

Aktenzeichen: 1 AZR 870/93

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 28. September 1994

- 1 AZR 870/93 -

I. Arbeitsgericht
Ulm

Urteil vom 07. Juli 1992

- 3 Ca 97/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg (Freiburg)

Urteil vom 12. März 1993

- 11 Sa 156/92 -

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



Entscheidungsstichwort:

Tariferhöhung, übertarifliches Gehalt und Mitbestimmung

Gesetz:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10

Leitsätze:

1. Schafft ein Arbeitgeber zur übertariflichen Vergütung von Angestellten oberhalb der höchsten Tarifgruppe weitere Gehaltsgruppen, innerhalb deren zwar ein Spielraum für individuelle Gehaltsabsprachen bleibt, deren Untergrenzen aber in einem bestimmten Verhältnis zueinander sowie zur höchsten Tarifgruppe stehen, so handelt es sich dabei um eine Regelung der betrieblichen Lohngestaltung, deren Änderung der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt, soweit nicht leitende Angestellte betroffen sind.

2. Eine mitbestimmungspflichtige Änderung dieser Regelung liegt vor, wenn die übertariflichen Gehaltsgruppen aus Anlaß und im zeitlichen Zusammenhang mit einer Tariflohnerhöhung ungleich angehoben werden, so daß sich ihr Verhältnis zueinander sowie zur höchsten Tarifgruppe ändert.

3. Wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in einem solchen Fall verletzt, so führt das nicht automatisch zu einer Erhöhung der übertariflichen Gehälter. Hier kann - im Unterschied zu der vom Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts (Beschuß vom 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung) entschiedenen Fallgestaltung - nicht ohne weiteres davon ausgegangen werden, daß sich die Vergütung aus einem Tarifgehalt und einer übertariflichen Zulage zusammensetzt und die Neuregelung als Anrechnung einer Tariflohnerhöhung verstanden werden muß.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 870/93

11 Sa 156/92 Baden-Württemberg (Freiburg)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. September 1994

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 14. Juni 1994 durch den Präsi-
den Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Stadler und
Blanke für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg
vom 12. März 1993 - 11 Sa 156/92 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhand-
lung und Entscheidung, auch über die Kosten
der Revision, an das Landesarbeitsgericht zu-
rückverwiesen.

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 der Kläger für die Monate
April bis Juni 1991 sowie August 1991 bis Februar 1992 noch rest-
liche Vergütungsansprüche hat, weil die Beklagte sein Gehalt zu
Unrecht nicht entsprechend einer Tarifierhöhung angehoben hat.

Die Beklagte gehört dem Verband der Metallindustrie in Süd-
württemberg-Hohenzollern e.V. an. Sie ist kraft Verbandszugehö-
rigkeit an das zwischen ihrem Arbeitgeerverband und der IG Me-
tall abgeschlossene Gehaltsabkommen für Südwürttemberg-Hohenzol-
lern gebunden. Mit einem Teil ihrer Mitarbeiter hat sie Gehälter
vereinbart, die erheblich über denen der obersten Tarifgruppe
(T 7) dieses Tarifvertrages liegen (sog. AT-Gehälter). Die durch
Vereinbarung festgelegten AT-Gehälter sind in Gruppen eingeteilt,
die - in aufsteigender Folge - mit AT I a, AT I b und AT II be-
zeichnet werden.

Das Gehaltsabkommen für die Metallindustrie Südwürttemberg-
Hohenzollern ist auf Angestellte mit Ausnahme der leitenden Ange-



stellten sowie der zu Einstellungen und Entlassungen berechtigten Betriebsleiter anwendbar. Mit dem am 13. Mai 1991 zustande gekommenen Tarifabschluß wurden die Tarifgehälter ab 1. Juni 1991 um 6,7 % erhöht. Für die Monate April und Mai 1991 wurden Einmalzahlungen von jeweils 290,00 DM brutto vereinbart.

Die Beklagte hat diese Einmalzahlungen auch an die AT Ia-Angestellten geleistet und deren Gehälter ab 1. Juni 1991 einheitlich um jeweils 400,00 DM monatlich erhöht. Die AT I b- und AT II-Mitarbeiter haben die Einmalzahlungen nicht erhalten. Für Gehaltserhöhungen der AT I b-Angestellten zum 1. Juli 1991 stellte die Beklagte ein Budget von 5,5 % zur Verfügung, wobei die monatliche Gehaltserhöhung mindestens 430,00 DM betragen sollte. Die Gehälter der AT II-Mitarbeiter wurden zum 1. Juli 1991 unterschiedlich angehoben. Im Durchschnitt betrug diese Erhöhung nach Angaben der Beklagten 6 %, nach Angaben des Klägers 6,5 %. Der Betriebsrat hat hierbei nicht mitbestimmt.

