Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 1 AZR 858/08

Bundesarbeitsgericht 1. Senat	Urteil vom 22. Juni 2010 - 1 AZR 858/08 -
I. Arbeitsgericht Karlsruhe	Urteil vom 28. August 2007 - 2 Ca 470/06 -
II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Mannheim)	Urteil vom 6. Mai 2008 - 14 Sa 113/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Lohngestaltung - Entlohnungsgrundsätze - Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung

Gesetz:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10, § 77

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Weitgehende Parallelsache zu BAG 22. Juni 2010 - 1 AZR 853/08 - (führend)

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

BUNDESARBEITSGERICHT

1 AZR 858/08
14 Sa 113/07
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Juni 2010

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Juni 2010 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts

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

Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gentz und Hayen für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 6. Mai 2008 - 14 Sa 113/07 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe einer Sonderzuwendung. 1

Die Beklagte betreibt Fachkliniken für Anschlussheilbehandlung und Rehabilitation. Sie ist nicht tarifgebunden. Die teilzeitbeschäftigte Klägerin ist bei ihr seit 1977 beschäftigt. Im Arbeitsvertrag der Parteien ist vereinbart, dass die Vergütung der Klägerin nach Stundenlohn erfolgt. 2

Bei der Beklagten galt seit dem 1. Januar 1989 für die Arbeitsbedingungen eine Betriebsvereinbarung *(BV 1989)*, deren Abschluss nach einer vorangestellten Präambel in Anlehnung an den Bundes-Angestelltentarifvertrag und den Bundesmanteltarifvertrag für die Arbeiter erfolgt ist. §§ 2, 3 BV 1989 lauteten: 3

„§ 2
Eingruppierung und Vergütung

1. Eingruppierung und Vergütung für Angestellte
   1. …
   2. Die Vergütung erfolgt nach Grundvergütung (§ 27 BAT), Ortszuschlag (§ 29 BAT) und der tariflichen Stellenzulage. § 33 BAT ist ausgeschlossen.
   3. Für die Grundvergütungen gelten die Bemessungsgrundsätze im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände für die unter die Anlage 1a fallenden Angestellten.

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

4. Für Teilzeitbeschäftigte findet § 34 BAT Anwendung.

5. Beim Ortszuschlag findet das Haushaltsstrukturgesetz von 1975/76 entsprechende Anwendung.

   Die Vorschriften über den Bewährungsaufstieg und die Beihilfe finden keine Anwendung.

2. …

§ 3

Zeitzuschläge und Überstundenvergütung

1. Bei Zeitzuschlägen für Überstunden, Sonn- und Feiertags- und Nachtarbeit gelten sowohl für Angestellte als auch für Arbeiter die gleichen Zuschläge. Es gelten die in der Anlage 2 dieser Vereinbarung vereinbarten Zeitzuschläge.

2. Die Zeitzuschläge finden in der jeweils gültigen Fassung BAT/BMT-G/VkA Anwendung."

In Anlage 2 BV 1989 waren als Zeitzuschläge für die Arbeit an Samsta- 4
gen „0,75 DM" und im Nachtdienst „1,50 DM" vorgesehen. Anlage 6 BV 1989 lautet:

„Vereinbarung über die Gewährung einer Monatszuwendung

1. Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn er am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht und nicht für den ganzen Monat Dezember ohne Vergütung zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit beurlaubt ist und seit dem 1. Oktober des Kalenderjahres beschäftigt ist.

2. Der Arbeitnehmer hat die Monatsvergütung zurückzuerstatten, wenn er bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheidet.

