

Aktenzeichen: 3 AZR 681/96

Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 28. April 1998

- 3 AZR 681/96 -

I. Arbeitsgericht
Bielefeld

Teilurteil vom 27. April 1994

- 4 Ca 3269/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 20. Juni 1996

- 16 Sa 1516/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung eines Firmentarifvertrages

Gesetz:

TVG § 1 Auslegung

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 681/96
16 Sa 1516/94 Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. April 1998

Urteil

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. April 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Beppler und Kreft sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schwarze und Platow für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 20. Juni 1996 - 16 Sa 1516/94 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

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 darum, ob die Beklagte an die Klägerin über den 30. Juni 1993 hinaus eine übertarifliche Zulage von 413,-- DM monatlich zu zahlen hat.

Die am 20. Januar 1965 geborene Klägerin, Mitglied der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, ist seit dem 1. Juli 1989 bei der Beklagten als kaufmännische Angestellte beschäftigt. Bei der Beklagten handelte es sich zunächst um eine Verlagsgesellschaft, in der die Tarifverträge für die Beschäftigten in Buch- und Zeitschriftenverlagen in Nordrhein-Westfalen angewendet wurden. Mit Wirkung zum 1. Januar 1993 verlagerte die Beklagte ihre verlegerischen Aktivitäten auf ein Berliner Unternehmen. Sie selbst ist seither ausschließlich als Großhandelsunternehmen tätig. Sie ist der Wirtschaftsvereinigung Groß- und Außenhandel Ost-Westfalen e.V. beigetreten und wendet seither die Tarifverträge für den Groß- und Außenhandel in Nordrhein-Westfalen an.

Am 31. Dezember 1992 war die Klägerin nach dem damals anwendbaren Gehaltstarifvertrag in die Gehaltsgruppe III, nach dem dritten Jahr der Tätigkeit, eingruppiert. Ihr Tarifgehalt belief sich auf 3.325,-- DM brutto monatlich. Unter dem 15. März 1993 wandte die Beklagte sich an die Klägerin und teilte ihr mit, daß ab dem 1. Januar 1993 die Tarifverträge des Groß- und Außenhandels anzuwenden



seien. Dies bedeute für die Klägerin eine neue Eingruppierung. Ihr Gehalt setze sich ab dem 1. April 1993 wie folgt zusammen:

„Gehaltsgruppe III ab dem 7. Jahr nach der Ausbildung	DM 2.912,--
übertarifliche, bei Wechsel in eine andere Gruppe bzw. in ein weiteres Jahr der Tätig- keit und auf Tarifierhöhungen anrechenbare, freiwillige Zulage	DM 413,-- -----
Gesamtbrutto monatlich	DM 3.325,--“ =====

Mit Schreiben vom 25. Juni 1993 teilte die Beklagte der Klägerin dann mit, sie werde mit Wirkung ab dem 1. Juli 1993 in die Tarifgruppe IV ab dem 6. Jahr der Tätigkeit eingruppiert. Nunmehr setzte sich ihr Gehalt wie folgt zusammen:

„Tarifentgelt	DM 3.330,00
übertarifliche Zulage 1	DM 85,00
Gesamtbrutto monatlich	DM 3.415,00“ =====

Zum Zeitpunkt der Höhergruppierung belief sich das Gehalt in der Tarifgruppe, aus der die Klägerin höhergruppiert wurde, auf 3.002,-- DM.

Außergerichtliche Versuche der Klägerin, eine ungekürzte Weiterzahlung der Zulage 1 in Höhe von 413,-- DM monatlich zu erreichen, scheiterten.