Der Kläger ist freigestelltes Betriebsratsmitglied. Er gehört der IG Metall an. Seinem Arbeitsverhältnis liegt ein sogenannter AT II-Vertrag zugrunde. In diesem ist ein "frei vereinbartes Gehalt" festgelegt, das bis Ende Juni 1991 8.900,00 DM brutto monatlich betrug. Zum 1. Juli 1991 wurde es auf 9.400,00 DM erhöht. Im Arbeitsvertrag ist die Frage von Gehaltsanpassungen im Zusammenhang mit Tarifänderungen nicht angesprochen.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, aufgrund des Tarifabschlusses stünden ihm die Einmalzahlungen für die Monate April



und Mai 1991 und, ab 1. Juni 1991, eine Erhöhung seines Gehalts um 6,5 % zu. Dies ergebe sich schon daraus, daß er unter den Geltungsbereich des einschlägigen Gehaltsabkommens falle. Die von der Beklagten vorgenommene Anrechnung der Tariferhöhung auf sein übertarifliches Gehalt sei unwirksam, weil sie ohne Mitbestimmung des Betriebsrats erfolgt sei. Im übrigen habe er auch als freigestelltes Betriebsratsmitglied und aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes Anspruch auf die begehrte Nachzahlung. Diese hat er auf insgesamt 1.708,00 DM brutto beziffert und wie folgt berechnet: Jeweils 290,00 DM für die Monate April und Mai 1991 als Einmalbeträge, 578,50 DM für Juni 1991 als Erhöhung seines Gehalts von 8.900,00 DM um 6,5 %, jeweils 78,50 DM für die Monate August 1991 bis Februar 1992 als Gehaltserhöhung um 6,5 % unter Anrechnung der von der Beklagten tatsächlich vorgenommenen Gehaltsanhebung um 500,00 DM monatlich.

Der Kläger hat zuletzt noch beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.708,00 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 28. Februar 1992 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Meinung kann der Kläger aus der Tariferhöhung keine Ansprüche herleiten, weil er eine außertarifliche Vergütung erhalte. Für eine Mitbestimmung des Betriebsrats habe im Zusammenhang der Überprüfung der AT-Gehälter kein Anlaß bestanden,



weil es sich insoweit um individuelle Entscheidungen und nicht um einen kollektiven Tatbestand gehandelt habe. Auch unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten stehe dem Kläger der geltend gemachte Anspruch nicht zu, denn die AT I a-Angestellten könnten nicht mit den AT II-Angestellten verglichen werden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision nicht zugelassen. Mit der vom Senat zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Die Begründung des Landesarbeitsgerichts für die Klageabweisung, die Änderung der AT-Gehälter sei nicht mitbestimmungspflichtig gewesen, ist nicht zutreffend.

Der Betriebsrat hatte bei der Änderung der AT-Gehälter mitzubestimmen (I). Die Verletzung dieses Mitbestimmungsrechts kann aber den Klageanspruch nicht ohne weiteres begründen. Zu unterscheiden ist zwischen der Erhöhung der AT-Gehälter und einer möglicherweise im Zusammenhang damit vorgenommenen Anrechnung übertariflicher Zulagen. Hat die mitbestimmungswidrige Maßnahme nur eine Gehaltserhöhung zum Gegenstand, dann ergeben sich aus ihrer Unwirksamkeit allein noch keine Zahlungsansprüche der Arbeitneh-



mer (II). Nur wenn und soweit diese Maßnahme zugleich als Anrechnung übertariflicher Zulagen zu verstehen ist, kann die Klage Erfolg haben. An einer abschließenden Sachentscheidung hierüber ist der Senat gehindert, weil es hierzu noch weiterer tatsächlicher Feststellungen bedarf (III). Soweit sich der Kläger allerdings auf Gleichbehandlungsgesichtspunkte berufen hat, bleibt die Revision erfolglos (IV).

I. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht ein Mitbestimmungsrecht verneint. Der Betriebsrat hatte bei der im Zusammenhang mit der Tarifierhöhung 1991 vorgenommenen Änderung der AT-Gehälter nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen. Dies gilt unabhängig davon, ob dieser Vorgang rechtlich als Änderung einer eigenständigen übertariflichen Gehaltsgruppenordnung oder als teilweise Anrechnung übertariflicher Zulagen zu bewerten ist.

