

Aktenzeichen: 1 AZR 582/92
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 23. März 1993
- 1 AZR 582/92 -

I. Arbeitsgericht
Reutlingen

Urteil vom 14. Januar 1992
- 4 Ca 311/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 20. Mai 1992
- 2 Sa 11/92 -

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



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Anrechnung von Tariflohn-
erhöhungen auf übertarifliche Zulagen - tarifliche Alterssi-
cherung und Gleichbehandlung

Gesetz:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10; Manteltarifvertrag für Arbeiter
und Angestellte in der Metallindustrie Südwürttemberg-Hohen-
zollern in der seit 1. April 1990 gültigen Fassung § 6

Leitsatz:

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1
Nr. 10 BetrVG bei der Anrechnung von Tarifloohnerhöhungen auf
übertarifliche Zulagen erstreckt sich nur auf kollektive Tat-
bestände. Wird die Tarifloohnerhöhung bei voller Weitergabe an
alle anderen Arbeitnehmer nur gegenüber Arbeitnehmern ange-
rechnet, deren jetzige Tätigkeit nicht mehr ihrer durch eine
tarifliche Alterssicherung geschützten Eingruppierung ent-
spricht, ist von einem kollektiven Tatbestand auszugehen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 582/92

2 Sa 11/92 Baden-Württemberg

Verkündet am
23. März 1993

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 23. März 1993 durch den Präsi-

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

denen Professor Dr. Kissel, die Richter Professor
Dr. Weller und Dr. Rost sowie die ehrenamtlichen Richter
Dr. Münzer und Brunner für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
20. Mai 1992 - 2 Sa 11/92 - wird zurückgewiesen.

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 über die Wirksamkeit der Anrechnung
einer tariflichen Lohnerhöhung auf eine übertarifliche Zulage.

Der 61jährige Kläger ist seit dem 1. September 1950 bei der
Beklagten beschäftigt.

Die Beklagte ist ein Unternehmen der Metallindustrie mit
derzeit etwa 100 Beschäftigten. Sie wendet u.a. den Manteltarif-
vertrag für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie Süd-
württemberg-Hohenzollern (MTV) auf die Arbeitsverhältnisse aller
bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer an.

Bis Mitte 1988 waren bei der Beklagten etwa 380 Arbeitnehmer
beschäftigt. Nachdem die Beklagte Mitte 1988 insolvent geworden
war, sind seit Ende 1989 nur noch etwa 100 Arbeitnehmer bei ihr
tätig.



Der Kläger war bis 1989 als Meister im Emaillewerk der Beklagten tätig. Hierbei war er sowohl für die Verteilung und Ausführung der Arbeit als auch für die Führung des ihm unterstellten Personals, zum damaligen Zeitpunkt etwa 50 Arbeitnehmer, verantwortlich. 1992 beschäftigte die Beklagte in der Emaillierung nur noch etwa 20 Arbeitnehmer. Eine selbständige Abteilung besteht nicht mehr. Die früheren Aufgaben des Klägers werden vom Produktionsleiter der Beklagten mit wahrgenommen. Seit 1990 arbeitet der Kläger zu einem zu etwa 50 % seiner Arbeitszeit in der Beizerei und im Mühlenraum, zum anderen erledigt er zu etwa 50 % seiner Arbeitszeit Aufgaben der Arbeitsvorbereitung im Bereich Emaillierung. Ihm sind noch drei Arbeitnehmer unterstellt.

Die frühere Tätigkeit des Klägers entsprach der Tarifgruppe M 4. Sein neues Arbeitsgebiet ist - nach unwidersprochener Darlegung der Beklagten - allenfalls der Tarifgruppe M 2 zuzuordnen.

Für den Kläger gilt seit 1. April 1984 die Alterssicherung nach § 6 MTV und damit die dort geregelte Verdienstsicherung. Daher zahlt die Beklagte dem Kläger auch seit der Änderung seines Arbeitsbereichs weiterhin das Tarifgehalt der Gruppe M 4. Neben diesem Tarifgehalt erhielt der Kläger eine Leistungszulage und eine freiwillige Zulage.

