben sein. Dies wird besonders deutlich, wenn die Anrechnung mit Leistungsgesichtspunkten begründet wird.

Die Bemessung übertariflicher Zulagen nach der Qualität der Arbeitsleistung der Arbeitnehmer setzt stets eine irgendwie definierte Mindestleistung voraus, die allein mit dem Tariflohn vergütet werden soll. Nur so läßt sich feststellen, daß eine Arbeitsleistung einen übertariflich zu vergütenden Wert hat. Die Mindestleistung, für die nur der Tariflohn bezahlt werden bzw. bei der angerechnet werden soll, ist dabei unabhängig vom Einzelfall, sondern abstrakt-generell bestimmt. Selbst wenn also tatsächlich die Bewertung der Arbeitsleistung anlässlich der Prüfung, ob eine Tariflohnerhöhung auf übertarifliche Zulagen angerechnet werden soll, nicht nach klar vorgegebenen abstrakten Kriterien erfolgt, sondern auf der Grundlage eines "Bündels von Kriterien" (vgl. etwa von Hoyningen-Huene, SAE 1985, 298, 301), ist regelmäßig ein kollektiver Tatbestand anzunehmen, weil die Leistung eines jeden Arbeitnehmers zu den vorgegebenen Mindestanforderungen in Beziehung gesetzt wird.

Bei der Prüfung, ob eine Tariflohnerhöhung auf die übertariflichen Zulagen einer Mehrzahl von Arbeitnehmer angerechnet



werden soll, werden weiterhin in der Regel die Leistungen der einzelnen Arbeitnehmer zueinander ins Verhältnis gesetzt (dies räumt auch Hromádka, DB 1991, 2133, 2135, ein). So ist gerade der "Wert" eines Arbeitnehmers nicht nur von seinen persönlichen Fähigkeiten und Arbeitsmarktgesichtspunkten abhängig. Der Wert eines Arbeitnehmers für den Arbeitgeber hängt vielmehr auch ganz wesentlich davon ab, wie wichtig ein Arbeitnehmer für den Betrieb ist. Dies kann allerdings nur dadurch ermittelt werden, daß man die Leistungen dieses Arbeitnehmers in Beziehung setzt zu betrieblichen Erfordernissen und zu den Leistungen anderer Arbeitnehmer.

Rechnet der Arbeitgeber daher aufgrund einer solchen Leistungsbeurteilung bei einem Arbeitnehmer eine Tariflohnerhöhung auf die übertarifliche Zulage an, steht diese Entscheidung in einem inneren Zusammenhang zu Anrechnungs- bzw. Nichtanrechnungsentscheidungen bei den anderen Arbeitnehmern. Durch die Verringerung der Zulagenhöhe des einen Arbeitnehmers bringt der Arbeitgeber zum Ausdruck, daß er dessen Arbeitsleistung geringer bewertet als die der anderen Arbeitnehmer, bei denen es zu keiner oder nur einer geringeren Anrechnung gekommen ist. Die Entscheidung des Arbeitgebers, eine Tariflohnerhöhung auf die einer Vielzahl von Arbeitnehmern gewährte übertarifliche Zulage in Einzelfällen wegen schlechter Arbeitsleistungen anzurechnen, verändert das leistungsbezogene übertarifliche Lohn- und Gehaltsgefüge und hat damit kollektiven Bezug.

Auch unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG wird die Annahme eines kollektiven mitbe-



stimmungspflichtigen Tatbestands nicht dadurch ausgeschlossen, daß der Arbeitgeber die Arbeitsleistungen seiner Beschäftigten und damit die Höhe der übertariflichen Zulagen nicht anhand abstrakt definierter Kriterien bestimmt, sondern nach einer Liste nicht näher gewichteter Gesichtspunkte (so aber Kraft, Anm. zu BAG AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang). Gerade in diesem Fall besteht nämlich die Gefahr einer willkürlichen Lohngestaltung durch den Arbeitgeber (vgl. Senatsurteil vom 20. August 1991 - 1 AZR 326/90 - EzA § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 29, zu II 2 d der Gründe).