1. Nach der Rechtsprechung des Senats (Beschluß vom 27. Oktober 1992 - 1 ABR 17/92 - AP Nr. 61 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu B II 1 der Gründe) unterliegt bereits die Aufstellung eines betrieblichen Gehaltsgruppensystems für AT-Angestellte, die nicht leitende Angestellte sind, der Mitbestimmung des Betriebsrats, soweit es um die Bildung und Umschreibung der Gehaltsgruppen sowie um deren Abstufung geht. Lediglich bei der Festlegung des Wertunterschiedes zwischen der obersten Tarifgruppe und der untersten AT-Gruppe besteht kein Mitbestimmungsrecht; hier geht es zugleich um die Festlegung der Gehaltshöhe, die dem Arbeitgeber allein vorbehalten sein soll.



Der Anwendung dieser Grundsätze im vorliegenden Fall steht nicht entgegen, daß es sich hier bei den Angestellten, mit denen die AT-Gehälter vereinbart sind, zumindest nicht ausschließlich um Angestellte außerhalb des persönlichen Geltungsbereichs des einschlägigen Gehaltstarifvertrags ("AT-Angestellte") handelt, sondern jedenfalls auch um solche, für die dieser Tarifvertrag gilt (Tarifangestellte). Das Mitbestimmungsrecht soll den Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Unternehmers orientierten Lohngestaltung schützen. Es soll die Angemessenheit und Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges sichern. Dieses Regelungsziel der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit verlangt bei der Schaffung einer übertariflichen Gehaltsgruppenordnung Beachtung, gleichgültig ob es um Tarifangestellte oder um AT-Angestellte geht.

2. Es spricht viel dafür, daß die Beklagte mit der Schaffung der drei oberhalb des tariflichen Gehaltsgefüges liegenden Gehaltsgruppen AT I a, AT I b und AT II ein betriebliches System zur übertariflichen, möglicherweise auch außertariflichen Vergütung von Angestellten errichtet hat. Ein solches System fällt unter den Begriff der "Entlohnungsgrundsätze" i.S.v. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Dem steht nicht entgegen, daß dieses Gehaltsgruppensystem im vorliegenden Fall offenbar innerhalb einer gewissen Bandbreite Spielräume für individuelle Gehaltsvereinbarungen läßt, wofür spricht, daß die Beklagte für die Gehaltserhöhung 1991 zum Teil nur Untergrenzen und Durchschnittswerte zentral vorgegeben, im übrigen aber unterschiedliche Erhöhungen zugelassen hat. Auch bei der Ausgestaltung solcher flexiblen Gehaltsgruppen erfordern die Festlegung der Wertunterschiede und die



Bestimmung der Bandbreiten abstrakte Regelungen, welche die Struktur des Arbeitsentgelts betreffen und kollektive Interessen berühren. Sie unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats.

a) Ob die bei der Beklagten bestehende Praxis der AT-Vergütungen von vornherein als generelles System konzipiert war, ist freilich im einzelnen nicht festgestellt. Solche Feststellungen waren aber im vorliegenden Verfahren auch nicht geboten. Selbst wenn die von der Beklagten gezahlten AT-Gehälter nicht das Ergebnis eines kollektiven Gehaltsgruppensystems, sondern einer Vielzahl aufeinander bezogener Individualvereinbarungen gewesen sein sollten, änderte dies nichts daran, daß die 1991 vorgenommene Erhöhung als kollektiver Vorgang zu werten war, der zu einer Änderung der Entlohnungsgrundsätze geführt und daher nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausgelöst hat.

Nach der Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 3. Dezember 1991 (- GS 2/90 - AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu C III 3 b der Gründe) erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht allerdings nur auf generelle Regelungen und nicht auf die individuelle Entgeltgestaltung. Regelungen mit Rücksicht auf besondere Umstände des einzelnen Arbeitnehmers, bei denen ein innerer Zusammenhang mit ähnlichen Regelungen für andere Arbeitnehmer nicht besteht, unterliegen nicht der Mitbestimmung. Beim Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG richtet sich die Abgrenzung der Einzelfallgestaltung zu kollektiven Tatbeständen danach, ob es um Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollzugsformen 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 es der Arbeitgeber schon dadurch ausschließen könnte, daß er mit einer Vielzahl von Arbeitnehmern jeweils "individuelle" Vereinbarungen über eine bestimmte Vergütung trifft (Beschluß des Großen Senats vom 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - AP, aaO, zu C III 3 b dd der Gründe; Senatsurteil vom 23. März 1993 - 1 AZR 582/92 - AP Nr. 64 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu I 1 der Gründe, m.w.N.).