Nach der Gehaltsmitteilung vom 17. April 1989 betrug das Monatsgehalt des Klägers ab 1. April 1989 5.200,-- DM brutto und setzte sich wie folgt zusammen:



1. Tarifgehalt 4.557,-- DM
2. Leistungszulage 456,-- DM
3. freiwillige Zulage 187,-- DM.

In der Gehaltsmitteilung vom 17. April 1989 heißt es hierzu
u.a.:

"Die Zulagen ab Ziff. 3 sind freiwillig. Eine Gewährung für die Zukunft kann nicht zugesagt werden. Sie sind daher stets widerruflich und ohne Rechtsanspruch. Sie können bei Gehaltsänderungen jederzeit verrechnet werden."

Ausweislich der Gehaltsmitteilung vom 20. Juni 1990 betrug
das Monatsgehalt des Klägers ab 1. April 1990 5.540,-- DM brutto
und setzte sich wie folgt zusammen:

1. Tarifgehalt 4.830,-- DM
2. Leistungszulage 483,-- DM
3. freiwillige Zulage 227,-- DM.

Der noch in der Mitteilung vom 17. April 1989 enthaltene
Hinweis auf die "Zulagen ab Ziff. 3" fehlt in der Gehaltsmitteilung
vom 20. Juni 1990.

Das Tarifgehalt M 4 erhöhte sich zum 1. Juni 1991 auf
5.154,-- DM brutto monatlich. Die Beklagte rechnete die Tarif-
lohnerhöhung voll auf die freiwillige Zulage des Klägers an, die
dadurch entfiel. Außer dem Tarifgehalt erhält der Kläger seit
diesem Zeitpunkt nur noch eine tarifliche Leistungszulage in Höhe
von 515,-- DM brutto monatlich.



Die vollständige Anrechnung der Erhöhung der Tarifgehälter erfolgte außer beim Kläger noch bei zwei weiteren von mehreren altersgesicherten Arbeitnehmern. Einer dieser Mitarbeiter ist leitender Angestellter.

An die übrigen Arbeitnehmer - darunter auch altersgesicherte, deren Tätigkeit aber noch der Eingruppierung entspricht - hat die Beklagte die tarifliche Erhöhung der Löhne und Gehälter voll weitergegeben.

In den Fällen der Anrechnung hat die Beklagte den in ihrem Betrieb gewählten Betriebsrat nicht beteiligt.

Mit seiner Klage verlangt der Kläger ab Juni 1991 die Zahlung der freiwilligen Zulage von 227,-- DM brutto monatlich.

Er hält die Anrechnung der tariflichen Gehaltserhöhung auf die freiwillige Zulage für unwirksam.

Der Anrechnung stehe die tarifliche Alterssicherung entgegen. Die Beklagte habe die Nichtanrechnung von Tariflohnerhöhungen auf die freiwillige Zulage auch vertraglich zugesichert. Dies ergebe sich aus der Gegenüberstellung der Gehaltsmitteilungen vom 17. April 1989 einerseits und 20. Juni 1990 andererseits.

Zudem verstoße die Anrechnung gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, weil die Beklagte von der Anrechnung der tariflichen Gehaltserhöhung lediglich bei drei altersgesicherten Arbeit-



nehmern Gebrauch gemacht habe. Aus § 6 MTV lasse sich entnehmen, daß die Alterssicherung für sich genommen kein taugliches Kriterium für eine Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer sei.

Schließlich habe die Beklagte das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzt. Die Anrechnung der Tarifgehaltserhöhung auf die freiwillige Zulage habe der Mitbestimmung des Betriebsrats unterlegen. Entscheidend hierfür sei, daß der Arbeitgeber nach eigener Behauptung planmäßig, also im Sinne einer Regelung, vorgegangen sei.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger eine Zulage von monatlich 227,-- DM brutto ab dem 1. Juni 1991, fällig jeweils zum Letzten eines jeden Monats, zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hält die Anrechnung der Tarifgehaltserhöhung für zulässig. Die tarifliche Alterssicherung stehe der Anrechnung nicht entgegen.