Bei der Leistungsbewertung mehrerer Arbeitnehmer und der davon abhängigen Höhe der jeweiligen übertariflichen Zulage ist daher in der Regel ein kollektiver Tatbestand gegeben. Nur wenn ausschließlich die Besonderheiten des konkreten Arbeitsverhältnisses im Hinblick auf gerade den einzelnen Arbeitnehmer betreffende Umstände Maßnahmen erfordern und bei einander ähnlichen Maßnahmen gegenüber mehreren Arbeitnehmern kein innerer Zusammenhang besteht, kann ein kollektiver Bezug dieser Maßnahme verneint werden (so auch Wiese, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 87 Rz 25; ähnlich Herbst DB 1987, 738).

2. Bei Anwendung dieser Grundsätze auf den vorliegenden Fall erweist sich die von der Beklagten vorgenommene Anrechnung der Tariflohnerhöhung auf die übertarifliche Zulage des Klägers als mitbestimmungspflichtig.

Für die Annahme eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG spricht hier bereits, daß die Beklagte 80 % der bei



ihr beschäftigten 380 Arbeitnehmer übertarifliche Zulagen gewährt und anlässlich der Tariflohnerhöhung im Jahre 1988 in 13 Fällen eine Anrechnung der Tariflohnerhöhung auf die übertariflichen Zulagen vorgenommen hat. Sie hat damit das gesamte Zulagenvolumen gekürzt und die Verteilungsgrundsätze verändert. Hierin liegt ein Indiz für einen kollektiven Bezug der Anrechnung.

Für einen kollektiven Tatbestand spricht hier weiterhin, daß die Anrechnung der Tariflohnerhöhung auf die übertarifliche Zulage des Klägers erfolgt ist, weil der Kläger nach Auffassung der Beklagten infolge von krankheitsbedingten körperlichen Beeinträchtigungen und Ausfallzeiten keine ordnungsgemäßen Leistungen mehr erbracht hat. Durch die Verringerung der Zulagenhöhe hat die Beklagte zum Ausdruck gebracht, daß sie die Arbeitsleistung des Klägers geringer bewertet als die der anderen Arbeitnehmer, deren Zulagen sich nicht verändert haben. Die Beklagte hat damit das leistungsbezogene übertarifliche Lohngefüge in ihrem Betrieb verändert. Hierbei war aber nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG der Betriebsrat zu beteiligen.

Daß im vorliegenden Fall die Kürzung der Zulage letztlich auf einer krankheitsbedingten Leistungsminderung beruht, führt nicht dazu, einen Einzelfall anzunehmen. Letztlich geht es auch hier um die Frage, ab welcher Arbeitsleistung ein Arbeitnehmer seine übertarifliche Zulage bei einer Tariflohnerhöhung ungekürzt weiter erhält. Die Kürzung übertariflicher Zulagen bei krankheitsbedingter Leistungsminderung unterscheidet sich im Ergebnis nicht von den anderen Fällen der Anrechnung wegen schlechter Arbeitsleistungen, weil es für die Höhe der Zulage allein auf die



erbrachte Leistung ankommt. Um zu gewährleisten, daß es auch bei krankheitsbedingtem Leistungsabfall nicht zu einer willkürlichen Lohngestaltung kommt, die das innerbetriebliche Lohngefüge unausgewogen werden läßt, hat der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der Anrechnungsentscheidung mitzubestimmen.

II. Beachtet der Arbeitgeber bei der Änderung der Verteilungsgrundsätze das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht, ist die Anrechnung gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern unwirksam (BAG GS Beschluß vom 3. Dezember 1991 - GS 2/90 -, zu D II der Gründe). Der Kläger kann daher von der Beklagten die Zahlung des unstreitigen Differenzbetrages zwischen der um die Tariflohnerhöhung verringerten und der ungekürzten übertariflichen Zulage verlangen.

Die Revision der Beklagten ist danach unbegründet und mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Weller
zugleich für den wegen Krankheit
verhinderten Richter Schliemann

Dr. Rost

Koerner

Dr. Giese



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