Bei der Erhöhung der AT-Gehälter im Anschluß an die Tarifierhöhung des Jahres 1991 handelte es sich nach diesen Grundsätzen um einen kollektiven Tatbestand. Die Beklagte hat die Erhöhung nach abstrakt-generellen Kriterien vorgenommen. Sie hat sämtlichen AT I a-Angestellten zu demselben Zeitpunkt denselben Betrag als Einmalzahlung zukommen lassen und eine Erhöhung ihrer Gehälter um einen für alle gleichen Betrag vorgenommen. Die Erhöhung der AT I b- und der AT II-Gehälter ist zwar unterschiedlich erfolgt. Für die Erhöhung der AT I b-Gehälter wurden aber abstrakte Kriterien in Form eines Mindestbetrages und eines Durchschnittsvolumens vorgegeben. Für derartige Vorgaben zum Umfang der Erhöhung ist nur bezüglich der AT II-Gehälter nichts festgestellt. Auch insoweit ist jedoch der kollektive Charakter der Gehaltserhöhung erkennbar. Er folgt schon daraus, daß sie im Anschluß an die Tarifierhöhung und in zeitlicher Übereinstimmung mit der Erhöhung der AT I b-Gehälter einheitlich zum 1. Juli 1991 vorgenommen worden ist.



b) Weitere Voraussetzung für ein Mitbestimmungsrecht bei einer Erhöhung der Gehälter ist nach der zitierten Entscheidung des Großen Senats, daß sich hierdurch die Verteilungsgrundsätze geändert haben und der Arbeitgeber insoweit einen Gestaltungsspielraum hatte (AP, aaO, zu C III der Gründe). Eine Änderung der Verteilungsgrundsätze liegt immer dann vor, wenn sich durch die Neufestsetzung der Gehälter deren rechnerisches Verhältnis zueinander verschiebt. Das war hier der Fall. So sind schon die Gehälter der AT II-Angestellten um unterschiedliche Prozentsätze angehoben worden. Überdies ist beim Umfang der Gehaltserhöhung zwischen den AT I a-, den AT I b- und den AT II-Angestellten unterschieden worden. Der Mitbestimmung entgegenstehende rechtliche oder tatsächliche Umstände, die der Arbeitgeberin das Ausmaß der jeweiligen Gehaltserhöhung vorgegeben und damit insoweit jeden Gestaltungsspielraum ausgeschlossen hätten, sind nicht ersichtlich.

3. Ein Mitbestimmungsrecht bestand auch, wenn davon auszugehen sein sollte, daß sich das Gehalt des Klägers aus dem Tarifgehalt und einer übertariflichen Zulage zusammensetzt und daher das Vorgehen der Beklagten anlässlich der Tarifierhöhung des Jahres 1991 als teilweise Anrechnung der Zulage anzusehen wäre.

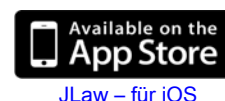
a) Die Frage, nach welchen Kriterien sich die Höhe übertariflicher oder außertariflicher Zulagen und deren Verhältnis zueinander bestimmen soll, unterliegt ebenfalls nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats. Nach der Entscheidung des Großen Senats vom 3. Dezember 1991 (AP, aaO) besteht dieses Mitbestimmungsrecht auch bei der Anrechnung einer Tarifierhöhung



auf über- oder außertarifliche Zulagen aus Anlaß und bis zur Höhe einer Tariferhöhung, wenn sich dadurch die Verteilungsgrundsätze ändern und darüber hinaus für eine anderweitige Anrechnung oder Kürzung ein Regelungsspielraum verbleibt. Dies gilt unabhängig davon, ob die Anrechnung der Tariferhöhung eine konstitutive Entscheidung des Arbeitgebers ist oder ob es sich hierbei nur um die Feststellung einer Automatik handelt.