3. …

4. Für die Berechnung der Zuwendung gilt die Monatsvergütung des Monats September des Kalenderjahres.

5. …

7. Der Mitarbeiter erhält für jedes Kind lt. Lohnsteuerkarte eine erhöhte Zuwendung von DM 50,--, wenn am Stichtag 1. Oktober des Kalenderjahres das Kind das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

8. …

9. Die Auszahlung erfolgt zum Ende des Monats November."

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

Nach Anlage 7 BV 1989 erhalten die Arbeitnehmer unter den dort bestimmten Voraussetzungen in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld iHv. 500,00 DM. 5

Die Beklagte kündigte die BV 1989 zunächst „vorsorglich … zum Zwecke der Aktualisierung“ zum 31. Dezember 1995 und erneut am 18. März 2003 zum 31. Dezember 2003. Ihren Arbeitnehmern zahlte sie bis zum Jahr 1993 als jährliche Monatszuwendung einen Betrag iHv. 100 % der für den Monat September des jeweiligen Jahres gewährten Grundvergütung nebst Ortszuschlag und Allgemeiner Zulage. Ab 1994 verringerte sie die Höhe der Monatszuwendung entsprechend dem Bemessungssatz für die Zuwendung nach dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973 *(TV Zuwendung Ang)*. Den Betriebsrat beteiligte sie hierbei nicht. Seit Mai 2004 beträgt der Bemessungssatz im TV Zuwendung Ang 82,14 %. 6

Im Jahr 2005 zahlte die Beklagte ihren Beschäftigten eine Monatszuwendung iHv. 41,7 % der jeweiligen Septembervergütung. Den in Nr. 7 Anlage 6 BV 1989 vorgesehenen kinderbezogenen Teil der Monatszuwendung erbrachte die Beklagte im Jahr 2005 nicht mehr. Der Betriebsrat leitete daraufhin ein Beschlussverfahren mit dem Ziel ein, die Beklagte zur Zahlung der Monatszuwendung in voller Höhe anzuhalten. Mit seinen Hilfsanträgen hat der Betriebsrat ua. die Feststellung begehrt, dass die Anlage 6 BV 1989 Nachwirkung entfaltet. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat durch rechtskräftigen Beschluss vom 28. Februar 2007 *(- 12 TaBV 4/06 -)* die Anträge abgewiesen. 7

Im Jahr 2006 zahlte die Beklagte keine Monatszuwendung. Im November 2007 erhielten die Arbeitnehmer zusammen mit dem Novembergehalt eine von der Beklagten als Gratifikation bezeichnete Sonderzahlung. Diese betrug bei einer Vollzeitbeschäftigung 700,00 Euro brutto, teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhielten einen anteiligen Betrag. 8

Die Differenz zwischen der Septembervergütung der Klägerin und der ihr gewährten Sonderzahlung betrug im Jahr 2005 773,72 Euro und im Jahr 9

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

2007 868,84 Euro. Im Jahr 2006 erhielt die Klägerin im September 2006 ein Bruttoentgelt *(Grundvergütung und Zulage)* iHv. 1.243,20 Euro.

Sie hat die Auffassung vertreten, ihr stehe für die Jahre 2005 bis 2007 eine Monatszuwendung in Höhe eines vollen Septembergehalts zu. Der Anspruch ergebe sich aus der im Arbeitsvertrag getroffenen Vergütungsabrede und einer nach dem 31. Dezember 1995 begründeten betrieblichen Übung. Die Beklagte habe nach der ersten Kündigung der BV 1989 ohne rechtliche Verpflichtung weiterhin eine Zuwendung in Höhe des Septembergehalts gewährt. Der Anspruch könne zudem auf die BV 1989 gestützt werden, deren Bestimmungen über den 31. Dezember 2003 weiter gölten. Daneben habe die Beklagte durch die Absenkung der Monatszuwendung im Jahr 2005 das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG verletzt. 10

Die Klägerin hat beantragt, 11

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 773,72 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2005 zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 1.312,26 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2006 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, die BV 1989 entfalte keine Nachwirkung. Durch die Kürzung der Monatszuwendung sei keine mitbestimmungspflichtige Änderung der Entlohnungsgrundsätze erfolgt, da diese im Jahr 2005 für alle Arbeitnehmer einheitlich auf einen Bemessungssatz von 41,7 % des maßgeblichen Septembergehalts reduziert worden sei. 12