Hintergrund der Auseinandersetzungen um die Höhe der Zulage 1 ist ein als Ergänzungstarifvertrag bezeichneter Firmentarifvertrag vom 15. April 1993, den die Beklagte mit der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen abgeschlossen hat. Dem Tarifabschluß waren Verhandlungen vorausgegangen, in welche die Ge-



werkschaft mit dem Ziel gegangen war, eine Weitergeltung der Tarifverträge für Buch- und Zeitschriftenverlage zu erreichen. Nach weiteren Verhandlungen stellte die Beklagte dann unter dem 8. April 1993 ihre Verhandlungsposition dar, derzufolge die Differenz zwischen dem Tarifentgelt aus den Tarifen für die Buch- und Zeitschriftenverlage und dem ggf. niedrigeren Tarifentgelt aus den Tarifen für den Groß- und Außenhandel in Nordrhein-Westfalen für fünf Jahre als nichtanrechenbare übertarifliche Zulage festgeschrieben werde. Weiter heißt es in diesem Schreiben, daß „bei Höhergruppierungen und Sprüngen in den Tätigkeitsjahren ... eine Anrechnung sowohl der sog. „nicht anrechenbaren“ als auch der darüber hinausgehenden übertariflichen Zulage weiterhin möglich sein“ werde. Der gleichzeitige Vorschlag der Gewerkschaft für den Firmentarifvertrag sah eine nicht anrechenbare Zulage in Höhe des Differenzbetrages vor. Weiter heißt es in diesem Entwurf:

„Bei Versetzung in eine höhere Lohn-/Gehaltsgruppe kann die unverrechenbare Zulage um den Betrag der sich aus der Höhergruppierung ergibt, verrechnet werden.“

In dem dann abgeschlossenen Ergänzungstarifvertrag vom 15. April 1993 heißt es:

- „3. Für die am 31.12.1992 beschäftigten Arbeitnehmer gelten folgende Besonderheiten:
 - a) Alle Arbeitnehmer werden aus dem bis zum 31.12.1992 gültigen Gehalts- oder Lohntarifvertrag für die Buch- und Zeitschriftenverlage in Nordrhein-Westfalen (TV BuZ) entsprechend dem Gehalts- und Lohnrahmentarifvertrag für den Groß- und Außenhandel in NRW (GLRTV GH) eingruppiert. Sofern Arbeitnehmer gemäß TV BuZ jeweils im Endgehalt eingruppiert sind, werden sie auch gemäß Gehaltsabkommen Groß- und Außenhandel NRW (G GH) ins Endgehalt eingestuft. Bezüglich der Steigerungsstufen in den jeweiligen Gehaltsgruppen werden die Stufen gleich-



behandelt (zeilengleiche Behandlung, z.B.: Ein Arbeitnehmer ist einzugruppieren in die Gehaltsgruppe III GLRTV GH von Gehaltsgruppe III TV BuZ und befand sich in der zweiten Stufe Gehaltsgruppe III TV BuZ = zweites Jahr der Tätigkeit, wird er eingruppiert in die zweite Stufe des G GH = drittes und viertes Jahr der Tätigkeit nach der Ausbildung).

Ergeben sich bei diesen Umgruppierungen bzgl. des zustehenden Tarifentgeltes für Arbeitnehmer negative Differenzen, so behalten sie diesen Differenzbetrag für fünf Jahre (ab 01.01.1993) als nicht anrechenbare übertarifliche Zulage (Z 1) weitergezahlt. In den Folgejahren kann diese Zulage pro Jahr um bis zu 20 % mit Tarifierhöhungen verrechnet werden.

...

- d) Die zuletzt vor dem Stichtag gezahlten übertariflichen Zulagen werden ab 01.01.1993 für drei Jahre als nicht anrechenbare übertarifliche Zulage (Z 2) weitergezahlt.

...“

In einer Protokollnotiz vom 15. April 1993 zu Nr. 3 Buchst. d des Ergänzungstarifvertrages heißt es:

„Die Parteien sind sich darüber einig, daß die befristete Nichtanrechenbarkeit der übertariflichen Zulage Z 2 entsprechend einer langjährigen betrieblichen Übung deren Anrechnung im Falle der Höhergruppierung und bei einem Wechsel in eine höhere Tätigkeitsstufe unberührt läßt.“

Aufgrund einer Absprache mit der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen wurden 15 Sachbearbeiter der Beklagten zum 1. Januar 1993, die sich an diesem Stichtag bereits vier Jahre im Endgehalt der Gehaltsgruppe III des bis dahin anwendbaren Tarifvertrages befunden hatten und eine abgeschlossene Berufsausbildung aufwiesen, in die Gehaltsgruppe IV des Gehaltsabkommens für den Groß- und Außenhandel ab dem sechsten Jahr der Tätigkeit in dieser Gruppe ein-



gruppiert. Dasselbe galt für solche Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die sich bereits sieben Jahre im Endgehalt der Gehaltsgruppe III befanden. Für diese Sachbearbeiter betrug die übertarifliche Zulage Z 1 95,-- DM.