b) Auch bei der Anrechnung von Zulagen gilt der bereits dargestellte (oben 2 a) Grundsatz, daß sich das Mitbestimmungsrecht nur auf generelle Regelungen erstrecken kann, also nicht auf die individuelle Entgeltgestaltung. Wenn es im vorliegenden Fall um Anrechnungen gegangen sein sollte, handelte es sich ebenfalls um einen kollektiven Tatbestand, und zwar schon deshalb, weil die Beklagte nur nach abstrakt-generellen Kriterien, nämlich danach unterschieden hat, welcher Gruppe der AT-Angestellten ein Arbeitnehmer jeweils angehörte. So erhielten die AT I a-Angestellten sowohl die Einmalzahlungen als auch zum 1. Juni 1991 eine Gehaltserhöhung von 400,00 DM monatlich, während für die AT I b- und die AT II-Angestellten Anhebungen des Gehalts für diesen Zeitraum unterblieben. Ebenso hat die Beklagte beim Umfang der zum 1. Juli 1991 erfolgten Erhöhung der AT I b- und der AT II-Gehälter nach der Zugehörigkeit zu diesen AT-Gruppen unterschieden.

Die Beklagte hat schon dadurch die für die unterstellten übertariflichen Zulagen maßgeblichen Verteilungsgrundsätze geändert, daß sie die Tariferhöhung bei den AT I b- und den AT II-Angestellten bis zum 30. Juni 1991 voll angerechnet, dagegen an

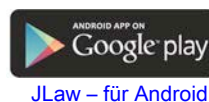


die AT I a-Angestellten zumindest im wesentlichen weitergegeben hat. Eine Änderung der Verteilungsgrundsätze liegt rechnerisch immer dann vor, wenn sich das Verhältnis der Zulagen zueinander der Höhe nach verschiebt (BAG Beschluß vom 3. Dezember 1991, AP, aaO, zu C III 5 der Gründe). Das war hier der Fall.

c) Dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrat steht auch nicht etwa entgegen, daß für eine anderweitige Anrechnung der angenommenen Zulagen kein Regelungsspielraum bestanden hätte. Zwar entfällt das Mitbestimmungsrecht nach der Entscheidung des Großen Senats vom 3. Dezember 1991 (AP, aaO, zu C III 6 der Gründe) da, wo einer anderweitigen Änderung der Verteilungsgrundsätze rechtliche Hindernisse entgegenstehen. Dies ist bei der vollen und gleichmäßigen Anrechnung der Tarifierhöhung auf die Zulagen aller Arbeitnehmer der Fall. Hieran fehlt es aber. Die Beklagte hat nicht bei allen AT-Angestellten, sondern nur bei den AT I b- und den AT II-Angestellten die Tarifierhöhung bis zum 30. Juni 1991 in vollem Umfang angerechnet.

II. Die Verletzung des Mitbestimmungsrechts kann nicht ohne weiteres einen Anspruch des Klägers auf Erhöhung seines Gehalts begründen. Sie ist hierzu nicht geeignet, wenn die Parteien nicht die Zahlung einer Zulage zum Tarifgehalt, sondern ein von der tariflichen Gehaltsskala unabhängiges Gehalt vereinbart haben.

1. Allerdings führt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (z.B. Beschluß des Großen Senats vom 3. Dezember 1991, AP, aaO, zu D II der Gründe) die Verletzung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und



Arbeitnehmer zur Unwirksamkeit solcher Maßnahmen und Rechtsgeschäfte, die den Arbeitnehmer belasten. Diese Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung ist entwickelt worden, um zu verhindern, daß der Arbeitgeber dem Einigungszwang mit dem Betriebsrat durch Rückgriff auf arbeitsvertragliche Gestaltungsmöglichkeiten ausweicht. Die Rechtsunwirksamkeit von arbeitsvertraglichen Maßnahmen und Abreden soll zugleich eine Sanktion dafür sein, daß der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht verletzt hat. Derjenige, der sich betriebsverfassungswidrig verhält, soll sich Dritten - hier dem Arbeitnehmer - gegenüber nicht auf diese Verletzung berufen können.

2. Die Sanktion der Rechtsunwirksamkeit kann dem Arbeitnehmer aber nur bei Maßnahmen zugute kommen, mit denen ein Eingriff des Arbeitgebers in Ansprüche des Arbeitnehmers verbunden ist. Dies ist beispielsweise bei der Anrechnung oder beim Widerruf übertariflicher Zulagen der Fall, um die es in dem angeführten Beschluß des Großen Senats ging. Dagegen ist die Verletzung des Mitbestimmungsrechts nicht geeignet, Ansprüche des Arbeitnehmers zu begründen, die vor der mitbestimmungspflichtigen Maßnahme nicht bestanden und selbst bei Beachtung des Mitbestimmungsrechts nicht entstanden wären (Senatsurteil vom 20. August 1991 - 1 AZR 326/90 - AP Nr. 50 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu II 2 e der Gründe). Hierüber hinausgehende Rechtsfolgen im Arbeitsverhältnis der betroffenen Arbeitnehmer lassen sich nicht mit der Unwirksamkeit einer mitbestimmungswidrigen Maßnahme begründen. Dem kann nicht entgegengehalten werden, daß auf diese Weise Verstöße gegen die Mitbestimmung sanktionslos blieben. Der Betriebsrat kann, wie der Senat kürzlich entschieden hat (Beschluß vom