Das Arbeitsgericht hat die Klage iHv. 82,14 % der jeweils maßgeblichen Septembervergütung als begründet angesehen und den Klageanträgen für das Jahr 2005 iHv. 488,16 Euro sowie für das Jahr 2006 iHv. 1.021,16 Euro stattgegeben. Gegen dieses Urteil haben die Beklagte und die Klägerin die für sie zugelassene Berufung eingelegt. Die Klägerin hat ihre Klage in der Berufungsinstanz um 868,84 Euro als weiteren Betrag für die Monatszuwendung für das Jahr 2007 erweitert. Das Landesarbeitsgericht hat der Klägerin insoweit weitere 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

566,61 Euro zugesprochen. Die weitergehende Berufung der Klägerin und die Berufung der Beklagten hat es zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Die Klägerin kann für das Jahr 2006 eine Monatszuwendung iHv. 1.021,16 Euro und für die Jahre 2005 und 2007 weitere 488,16 Euro sowie 566,61 Euro beanspruchen. 14

I. Der Anspruch der Klägerin folgt aus dem im Jahr 1977 geschlossenen Arbeitsvertrag iVm. den im Betrieb der Beklagten geltenden Entlohnungsgrundsätzen. Die Beklagte ist verpflichtet, ihren Arbeitnehmern eine Vergütung nach den zuletzt mit dem Betriebsrat vereinbarten Entlohnungsgrundsätzen zu zahlen. Nach diesen Grundsätzen ist den Arbeitnehmern der Betrag ihrer regelmäßigen Monatsvergütung jährlich insgesamt dreizehn Mal und zudem ein weiterer Einmalbetrag in bestimmter Höhe zu zahlen. Von den in der BV 1989 vereinbarten Grundsätzen konnte die Beklagte nur unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG abweichen. Die Beklagte hat die in Anlage 6 BV 1989 geregelte jährliche Monatszuwendung beginnend mit dem Jahr 1994 abgesenkt und damit die geltenden Entlohnungsgrundsätze mitbestimmungswidrig abgeändert. Diese Maßnahme sowie die ab dem Jahr 2005 vorgenommene Kürzung bzw. Streichung der Monatszuwendung ist nicht nur im Verhältnis zum Betriebsrat rechtswidrig. Vielmehr kann sich auch die Klägerin auf die Fortgeltung der in der BV 1989 vereinbarten Vergütungsgrundsätze berufen. 15

1. Der Betriebsrat hat bei der Änderung der im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätze nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen. 16

a) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung und Änderung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen 17

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

Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung, mitzubestimmen. Das Beteiligungsrecht soll die Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Arbeitgebers orientierten Lohngestaltung schützen. Zugleich soll die Einbeziehung des Betriebsrats zur Wahrung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit sowie zur Sicherung der Angemessenheit und Durchsichtigkeit des Lohngefüges beitragen *(BAG 23. März 2010 - 1 ABR 82/08 - Rn. 13, DB 2010, 1765).* Mitbestimmungspflichtig sind die Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollzugsformen *(vgl. BAG 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - zu C III 3 der Gründe, BAGE 69, 134; 15. April 2008 - 1 AZR 65/07 - Rn. 22, BAGE 126, 237).* Die betriebliche Lohngestaltung betrifft die Festlegung abstrakter Kriterien zur Bemessung der Leistung des Arbeitgebers, die dieser zur Abgeltung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers oder sonst mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis insgesamt erbringt *(BAG 28. März 2006 - 1 ABR 59/04 - Rn. 25 mwN, BAGE 117, 337).* Gegenstand des Mitbestimmungsrechts ist nicht die konkrete Höhe des Arbeitsentgelts. Der Mitbestimmung steht allerdings nicht entgegen, wenn durch diese mittelbar auch die Höhe der Vergütung festgelegt wird. Eine solche Wirkung kann mit der Regelung von Entlohnungsgrundsätzen untrennbar verbunden sein *(BAG 13. März 2001 - 1 ABR 7/00 - zu B II 1 der Gründe, EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 72).* Das Beteiligungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bezieht sich nur auf kollektive Regelungen *(BAG 10. Oktober 2006 - 1 ABR 68/05 - Rn. 30, BAGE 119, 356).* Insoweit besteht auch ein Initiativrecht des Betriebsrats *(BAG 23. März 2010 - 1 ABR 82/08 - Rn. 13, aaO).*