Die Anrechnung verstoße auch nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Für die Anrechnung seien sachliche, in der Person des Klägers liegende Gründe gegeben. Grund für die Anrechnung sei die Tatsache, daß der Kläger seit 1990 nicht mehr eine der tariflichen Gehaltsgruppe M 4 entsprechende Tätigkeit ausübe, sondern eine geringerwertige, die lediglich der Tarifgruppe M 2 zuzuordnen sei. Auch bei den zwei weiteren Mitarbeitern, bei denen die



Tarifgehaltserhöhung angerechnet werde, stimme die Tarifgruppe mit der Beschäftigung nicht mehr überein.

Ein aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hergeleitetes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sei nicht gegeben. Dieses Mitbestimmungsrecht setze eine Regelung voraus. Die Anrechnung beruhe aber nicht auf einer betriebseinheitlichen Regelung für alle oder bestimmte Arbeitnehmer, sondern betreffe Einzelfälle. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung in Einzelfällen aber unterlägen nicht der Mitbestimmung durch den Betriebsrat.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der 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 der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die von der Beklagten vorgenommene Anrechnung der Tariflohnerhöhung auf die übertarifliche Zulage des Klägers auch deshalb als unwirksam angesehen, weil es an der erforderlichen Zustimmung des Betriebsrats fehlt.

I. Die Anrechnung der Tariflohnerhöhung war mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

1. Die Frage, nach welchen Kriterien sich die Höhe übertariflicher oder außertariflicher Zulagen und deren Verhältnis zueinan-

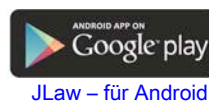


- 8 -

der bestimmen soll, unterliegt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG grundsätzlich der Mitbestimmung des Betriebsrats. Dieses Mitbestimmungsrecht soll den Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Unternehmers orientierten oder willkürlichen Lohngestaltung schützen. Es soll die Angemessenheit und Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges sichern.

Nach der Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 3. Dezember 1991 (- GS 2/90 - AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) besteht dieses Mitbestimmungsrecht auch bei der Anrechnung einer Tariflohnerhöhung auf über-/außertarifliche Zulagen aus Anlaß und bis zur Höhe der Tariflohnerhöhung, wenn sich dadurch die Verteilungsgrundsätze ändern und darüber hinaus für eine anderweitige Anrechnung bzw. Kürzung ein Regelungsspielraum verbleibt; dies gilt unabhängig davon, ob die Anrechnung durch gestaltende Erklärung erfolgt oder sich automatisch vollzieht. Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich allerdings nur auf generelle Regelungen und nicht auf die Regelung von Einzelfällen. Die individuelle Lohngestaltung, Regelungen mit Rücksicht auf besondere Umstände des einzelnen Arbeitnehmers, bei denen ein innerer Zusammenhang zu ähnlichen Regelungen für andere Arbeitnehmer nicht besteht, unterliegen also nicht der Mitbestimmung.

Ob ein derartiger kollektiver Tatbestand vorliegt, ist nicht allein quantitativ zu bestimmen. Es sind generelle Regelungsfra-



gen vorstellbar, die vorübergehend nur einen Arbeitnehmer betreffen, andererseits können individuelle Sonderregelungen auf Wunsch der betroffenen Arbeitnehmer gehäuft auftreten.