Die Klägerin hat den Standpunkt eingenommen, nach dem Wortlaut des Ergänzungstarifvertrages dürfe die Zulage Z 1 nicht mit Erhöhungen des Tarifentgeltes verrechnet werden. Das Hauptbestreben der Gewerkschaft sei es bei den Tarifverhandlungen gewesen, die sofortige Eingruppierung aller Sachbearbeiterinnen in die Lohngruppe IV des Gehaltsabkommens des Groß- und Außenhandels zu erreichen. Als dies nicht habe durchgesetzt werden können, habe man sich zum Ausgleich auf die sog. übertarifliche Zulage Z 1 und auf eine Nichtanrechenbarkeit dieser Zulage für fünf Jahre geeinigt. Eine Anrechnung scheide im übrigen auch deshalb aus, weil sie nicht durchgängig durchgeführt und der bei der Beklagten bestehende Betriebsrat auch insoweit nicht beteiligt worden sei.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß ihr ab 1. Juli 1993 weiterhin monatlich eine übertarifliche Zulage von 413,-- DM brutto zusteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, an sie (für die Zeit vom 1. Juli bis 30. September 1993) 984,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen hieraus seit dem 1. Oktober 1993 zu zahlen,
3. die Beklagte zu verurteilen, an sie (für die Zeit bis März 1993 einschließlich weitere) 1.968,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen hieraus seit dem 26. April 1994 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die übertarifliche Zulage Z 1 habe nur den Besitzstand wahren sollen. Diese Zulage habe damit entsprechend einer langjährigen betrieblichen Übung bei ihrer schon immer geleisteten freiwilligen übertariflichen Zulage bei Höhergruppierungen aufgesogen werden können. Zur



Protokollnotiz sei es nur gekommen, nachdem ihr die endgültige Fassung des Ergänzungstarifvertrages vorgelegen und sich die Frage gestellt habe, wie es sich mit der Anrechnung der Zulage Z 2 bei mehrfacher Anrechnung verhalten solle. Mit der Protokollnotiz habe nur klargestellt werden sollen, daß auch bei einer Anrechnung der Zulage Z 1 die Zulage Z 2 im Falle von Höhergruppierungen noch angerechnet werden könne. Ein Umkehrschluß sei nicht möglich.

Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil nach den Klageanträgen zu 1. und 2. entschieden. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht dieses Teilurteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision der Klägerin, die die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils anstrebt.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage mit zutreffender Begründung abgewiesen.

A. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist die Revision der Klägerin zulässig. Sie setzt sich mit dem Urteil des Landesarbeitsgerichts auseinander, indem sie das für die Entscheidung des Rechtsstreits in erster Linie maßgebliche tarifvertragliche Anrechnungsverbot in Nr. 3 Buchst. a Satz 4 des Ergänzungstarifvertrages benennt und die vom Landesarbeitsgericht gefundene Auslegung angreift.

B. Die Revision ist aber unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß die Klägerin keinen Anspruch darauf hat, daß die Zula-



ge Z 1 auch nach ihrer Höhergruppierung zum 1. Juli 1993 ungekürzt in ihrer ursprünglichen Höhe von 413,-- DM weitergezahlt wird.

Ein solcher Anspruch ergibt sich nicht aus dem Ergänzungstarifvertrag vom 15. April 1993. Nach Nr. 3 Buchst. a dieses Tarifvertrages war die Beklagte vielmehr ab dem 1. Juli 1993 berechtigt, die zum 1. Januar 1993 für die Klägerin errechnete Zulage Z 1 in Höhe von 413,-- DM mit der sich aus deren Höhergruppierung ergebenden Gehaltserhöhung von 328,-- DM zu verrechnen. Dies hat das Landesarbeitsgericht mit überzeugender Begründung einer Auslegung der tariflichen Regelung entnommen.