b) Der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegt die Einführung von Entlohnungsgrundsätzen und deren Änderung durch den Arbeitgeber *(BAG 3. Dezember 1991 - GS 1/90 - zu C III 3 c der Gründe, AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 52).* Dabei kommt es für das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nicht darauf an, auf welcher rechtlichen Grundlage die Anwendung der bisherigen Entlohnungsgrundsätze erfolgt ist, ob etwa auf der Basis bindender Tarifverträge, einer Betriebsvereinbarung, einzelvertraglicher Absprachen oder einer vom Arbeitgeber einseitig praktizierten Vergütungsordnung. Denn nach der Konzeption des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG 18

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

hängt das Mitbestimmungsrecht nicht vom Geltungsgrund der Entgeltleistung, sondern nur vom Vorliegen eines kollektiven Tatbestands ab. Das Beteiligungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG kann daher in Betrieben ohne Tarifbindung das gesamte Entgeltsystem erfassen, da bei diesen die Mitbestimmung durch eine bestehende tarifliche Regelung iSd. § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG nicht beschränkt wird *(st. Rspr. zuletzt BAG 8. Dezember 2009 - 1 ABR 66/08 - Rn. 21, AP BGB § 613a Nr. 380 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 20).*

c) Entlohnungsgrundsätze sind die abstrakt-generellen Grundsätze zur Lohnfindung. Sie bestimmen das System, nach welchem das Arbeitsentgelt für die Belegschaft oder Teile der Belegschaft ermittelt oder bemessen werden soll. Entlohnungsgrundsätze sind damit die allgemeinen Vorgaben, aus denen sich die Vergütung der Arbeitnehmer des Betriebs in abstrakter Weise ergibt *(BAG 28. April 2009 - 1 ABR 97/07 - Rn. 19, AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 40 = EzA BetrVG 2001 § 99 Eingruppierung Nr. 4)*. Zu ihnen zählen neben der Grundentscheidung für eine Vergütung nach Zeit oder nach Leistung die daraus folgenden Entscheidungen über die Ausgestaltung des jeweiligen Systems *(Kreft FS Kreutz S. 263, 265)*. Dazu gehört die Festlegung einer bestimmten Stückelung des jährlichen Gesamtentgelts in Gestalt mehrerer gleich hoher oder verschieden hoher Monatsbeträge *(BAG 15. April 2008 - 1 AZR 65/07 - Rn. 24, AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 133 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 15).* 19

2. Die Beklagte hat mit der Absenkung der in Anlage 6 BV 1989 geregelten Monatszuwendung das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG verletzt. 20

a) Die Betriebsparteien haben die im Betrieb anzuwendenden Entlohnungsgrundsätze in der BV 1989 ausgestaltet. Diese enthält nicht nur eine normative Anspruchsgrundlage für die in ihr enthaltenen Ansprüche der Arbeitnehmer. In ihrem Abschluss liegt zugleich die Ausübung des dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zustehenden Mitbestimmungsrechts für die zukünftige Anwendung der in ihr zum Ausdruck kommenden Entlohnungs- 21

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

grundsätze. Diese zeichneten sich durch die monatliche Zahlung einer bestimmten, nach Vergütungsgruppen differenzierten regelmäßigen Vergütung einschließlich Zulagen aus *(§§ 2, 3 BV 1989),* die durch eine nach Maßgabe der Anlage 6 BV 1989 zu zahlende Monatszuwendung und ein Ende Juli eines Jahres auszuzahlendes Urlaubsgeld von 500,00 DM *(Anlage 7 BV 1989)* ergänzt wurde. Danach galt für den Betrieb der Beklagten eine Vergütungsstruktur, wonach zusätzlich zu den zwölf regelmäßigen monatlichen Vergütungszahlungen im November eine Zuwendung in Höhe der Septembervergütung und im Juli ein Urlaubsgeld zu zahlen war. Die Gesamtjahresvergütung sollte in dreizehn *(nahezu)* gleichen Teilbeträgen und einem weiteren Teilbetrag von 500,00 DM ausbezahlt werden.