3. Mai 1994 - 1 ABR 24/93 -, zur Veröffentlichung vorgesehen), die Beachtung des Mitbestimmungsrechts mit Hilfe seines Anspruchs auf Unterlassung mitbestimmungswidriger Maßnahmen durchsetzen.

Die Anhebung eines unabhängig von der tariflichen Gehaltskala festgelegten Gehalts war keine den Kläger belastende Maßnahme. Ein Eingriff in Rechte des Klägers hätte hiermit nur dann verbunden sein können, wenn er Anspruch auf eine weitergehende Erhöhung dieses Gehalts gehabt hätte. Dies war aber nicht der Fall. Im Arbeitsvertrag des Klägers war lediglich die Zahlung eines in seiner Höhe festgelegten Gehalts vereinbart. Bestimmungen über Gehaltserhöhungen enthielt der Vertrag nicht. Es ist auch nichts dafür vorgetragen, daß zwischen den Parteien anderweitige Vereinbarungen bestanden hätten, aus denen sich Ausmaß und Zeitpunkt künftiger Gehaltserhöhungen ergeben hätten.

Insoweit kann sich der Kläger auch nicht auf tarifvertragliche Ansprüche berufen. Zwar fällt er in den persönlichen Geltungsbereich des Gehaltsabkommens, denn dieses erfaßt alle Angestellten mit Ausnahme von Betriebsleitern und leitenden Angestellten. Daß der Kläger nicht zu einer der beiden ausgenommenen Gruppen gehört, ist zwischen den Parteien unstreitig. Auch sind die Parteien kraft beiderseitiger Verbandsmitgliedschaft tarifgebunden. Aus dem einschlägigen Entgelttarifvertrag ergibt sich aber kein Anspruch des Klägers auf die begehrte Gehaltserhöhung, weil selbst das höchste Tarifgehalt im hier maßgeblichen Zeitraum noch unter 6.000,00 DM monatlich und damit weit unterhalb des vom Kläger bezogenen Gehalts lag.



3. Der Klageanspruch wäre indessen mit einem Teilbetrag begründet, wenn sich das Gehalt des Klägers aus dem Tarifgehalt und einer übertariflichen Zulage zusammensetzen sollte. Das Vorgehen der Beklagten anlässlich der Tarifierhöhung 1991 wäre in diesem Fall als teilweise Anrechnung der Zulage anzusehen. Die Verletzung des Mitbestimmungsrechts hätte dann zur Folge, daß die Anrechnung unwirksam wäre und der Kläger eine entsprechende Anhebung seines Gehalts verlangen könnte. Dieser Anspruch kann aber lediglich in Höhe des Differenzbetrages zwischen der um die Tarifierhöhung verringerten und der ungekürzten übertariflichen Zulage bestehen (Senatsurteil vom 22. September 1992 - 1 AZR 460/90 - AP Nr. 60 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu II der Gründe; vom 23. März 1993, AP, aaO, zu I 2 der Gründe). Dagegen kann sich aus der Unwirksamkeit der Anrechnung nicht der vom Kläger geltend gemachte weitergehende Anspruch auf Erhöhung des Gehalts um den Prozentsatz ergeben, um den die Tarifgehälter angehoben worden sind.

III. Ob im Falle des Klägers eine übertarifliche Zulage Bestandteil des Gehalts war, kann der Senat nicht abschließend beurteilen. Nicht in jedem Fall, in dem kraft Tarifbindung Anspruch auf das Tarifgehalt besteht, kann angenommen werden, daß mit einem übertariflichen Gehalt stillschweigend zugleich vereinbart ist, daß sich dieses Gehalt aus dem Tarifgehalt und einer übertariflichen Zulage zusammensetzt. Eine solche Vereinbarung setzt vielmehr voraus, daß die Arbeitsvertragsparteien bei der Festlegung des frei vereinbarten Gehalts auf dem Tarifgehalt aufgebaut haben. Das Tarifgehalt muß zumindest als Rechnungsposten berücksichtig



sichtigt worden sein. Hiervon ist der Fall zu unterscheiden, daß Arbeitnehmer und Arbeitgeber völlig unabhängig von der tariflichen Gehaltsskala einen Gehaltsbetrag vereinbaren. Hat das Tarifgehalt erkennbar keine Rolle gespielt, so kann auch eine Zulage zum Tarifgehalt nicht Gegenstand der Vereinbarung sein. Die Annahme der stillschweigenden Vereinbarung einer zum Tarifgehalt hinzutretenden Zulage würde den Vertragsparteien eine Regelung unterstellen, die sie nicht treffen wollten.