1. Der Wortlaut und die Systematik der tariflichen Bestimmung sind zwar nicht eindeutig. Auch sie sprechen aber eher für als gegen die Anrechenbarkeit einer sich nach dem 1. Januar 1993 aus einer Höhergruppierung ergebenden Gehaltserhöhung auf die Zulage Z 1.

a) Die Tarifvertragsparteien haben in Nr. 3 Buchst. a des Ergänzungstarifvertrages einen tarifvertraglichen Anspruch auf die Zulage Z 1 begründet. Sie haben diese Zulage gleichwohl als übertarifliche Zulage bezeichnet. Damit haben die Tarifvertragsparteien einen Begriff gewählt, der nach der allgemeinen Rechtssprache darauf hindeutet, daß die Zulage mit Erhöhungen des laufenden Tarifentgeltes ebenso wie mit Entgelterhöhungen aufgrund von Höhergruppierungen verrechnet werden kann. Wer ohne nähere Kennzeichnung eine übertarifliche Zulage erhält, kann im Zweifel eine Erhöhung seines Effektivverdienstes erst dann sicher erwarten, wenn die Tarifloohnerhöhung einen höheren Betrag ausmacht als die übertarifliche Zulage (BAG Urteil vom 31. Oktober 1995 - 1 AZR 276/95 - AP Nr. 80 zu § 87



BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu II 1 der Gründe; grundlegend: BAG Urteil vom 11. August 1965 - 4 AZR 187/64 - AP Nr. 9 zu § 4 TVG Übertariff. Lohn und Tarifloohnerhöhung).

- b) Die Tarifvertragsparteien haben diese tariflich begründete übertarifliche Zulage in Nr. 3 Buchst. a Satz 4 zwar als nicht anrechenbar bezeichnet. Sie haben jedoch unmittelbar anschließend in Satz 5 festgelegt, daß nach Ablauf des auf fünf Jahre befristeten Anrechnungsverbots bis zu 20 % der Zulage mit Tarifierhöhungen verrechnet werden dürften. Eine Regelung dazu, inwieweit die Zulage Z 1 nach Ablauf des Anrechnungsverbots mit Gehaltssteigerungen aufgrund von Höhergruppierungen verrechnet werden kann, haben sie nicht getroffen. Nach diesem systematischen Zusammenhang geht es in Nr. 3 Buchst. a Satz 4 des Ergänzungstarifvertrages nur um den zeitlich befristeten Ausschluß der Anrechenbarkeit von allgemeinen Erhöhungen des Tarifentgeltes und nicht um ein Anrechnungsverbot von Entgelterhöhungen, die auf einer Höhergruppierung beruhen.
- c) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß diesem Normverständnis die Protokollnotiz zu Nr. 3 Buchst. d des Ergänzungstarifvertrages nicht entgegensteht. Diese Protokollnotiz betrifft nur die vor dem Umstellungsstichtag des 1. Januar 1993 begründeten sonstigen Zulagen Z 2 und nicht die durch den Ergänzungstarifvertrag eingeführte Zulage Z 1. Das in Nr. 3 Buchst. d des Ergänzungstarifvertrages für die Zulagen Z 2 eingeführte Anrechnungsverbot bei Entgelterhöhungen betrifft nicht solche Entgelterhöhungen, die auf Höhergruppierungen und einem Wechsel in eine höhere Tätigkeitsstufe beruhen. Diese Klarstellung war für die Zulage Z 1 nicht erforderlich, weil sich der beschränkte Umfang des Anrech-