b) In diese Vergütungsstruktur hat die Beklagte erstmals im Jahr 1994 mit der Absenkung der Ende November fälligen Monatszuwendung mitbestimmungswidrig eingegriffen. Seit November 1994 erbringt sie diese nicht mehr in Höhe eines vollen Septembergehalts, sondern nur noch auf der Grundlage einer im TV Zuwendung Ang festgelegten *(niedrigeren)* Bemessungsgrundlage. Diese Maßnahme unterlag der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Sie weicht von dem in der BV 1989 vereinbarten Entlohnungsgrundsatz ab, wonach der Ende November gewährte Vergütungsbestandteil der im September gezahlten Vergütung entspricht. Entgegen der Auffassung der Beklagten haben die Betriebsparteien in der BV 1989 nicht einen Entlohnungsgrundsatz vereinbart, wonach sich die Höhe der jährlichen Monatszuwendung nach den für die Angestellten im öffentlichen Dienst geltenden tariflichen Bestimmungen richtet. Die Betriebsparteien haben in der Anlage 6 BV 1989 vielmehr eine vom Tarifwerk des öffentlichen Dienstes unabhängige Regelung über die Ausgestaltung der jährlichen Monatszuwendung getroffen. Dies folgt aus der Auslegung der BV 1989 nach ihrem Wortlaut und Regelungszusammenhang. 22

aa) Betriebsvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters wie Tarifverträge und Gesetze auszulegen. Auszugehen ist danach vom Wortlaut der Bestimmungen und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei 23

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

unbestimmtem Wortsinn ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelungen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt *(BAG 28. April 2009 - 1 AZR 18/08 - Rn. 12 mwN).*

(1) Der Wortlaut der Anlage 6 BV 1989 ist eindeutig. Schon die Überschrift spricht von einer Gewährung einer „Monatszuwendung“. Nach Nr. 4 Anlage 6 BV 1989 gilt für deren Berechnung die Vergütung des Monats September. Die Höhe der Monatszuwendung ist auch nicht an einen bestimmten Bemessungssatz des Septembergehalts gebunden. Daneben spricht auch Nr. 2 Anlage 6 BV 1989 von einer „Monatsvergütung“, die der Arbeitnehmer unter den dort bestimmten Voraussetzungen zurückzahlen muss. Anhaltspunkte, nach denen sich entweder die Höhe oder andere Anspruchsvoraussetzungen der Monatszuwendung nach den für den öffentlichen Dienst geltenden tariflichen Regelungen richten, sind nicht ersichtlich. Die Betriebsparteien haben in der Anlage 6 BV 1989 weder ganz oder teilweise auf die Bestimmungen der für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge verwiesen noch werden diese im Text erwähnt. 24

(2) Dieses Auslegungsergebnis folgt auch aus dem Gesamtzusammenhang der BV 1989. Gegen eine Verknüpfung der Anspruchsvoraussetzungen der jährlichen Monatszuwendung mit denen des TV Zuwendung Ang spricht die Regelungstechnik der Betriebsparteien in anderen Teilen der BV 1989. Diese enthalten teilweise eine dynamische Bezugnahme auf bestimmte Teile des für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifwerks. So wird für den Bereich des Arbeitsentgelts in § 2 Nr. 1.2, 1.4 BV 1989 ausdrücklich auf §§ 27, 29 sowie § 34 BAT Bezug genommen. In § 2 Nr. 1.3, 1.5 BV 1989 ist für die Grundvergütungen die Geltung der Bemessungsgrundsätze im Bereich der VkA vereinbart, während die Vorschriften über den Bewährungsaufstieg und die Beihilfe keine Anwendung finden sollen. Bei der Höhe der sonstigen Vergütungs- 25

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

bestandteile haben die Betriebsparteien deren Anwendung in der jeweils gültigen Fassung des BAT/BMT-G/VkA *(§ 3 Nr. 2 BV 1989)* bestimmt. Diese auch in anderen Bereichen der BV 1989 verwandte Regelungstechnik kann nur so verstanden werden, als wollten die Betriebsparteien in der BV 1989 einerseits Normen schaffen, deren Inhalt sich nach den in Bezug genommenen Tarifnormen richten soll und anderseits solche, die als eigenständige Regelungen von zukünftigen Veränderungen des Tarifwerks des öffentlichen Dienstes unberührt bleiben sollen. Zu dem Normkomplex, bei dem eine Verknüpfung zur zukünftigen Tarifentwicklung nicht zum Ausdruck kommt, gehört die in Anlage 6 BV 1989 festgelegte jährliche Monatszuwendung.