Beim Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG richtet sich die Abgrenzung von Einzelfallgestaltungen zu kollektiven Tatbeständen danach, ob es um Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollzugsform geht. Hierbei kann die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer ein Indiz dafür sein, ob ein kollektiver Tatbestand vorliegt oder nicht. Das ist deshalb von Bedeutung, weil es dem Zweck des Mitbestimmungsrechts widerspräche, 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 allgemeine Regelung aufstellen will. Mit einer solchen Vorgabe, nur individuell entscheiden zu wollen, könnte sonst jedes Mitbestimmungsrecht ausgeschlossen werden (BAG Beschluß vom 3. Dezember 1991 - GS 2/90 -, aaO, zu C III 3 b der Gründe; Senatsurteile vom 22. September 1992 - 1 AZR 459 bis 461/90 - EZA § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 36, Nr. 37 und Nr. 38; Senatsbeschluß vom 27. Oktober 1992 - 1 ABR 17/92 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

2. Ausgehend von diesen Grundsätzen handelt es sich bei der gegenüber dem Kläger erfolgten Anrechnung um einen kollektiven Tatbestand. Die Anrechnung ist gegenüber einer Gruppe von insgesamt drei altersgesicherten Arbeitnehmern vorgenommen worden, bei denen die tatsächliche Tätigkeit mit der Tarifgruppe nicht mehr



übereinstimmt. Dies hat die Beklagte selbst vorgetragen und ist zwischen den Parteien nicht streitig. Unstreitig ist auch, daß den anderen altersgesicherten Arbeitnehmern, bei denen Tätigkeit und Tarifgruppe noch übereinstimmen, die Tarifloohnerhöhung wie allen sonstigen Arbeitnehmern voll weitergegeben wurde.

Zwar reicht der Umstand allein, daß es sich nicht nur um einen, sondern um mehrere Arbeitnehmer handelt, noch nicht zur Bejahung eines kollektiven Tatbestandes aus. Es sind ohne weiteres Fallgestaltungen denkbar, in denen aus unterschiedlichen Gründen Anrechnungen vorgenommen werden, also eine Mehrzahl individuell geprägter und deshalb mitbestimmungsfreier Tatbestände vorliegt. Hier hat jedoch die Beklagte gegenüber mehreren Arbeitnehmern aus dem gleichen Grund angerechnet. Ihrer Entscheidung liegt offensichtlich die Überlegung zugrunde, eine Anrechnung gegenüber allen altersgesicherten Arbeitnehmern vorzunehmen, deren jetzige Tätigkeit nicht mehr der noch innegehabten Tarifgruppe entspricht. Die Beklagte hat selbst keine anderen Gründe für die Anrechnung gerade gegenüber diesem Personenkreis genannt.

Damit hat sie aber einen allgemeinen Entlohnungsgrundsatz aufgestellt, der nicht von individuellen Besonderheiten einzelner Personen abhängt, sondern kollektiv geprägt ist. Bei der Umsetzung dieses allgemeinen Entlohnungsgrundsatzes greift dann auch der Zweck des Mitbestimmungsrechts, nämlich die Sicherung der Angemessenheit und Durchsichtigkeit des Lohngefüges und die Wahrung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit zu gewährleisten.



Zwar liegt hier keine leistungsabhängige Anrechnung vor, für die der Senat bereits mehrfach den kollektiven Bezug bejaht hat (vgl. etwa Urteile vom 22. September 1992 - 1 AZR 459/90 und 1 AZR 460/90 -, aaO; Beschluß vom 27. Oktober 1992 - 1 ABR 17/92 -). Der Senat hat aber auch einen kollektiven Bezug bejaht bei Anrechnungen, die gegenüber einer Mehrzahl von Arbeitnehmern erfolgten etwa wegen der Kürze der Betriebszugehörigkeit, wegen der absehbaren Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder wegen einer Gehaltsanhebung kurz vor Inkrafttreten der Tariflohnerhöhung (Beschluß vom 27. Oktober 1992 - 1 ABR 17/92 -). Diesen Sachverhalt ist der vorliegende in der kollektiven Ausprägung vergleichbar. Es geht jeweils um die Umsetzung eines allgemeinen Entlohnungsgrundsatzes, von dessen abstrakten Merkmalen mehrere Arbeitnehmer in gleicher Weise erfaßt werden können, nicht aber um rein individuelle Besonderheiten einer Person. Angesprochen ist dabei auch das Gesamtgefüge der Zulagen in der Weise, daß die volle Weitergabe an einen bestimmten Personenkreis als eine nicht gerechtfertigte Bevorzugung gegenüber anderen Zulagenempfängern angesehen wird. Nicht hingegen geht es um Besonderheiten einer Person ohne inneren Zusammenhang zu anderen Arbeitnehmern.