Im vorliegenden Fall deuten gewichtige Anzeichen darauf hin, daß es sich bei den AT-Gehältern um eine vom Tarifvertrag unabhängige betriebliche Gehaltsskala handelt. Da aber das Landesarbeitsgericht - von seiner mitbestimmungsrechtlichen Beurteilung aus folgerichtig - die insoweit maßgeblichen Tatsachen nicht umfassend ermittelt hat, bleiben Zweifel, die weitere tatsächliche Feststellungen notwendig machen.

1. Die Parteien haben keine ausdrückliche Vereinbarung darüber getroffen, daß sich das Gehalt des Klägers aus seinem Tarifgehalt und einer übertariflichen Zulage zusammensetzen soll. Im Arbeitsvertrag ist nur von einem "frei vereinbarten Gehalt" in Höhe von 8.900,00 DM die Rede. Auch sonst enthält der Arbeitsvertrag keine Bestimmungen, die ausdrücklich auf eine Zulage bezogen wären. Dies schließt es jedoch nicht aus, daß die Vereinbarung eines übertariflichen Gehalts als stillschweigende Vereinbarung des Inhalts zu verstehen sein kann, daß neben dem Tarifgehalt eine Zulage in Höhe des überschießenden Betrages geschuldet sein soll. Auch stillschweigend vereinbarte Zulagen können als Gegenstand einer Anrechnung das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10



BetrVG auslösen. So hat der Senat in der Vereinbarung eines Monatslohns, der den nach der einschlägigen Lohngruppe geschuldeten Tariflohn überstieg, zugleich die Vereinbarung einer übertariflichen Zulage gesehen, obwohl die Vertragsparteien weder über die Gewährung einer solchen Zulage noch über deren Schicksal im Fall einer Tarifierhöhung ausdrücklich etwas vereinbart hatten (Senatsurteil vom 22. September 1992 - 1 AZR 405/90 - AP Nr. 55 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung).

2. Insoweit wird das Landesarbeitsgericht, auch aufgrund weiterer tatsächlicher Feststellungen über die von den Parteien getroffenen Abreden und deren Zustandekommen, die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zu würdigen haben.

Dabei kommt als gewichtiges Indiz für ein unabhängig vom jeweiligen Tarifgehalt festgelegtes Arbeitsentgelt der Umstand in Betracht, daß im Betrieb der Arbeitgeberin mit den sogenannten AT-Gehältern eine Gehaltsskala aufgestellt worden ist, welche die - für gehobene Angestelltenpositionen offenbar als unzureichend empfundene - tarifliche Skala nach oben ergänzt. Eine solche betriebliche Gehaltsgruppenordnung wird regelmäßig außerhalb der im Tarifvertrag enthaltenen Bewertungen von Tätigkeiten stehen. Damit hat sie die gleiche Funktion wie eine Gehaltsskala für außertarifliche Angestellte, die schon wegen des Fehlens einer tarifvertraglichen Zuordnung der betroffenen Angestellten nicht als ein System von Tarifgehältern mit Zulagen verstanden werden kann.

Diese Indizwirkung einer ergänzenden betrieblichen Gehaltsgruppenordnung wird umso größer sein, je weiter die absolute Höhe



der darin festgelegten Gehälter vom Niveau des höchsten Tarifgehalts entfernt ist. Je weiter der Abstand zwischen dem tariflichen und dem betrieblichen Gehaltssystem ist, desto weniger wahrscheinlich ist es, daß tarifliche Tätigkeitsbewertungen Ausgangspunkt für die betriebliche Gehaltsbestimmung gewesen sind. Andererseits kann es die Indizwirkung u. U. mindern, wenn die betrieblich festgelegten Gehälter jeweils anlässlich von Tarifierhöhungen angehoben worden sind und dabei der relative Abstand zum obersten Tarifgehalt nicht verändert worden ist. Eine solche Praxis könnte den Schluß erlauben, daß die betriebliche Gehaltsfestlegung auf der Vorstellung beruht, das Tarifgehalt müsse um einen bestimmten Betrag aufgestockt werden.