(3) Der Hinweis der Beklagten in der mündlichen Verhandlung, die BV 1989 sei nach ihrer Präambel „in Anlehnung“ an den BAT und den BMT-G geschlossen worden, vermag diese Sichtweise nicht in Frage zu stellen. Die Präambel hat nach ihrem Wortlaut und ihrer systematischen Stellung keinen normsetzenden Charakter, der die nachfolgend in der BV 1989 geregelten Leistungen der Höhe nach auf die in den genannten Tarifwerken enthaltene Leistungshöhe beschränkt. Selbst wenn beide Betriebsparteien bei Abschluss der BV 1989 übereinstimmend einen solchen Regelungswillen verfolgt hätten, ist dieser in der BV 1989 wegen der in ihr enthaltenen differenzierenden Bezugnahmeregelungen nicht mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck gekommen und daher bei ihrer Auslegung nicht zu berücksichtigen. 26

bb) Die Änderung des in der BV 1989 vereinbarten Entlohnungsgrundsatzes über die Höhe der Monatszuwendung unterlag als kollektive Maßnahme der Mitbestimmung des Betriebsrats. 27

(1) Die Absenkung der jährlichen Monatszuwendung eröffnete der nicht tarifgebundenen Beklagten einen Gestaltungsspielraum bei der Verteilung der Gesamtvergütung, bei dessen Ausgestaltung der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen hat. Dessen Beteiligung bei der Einführung oder Änderung von Entlohnungsgrundsätzen wird nur durch das Bestehen einer gesetzlichen oder tariflichen Regelung iSd. § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG ausgeschlossen, an der es vorliegend fehlt. Es ist daher für die Ausübung der 28

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

Mitbestimmung aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ohne Bedeutung, wenn die Betriebsparteien die Vergütungsstruktur nicht in einer Regelungsabrede, sondern ganz oder teilweise in einer betrieblichen Regelung normativ ausgestaltet haben. Die Arbeitgeberin war mangels Bindung an eine tarifliche Vergütungsordnung rechtlich nicht gehindert, das von ihr zur Verfügung gestellte Vergütungsvolumen mit Zustimmung des Betriebsrats anders als bisher zu verteilen *(BAG 28. Februar 2006 - 1 ABR 4/05 - Rn. 22, BAGE 117, 130)*.

(2) Die von der Beklagten durchgeführte Maßnahme war auch nicht deshalb mitbestimmungsfrei, weil von ihr nur die absolute Höhe der Vergütung betroffen war oder die bisherigen Verteilungsgrundsätze unverändert geblieben sind. Dies ist nicht der Fall. In der Anlage 6 BV 1989 war die absolute Höhe der Vergütung nicht festgelegt. Die Veränderung der Berechnungsgrundlage betrifft die Verteilungsgerechtigkeit gegenüber den anspruchsberechtigten Arbeitnehmern. In der durch die BV 1989 festgelegten Gesamtvergütung waren für alle Beschäftigten absolut gleich hohe Vergütungsbestandteile enthalten. Die Beklagte gewährte einheitliche Zuschläge für Nachtdienste und Samstagsarbeit *(Nr. 4, 5 Anlage 2 BV 1989)* und zusätzlich zu der jährlichen Monatszuwendung einen kinderbezogenen Betrag von 50,00 DM *(Nr. 7 Anlage 6 BV 1989)* sowie ein Urlaubsgeld von 500,00 DM *(Nr. 2 Anlage 7 BV 1989)*. Die Zahlung dieser einheitlichen Bestandteile als Teil der Gesamtvergütung führte zwingend dazu, dass sich durch die Absenkung der individuell bemessenen Monatszuwendung zugleich der relative Abstand der Gesamtvergütungen zueinander verändert *(vgl. BAG 15. April 2008 - 1 AZR 65/07 - Rn. 25, BAGE 126, 237)*. 29