nungsverbot bereits unmittelbar aus Nr. 3 Buchst. a Sätze 4 und 5 ergibt. Ein Umkehrschluß aus der Protokollnotiz ist deshalb ausgeschlossen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat überzeugend begründet, daß der aus dem Ergänzungstarifvertrag selbst ablesbare Sinn und Zweck von Nr. 3 Buchst. a entscheidend dafür spricht, daß zwar keine Erhöhungen der Tarifentgelte, wohl aber Gehaltserhöhungen aufgrund von Höhergruppierungen auf die Zulage Z 1 anrechenbar sind. Den Parteien des Ergänzungstarifvertrages ging es ausweislich der besonderen Bestimmungen in Nr. 3 Buchst. a Buchst. aa darum, daß die Mitarbeiter der Beklagten anläßlich des Wechsels der Branchenzugehörigkeit in den ersten Jahren keine Einbußen im laufenden Entgelt erleiden sollten. Mit der Zulage Z 1 sollte der Besitzstand der Arbeitnehmer gewahrt werden, die bisher nach den Tarifverträgen für die Beschäftigten in Buch- und Zeitschriftenverlagen behandelt worden wären. Diesem Ziel, das auch in den Verlautbarungen der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen nach Tarifabschluß zum Ausdruck gekommen ist, entspricht es, wenn die der Entwicklung von Kaufkraft und Produktivität entsprechenden Erhöhungen der Tarifgehälter nicht auf die Zulage Z 1 angerechnet werden können. Die Wirkung von Nr. 3 Buchst. a des Ergänzungstarifvertrages würde jedoch über das Ziel, den Besitzstand zu sichern, erheblich hinausgehen, verstünde man das Anrechnungsverbot so, daß die Zulage Z 1 auch gegenüber Erhöhungen aus Höhergruppierungen anrechnungsfest wäre. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend darauf hingewiesen, daß die Klägerin bei ungekürzter Fortzahlung der Zulage Z 1 nach ihrer Höhergruppierung zum 1. Juli 1993 ein höheres Effektivgehalt beziehen würde, als nach einer Höhergruppierung nach Maßgabe der zum 1. Januar 1993 abgelösten Tarifverträge für die Buch- und Zeitschriftenverlage. Dafür, daß die Tarifvertragspar-



teilen ein solches über das Ziel der Besitzstandswahrung hinausgehendes Ergebnis erreichen wollten, spricht nichts.

3. Dem Landesarbeitsgericht ist schließlich auch zuzustimmen, wenn es feststellt, daß die von der Klägerin verfochtene Auslegung des Ergänzungstarifvertrages zu nicht sachgemäßen Ergebnissen führen würde, weil sie eine nicht vertretbare Benachteiligung langjährig beschäftigter Arbeitnehmer gegenüber überwiegend jüngeren Mitarbeitern mit einer geringeren Betriebszugehörigkeit zur Folge hätte. Daß auch die tarifschließende Gewerkschaft ein solches Regelungsziel nicht hatte, belegen die Begleitumstände im Zusammenhang mit der tariflichen Neuregelung. Die Klägerin selbst hat darauf hingewiesen, daß es der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen ursprünglich darum gegangen war, daß alle Sachbearbeiter der bisherigen Gehaltsgruppe III zum 1. Januar 1993 in die Gehaltsgruppe IV des Gehaltsabkommens für den Groß- und Außenhandel eingruppiert würden. Dieses Ziel hatte sie nur für einige schon länger in der VergGr. III befindliche oder durch Berufsausbildung besonders qualifizierte Sachbearbeiter erreichen können, die dann zum Stichtag des Tarifwechsels in die höhere Vergütungsgruppe eingestuft worden sind. Diese Mitarbeiter erhielten aufgrund dieser Höhergruppierung eine entsprechend niedrigere Zulage Z 1, weil ihr neues Tarifgehalt die ihnen bisher zustehende Vergütungshöhe schon im wesentlichen erreichte. Bei den Angestellten der VergGr. III des Gehaltstarifvertrages für die Beschäftigten in Buch- und Zeitschriftenverlagen, für die eine entsprechende Höhergruppierung nicht erreicht werden konnte, bestand zum Ablösungstichtag am 1. Januar 1993 eine größere Differenz zwischen bisherigem und künftigem Tarifgehalt. Es war deshalb eine höhere Zulage Z 1 zu zahlen. Nur wenn man die Regelung in Nr. 3 Buchst. a des Ergänzungstarifvertrages dahin



versteht, daß sie eine Anrechnung von Entgelterhöhungen aufgrund von Höhergruppierungen auf die Zulage Z 1 erlaubt, wird vermieden, daß sich diese weniger schutzbedürftigen Angestellten der bisherigen VergGr. III nach ihrer späteren Höhergruppierung besserstellen, als diejenigen, die aus sozialen Gründen bereits zum Zeitpunkt der Tarifablösung begünstigt werden sollten.