Haben sich die Vertragsparteien bei der Gehaltsvereinbarung über die tarifgerechte Eingruppierung des einzelnen Arbeitnehmers keinerlei Gedanken gemacht, so ist dies ein deutliches Indiz gegen die stillschweigende Vereinbarung einer Zulage zum Tarifgehalt. Wer eine Zulage vereinbart, muß sich auch über die Basis einigen, auf welche die Zulage aufgestockt werden soll. Wird dagegen im Arbeitsvertrag die tarifliche Eingruppierung ausdrücklich festgehalten, so spricht dies dafür, daß mit dem übertariflichen Entgelt, selbst wenn es in einer Summe ausgewiesen ist, stillschweigend ein Zuschlag zum Tarifentgelt vereinbart ist (vgl. Senatsurteil vom 22. September 1992, AP, aaO).

IV. Soweit der Kläger allerdings seine Klageforderung auf Gleichbehandlungsgesichtspunkte gestützt hat, kann er in keinem Fall Erfolg haben. Weder aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehand-



lungsgrundsatz noch aus § 37 Abs. 4 BetrVG ergibt sich ein Anspruch auf die begehrte Gehaltserhöhung.

1. Eine gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßende Differenzierung hat der Kläger weder im Verhältnis zu den übrigen AT-Angestellten insgesamt noch im Verhältnis zu den übrigen Angehörigen der AT II-Gruppe dargetan.

Nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ist es dem Arbeitgeber verwehrt, einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen im Arbeitsverhältnis auszuschließen und schlechterzustellen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist dann verletzt, wenn sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache sich ergebender oder sonstwie sachlich einleuchtender Grund für eine Differenzierung nicht finden läßt (BAG Urteil vom 27. Juli 1988 - 5 AZR 244/87 - AP Nr. 83 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu II 1 der Gründe). Zwar hat bei der Festlegung der Vergütung der Grundsatz der Vertragsfreiheit vor dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz Vorrang. Dies gilt aber nur für individuell vereinbarte Arbeitsentgelte. Dagegen beansprucht der Gleichbehandlungsgrundsatz nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts uneingeschränkt Geltung, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip festlegt (z. B. BAG Urteil vom 28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 - AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B I 2 b (3) der Gründe; vom 19. August 1992 - 5 AZR 513/91 - AP Nr. 102 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu II 3 a der Gründe).



Eine Ungleichbehandlung des Klägers gegenüber den übrigen AT-Angestellten, aus welcher der Kläger einen Gehaltsanspruch in Höhe seiner Klageforderung ableiten könnte, liegt nicht vor. Die Beklagte hat die Leistungen an die AT-Angestellten nicht nach dem allgemeinen Grundsatz gewährt, daß für die Monate April und Mai 1991 jeweils 290,00 DM zusätzlich und für die Zeit ab 1. Juni 1991 jeweils ein um 6,5 % erhöhtes Gehalt gezahlt werden sollten. Die Arbeitgeberin hat insoweit vielmehr deutlich zwischen den AT-Gruppen I a, I b und II unterschieden.

Auch innerhalb der AT II-Gruppe ist der Kläger nicht ungleich behandelt worden. Auch insoweit fehlt es bei der prozentualen Gehaltserhöhung zum 1. Juli 1991 an einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip, von dem der Kläger ausgenommen wäre. Diese Erhöhungen sind in unterschiedlichen Prozentsätzen erfolgt. Aus dem rechnerischen Durchschnitt dieser Erhöhungen kann der Kläger keinen Anspruch herleiten. Was die begehrten Einmalzahlungen für die Monate April und Mai 1991 sowie die prozentuale Gehaltserhöhung für Juni 1991 angeht, kann dem Kläger ein Vergleich mit den übrigen AT II-Angestellten ohnehin nicht zugute kommen, da sie diese Leistungen ebenfalls nicht erhalten haben.

2. Auch aus § 37 Abs. 4 BetrVG ergibt sich der vom Kläger geltend gemachte Anspruch nicht. Der Kläger hat nicht vorgetragen, daß sein Gehalt niedriger wäre als dasjenige vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Nur



unter dieser Voraussetzung könnte er aber einen Gehaltsanspruch auf das Diskriminierungsverbot des § 37 Abs. 4 BetrVG stützen.

Dr. Dieterich Dr. Rost Dr. Wißmann

H. Blanke Dr. H. Stadler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)