cc) Für die gegenüber der Anlage 6 BV 1989 vorgesehene abweichende Berechnung der Monatszuwendung hätte die Beklagte danach der Zustimmung des Betriebsrats bedurft, an der es vorliegend fehlt. Die Beklagte hat den Betriebsrat im Jahr 1994 vor der Absenkung der jährlichen Monatszuwendung nicht beteiligt. Darauf, ob der Betriebsrat seine Beteiligung eingefordert hatte, kommt es nicht an. Der Arbeitgeber muss in Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG von sich aus die Zustimmung des Betriebsrats einholen. 30

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) Auch die im Jahr 2005 erfolgte Kürzung der Monatszuwendung konnte die Beklagte nicht ohne die Zustimmung des Betriebsrats vornehmen. 31

aa) Die in der BV 1989 enthaltene Vergütungsstruktur bildete auch nach deren Kündigung zum 31. Dezember 2003 den betrieblichen Entlohnungsgrundsatz. 32

Die Beendigung der BV 1989 durch die Kündigung der Beklagten vom 18. März 2003 führte nicht zum ersatzlosen Fortfall der bisher im Betrieb der Beklagten geltenden Vergütungsstruktur, sondern hatte lediglich die Beendigung der zwingenden Wirkung *(§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG)* der BV 1989 und der in ihr zum Ausdruck kommenden Vergütungsgrundsätze zur Folge. Die Beseitigung ihrer normativen Geltung ändert aber nichts daran, dass diese Grundsätze bislang im Betrieb angewendet wurden und deshalb die dort geltenden Entlohnungsgrundsätze darstellen *(zu einer tariflichen Vergütungsordnung: BAG 15. April 2008 - 1 AZR 65/07 - Rn. 25, BAGE 126, 237).* Deren Änderung bedurfte deshalb auch nach der Beendigung der BV 1989 der Zustimmung des Betriebsrats oder einer diese ersetzenden Entscheidung der Einigungsstelle. Daran fehlt es. Da es für das Mitbestimmungsrecht nicht auf den Geltungsgrund der Entlohnungsgrundsätze ankommt, ist es auch ohne Bedeutung, ob die BV 1989 über den Ablauf des 31. Dezember 2003 nach § 77 Abs. 6 BetrVG Nachwirkung entfaltet hat oder für die von den Entlohnungsgrundsätzen erfassten Vergütungsbestandteile überhaupt vertraglich vereinbarte Abreden bestehen. 33

bb) Die Absenkung der Monatszuwendung im Jahr 2005 auf 41,7 % der maßgeblichen Septembervergütung führte zu einer Änderung der Entlohnungsgrundsätze, die der Beklagten einen Verteilungsspielraum eröffnet hat. 34

Zugunsten der Beklagten kann unterstellt werden, dass diese tatsächlich die Monatszuwendung auf einen einheitlichen Bemessungssatz von 41,7 % ermäßigen wollte und die davon abweichenden Zahlbeträge lediglich auf solchen individuellen Abrechnungsfehlern beruhen, die nicht geeignet sind, die von ihr getroffene Entscheidung in Frage zu stellen. Mit der Absenkung der Monatszuwendung war eine Änderung des in Nr. 4, 7 Anlage 6 BV 1989 zum Ausdruck 35

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

kommenden Entlohnungsgrundsatzes verbunden, wonach sich die Ende November gewährte Vergütung nach dem Arbeitsentgelt des Monats September richtet und unter bestimmten Voraussetzungen an Arbeitnehmer mit unterhaltspflichtigen Kindern eine erhöhte Zuwendung gezahlt wird. Damit hat die Beklagte erneut die Verteilungsgrundsätze ihres Entgeltsystems geändert. Wegen der Zahlung der einheitlichen Bestandteile verschiebt sich durch die prozentuale Reduzierung der individuellen Monatszuwendung der bisherige relative Abstand der Gesamtvergütungen zueinander.