Für dieses Auslegungsergebnis spricht schließlich auch die Tarifgeschichte. Bereits das Positionspapier der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen sah die Anrechnung der Zulage Z 1 im Falle einer „Versetzung in eine höhere Lohn-/Gehaltsgruppe“ vor. Der naheliegenden Bewertung des Landesarbeitsgerichts, daß damit jede Entgelterhöhung durch Höhergruppierung angesprochen war, ist die Klägerin in der Revisionsinstanz nicht entgegengetreten. Ebenso wenig hat sie die Einschätzung des Landesarbeitsgerichts in Frage gestellt, wonach ihre Behauptung, der Verhandlungsführer der Gewerkschaft habe eine Anrechenbarkeit im Falle von Höhergruppierungen abgelehnt, nicht hinreichend deutlich darauf hindeute, daß die Gewerkschaft ihre ursprünglich mit der Arbeitgeberseite übereinstimmende Verhandlungsposition aufgegeben habe. Die behauptete Äußerung läßt sich in der Tat auch so verstehen, daß damit nur zum Ausdruck gebracht werden sollte, daß eine ausdrückliche Anrechnungsregel für den Fall von Höhergruppierungen nicht für erforderlich gehalten wurde oder jedenfalls nur nicht in den Tarifvertrag aufgenommen werden sollte.

4. Die Klägerin hat nach alledem aufgrund der Bestimmung in Nr. 3 Buchst. a des Ergänzungstarifvertrages seit dem 1. Juli 1993 nur Anspruch darauf, daß die Beklagte die zum 1. Januar 1993 errechnete Zulage Z 1 um die auf der Höhergrup-



pierung beruhende Entgelterhöhung gekürzt weiterzahlt. Diesen Anspruch erfüllt die Beklagte.

II. Die Klägerin hat auch nicht deshalb einen Anspruch auf ungekürzte Fortzahlung der übertariflichen Zulage Z 1 über den 30. Juni 1993 hinaus, weil die Beklagte im Zusammenhang mit dieser Kürzung den Betriebsrat nicht beteiligt hat.

1. Der bei der Beklagten bestehende Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht bei der Regelung der Frage, inwieweit Entgelterhöhungen aufgrund von Höhergruppierungen mit der Zulage Z 1 verrechnet werden können. Diese Frage haben die Tarifvertragsparteien selbst geregelt, so daß § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG eine Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ausschließt.

2. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach dieser Vorschrift kommt jedoch in Betracht, soweit die Beklagte im Rahmen einer kollektiven Maßnahme Entgelterhöhungen aufgrund Höhergruppierungen teilweise nicht auf die Zulage Z 1 angerechnet und dadurch im Umfang der Nichtanrechnung für die begünstigten Arbeitnehmer eine besondere außertarifliche Zulage geschaffen hat. Ob dieses Mitbestimmungsrecht tatsächlich bestanden hat, bedarf keiner abschließenden Entscheidung. Seine etwaige Verletzung würde nicht dazu führen, daß der Klägerin ein Anspruch auf ungekürzte Fortzahlung der Zulage Z 1 zustünde. Mitbestimmungspflichtige Maßnahme ist nicht die Anrechnung der Gehaltserhöhung aufgrund Höhergruppierung auf die Zulage Z 1, sondern die Gewährung einer besonderen außertariflichen Zulage durch Nichtanrechnung. Damit kann auch nicht die von der Beklagten vorgenommene Anrechnung gegenüber der Klägerin wegen Verstoßes gegen ein Mitbestimmungsrecht unwirksam sein, sondern nur die Schaffung der neuen Zula-



genregelung. Die Verletzung dieses Mitbestimmungsrechts ist nicht geeignet, Ansprüche eines Arbeitnehmers zu begründen, die vor der mitbestimmungspflichtigen Maßnahme, der Gewährung einer zusätzlichen Zulage, nicht bestanden haben. Die Verletzung eines Mitbestimmungsrechts begründet keinen erstmaligen vertraglichen Erfüllungsanspruch (vgl. zuletzt BAG Urteil vom 28. September 1994 - 1 AZR 870/93 - BAGE 78, 74, 83 f. = AP Nr. 68 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu II 3 der Gründe).

Dr. Heither

Kreft

Bepler

Schwarze

Platow



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)