Der vorliegende Fall unterscheidet sich auch von dem dem Senatsurteil vom 22. September 1992 (- 1 AZR 461/90 - EzA § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 38) zugrunde liegenden Sachverhalt. Auch dort ging es zwar um die Anrechnung einer Tariflohnerhöhung gegenüber einem Arbeitnehmer, der unverändert Tariflohn aus einer höheren Tarifgruppe bezog, obwohl er infolge gesundheitlicher Einschränkungen nach einem Betriebsunfall nur noch mit Arbeiten einer niedrigeren Tarifgruppe beschäftigt wurde



(ohne daß allerdings eine tarifliche Alterssicherung eingriff). Nach den Feststellungen des Berufungsgerichts war jedoch - anders als hier - nicht erkennbar, daß diese Entscheidung einem allgemeinen Entlohnungsgrundsatz des Arbeitgebers entsprach, also Ergebnis einer Überprüfung nach einem Raster abstrakter Kriterien war, die - zufällig - nur von einem Arbeitnehmer erfüllt wurden. Da die Tariflohnerhöhung in dem dortigen Verfahren nur beim Kläger angerechnet worden war, konnte auch aus der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer kein Indiz gewonnen werden für das Eingreifen eines allgemeinen Entlohnungsgrundsatzes.

Wenn der Senat also den dortigen Sachverhalt als Einzelfall ohne kollektiven Bezug angesehen und deshalb die Mitbestimmungspflichtigkeit der Anrechnung verneint hat (Urteil vom 22. September 1992, aaO, zu II 2 der Gründe), beruhte das auf anderen tatsächlichen Grundlagen und steht nicht im Widerspruch zur Annahme eines kollektiven Tatbestandes im vorliegenden Fall.

Danach war die dem Kläger gegenüber vorgenommene Anrechnung mitbestimmungspflichtig. Daß sich durch die Anrechnung gegenüber einigen Arbeitnehmern bei voller Weitergabe der Tariflohnerhöhung an alle anderen Arbeitnehmer die Verteilungsgrundsätze ändern, liegt auf der Hand.

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 -, aaO, zu D II der Gründe).



Der Kläger kann danach – vorbehaltlich einer wirksamen künftigen Anrechnung – die ungekürzte Weiterzahlung der übertariflichen Zulage verlangen.

II. Bei dieser Sachlage kommt es nicht mehr entscheidend darauf an, ob das Landesarbeitsgericht, das allerdings in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht zutreffend angenommen hat, die Zulage sei nicht anrechnungsfest vereinbart, die Anrechnung zu Recht auch wegen eines Verstoßes gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung in seiner tariflichen Ausgestaltung als unwirksam angesehen hat.

Der Senat sieht sich jedoch veranlaßt festzustellen, daß vieles für die Richtigkeit der Annahme spricht, die tarifliche Alterssicherungsregelung nach § 6 des Manteltarifvertrages für Arbeiter und Angestellte der Metallindustrie Südwürttemberg-Hohenzollern vom 8. Mai 1990, in Kraft seit 1. April 1990 (im wesentlichen wortgleich bereits enthalten im Manteltarifvertrag vom 29. Oktober 1979), lasse eine Anrechnung von Tariflohnerhöhungen auf übertarifliche Lohnbestandteile allein gegenüber altersgesicherten Arbeitnehmern bei voller Weitergabe an alle anderen Arbeitnehmer nicht zu.



III. Die Revision ist nach allem als unbegründet zurückzuweisen.
Die Beklagte hat gem. § 97 ZPO die Kosten ihres erfolglosen
Rechtsmittels zu tragen.

Dr. Kissel

Dr. Weller

Dr. Rost

Dr. Münzer

Brunner

**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)