cc) Der Entscheidung des Senats über das Beteiligungsrecht des Betriebsrats an der Absenkung der Monatsvergütung im Jahr 2005 steht die Rechtskraft der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 28. Februar 2007 *(- 12 TaBV 4/06 -)* nicht entgegen. Das Landesarbeitsgericht hat in seinem Beschluss ausdrücklich offengelassen, ob der Betriebsrat bei der Kürzung der Monatszuwendung ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG beanspruchen kann. 36

3. Die Beklagte ist nach der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung verpflichtet, der Klägerin für das Jahr 2006 eine Monatszuwendung iHv. 1.021,16 Euro und für die Jahre 2005 und 2007 weitere 488,16 Euro sowie 566,61 Euro zu zahlen. 37

a) Nach der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung führt die Verletzung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jedenfalls zur Unwirksamkeit von Maßnahmen oder Rechtsgeschäften, die den Arbeitnehmer belasten. Das soll verhindern, dass der Arbeitgeber dem Einigungszwang mit dem Betriebsrat durch Rückgriff auf arbeitsvertragliche Gestaltungsmöglichkeiten ausweicht. Dem Arbeitgeber darf aus einer betriebsverfassungsrechtlichen Pflichtwidrigkeit auch im Rahmen des Arbeitsverhältnisses kein Vorteil erwachsen. Maßnahmen zum Nachteil der Arbeitnehmer sind dabei nur solche, die bereits bestehende Rechtspositionen der Arbeitnehmer schmälern. Nach der Senatsrechtsprechung führt die Verletzung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats bei diesen allerdings nicht dazu, dass sich individualrechtliche Ansprüche der betroffenen Arbeitnehmer 38

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

ergäben, die zuvor noch nicht bestanden haben *(15. April 2008 - 1 AZR 65/07 - Rn. 37, BAGE 126, 237).*

b) Der Senat hat in Fortführung der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung angenommen, dass der Arbeitnehmer bei einer unter Verstoß gegen das Beteiligungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG vorgenommenen Änderung der im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätze eine Vergütung auf der Grundlage der zuletzt mitbestimmten Entlohnungsgrundsätze fordern kann *(15. April 2008 - 1 AZR 65/07 - Rn. 37 f., BAGE 126, 237; 2. März 2004 - 1 AZR 271/03 - zu IV 2 b cc der Gründe, BAGE 109, 369; 11. Juni 2002 - 1 AZR 390/01 - zu III 4 der Gründe, BAGE 101, 288).* Die im Arbeitsvertrag getroffene Vereinbarung über die Vergütungshöhe wird danach von Gesetzes wegen ergänzt durch die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer nach den im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätzen zu vergüten. Das ist durch den Zweck des Beteiligungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG geboten. Nur auf diese Weise kann verhindert werden, dass sich der Arbeitgeber seiner Bindung an die von ihm einseitig vorgegebene oder mitbestimmte Vergütungsstruktur unter Verstoß gegen das Beteiligungsrecht des Betriebsrats und den in § 87 Abs. 2 BetrVG bestimmten Einigungszwang entzieht *(BAG 14. August 2001 - 1 AZR 744/00 - zu III 2 a der Gründe, AP BetrVG 1972 § 77 Regelungsabrede Nr. 4 = EzA BetrVG 1972 § 88 Nr. 1).* Dies gilt unabhängig von den Rechtsschutzmöglichkeiten des Betriebsrats. 39

c) Danach ist die Beklagte verpflichtet, der Klägerin für die Jahre 2005 bis 2007 jeweils ein Septembergehalt als Monatszuwendung zu zahlen. Aufgrund der rechtskräftigen Abweisung der weitergehenden Klage hat es jedoch bei den im angefochtenen Urteil zuerkannten Beträgen iHv. 82,14 % der maßgeblichen Septembervergütung zu verbleiben. 40

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

II. Auf die zwischen den Parteien streitigen und von den Vorinstanzen erörterten Fragen nach der Auslegung des Arbeitsvertrags und dem Bestehen einer betrieblichen Übung kam es nicht mehr an. 41

Schmidt Linck Koch

Manfred Gentz Hayen

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