

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 18. November 2014
- 1 ABR 18/13 -

I. Arbeitsgericht Mönchengladbach

Beschluss vom 13. September 2012
- 3 BV 27/12 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Beschluss vom 30. Januar 2013
- 12 TaBV 107/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Lohngestaltung - vereinbarte Arbeitsvergütung

Bestimmungen:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10, §§ 88, 77; ZPO § 256 Abs. 1

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 18/13
12 TaBV 107/12
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. November 2014

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 18. November 2014 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch, die Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt sowie den ehrenamtlichen Richter Wisskirchen und die ehrenamtliche Richterin Schwitzer für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30. Januar 2013 - 12 TaBV 107/12 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über den Inhalt einer Gesamtbetriebsvereinbarung. 1

Die nicht tarifgebundene Arbeitgeberin bietet Finanzdienstleistungen an. Sie beschäftigt ca. 3.600 Arbeitnehmer. Antragsteller ist der bei ihr gebildete Gesamtbetriebsrat. 2

Am 29. Juni 2009 beschloss eine Einigungsstelle die „Gesamt-Betriebsvereinbarung über die Schaffung eines neuen Gehaltssystems“ (*GBV Gehalt*). In deren Anlagen ist eine betriebliche Vergütungsgruppenordnung geregelt und die Abstände zwischen den ausgebrachten 14 Vergütungsgruppen bestimmt. Nach § 9 Abs. 1 *GBV Gehalt* darf der Abstand zwischen den Vergütungsgruppen nur mit Zustimmung des Gesamtbetriebsrats geändert werden. § 3 einer als „Nachtrag 1 zur Gesamt-Betriebsvereinbarung vom 29.6.2009“ bezeichneten Vereinbarung vom 17. November/9. Dezember 2010 (*VE Nachtrag*) lautet: 3

„§ 3 Zusätzliche Zulage

- (1) Der Arbeitgeber kann Mitarbeitern nach eigenem Ermessen - ausgehend von der Vergütungsgruppe, in die der jeweilige Mitarbeiter nach dem Vergütungssystem eingruppiert ist - eine Zulage in Höhe von bis zu zwei Vergütungsgruppen zahlen.
- (2) Der Gesamtbetriebsrat ist über die Namen der Betroffenen und die Höhe der Zahlungen zu informieren. Einer weiteren Beteiligung des Gesamtbetriebsrates und/oder des jeweils zuständigen örtlichen Betriebsrates bedarf es nicht.“

Die VE Nachtrag ist auf Arbeitnehmerseite vom Gesamtbetriebsrat und dem örtlichen Betriebsrat der Hauptverwaltung unterzeichnet worden. 4

Die Arbeitgeberin beschäftigte ab dem 8. Januar 2011 im Bereich „Legal & Compliance“ den Mitarbeiter G als „Referent Level IV“ mit einer Vergütung iHv. 6.500,00 Euro. Der Betriebsrat der Hauptverwaltung verweigerte der von der Arbeitgeberin beabsichtigten Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 12 der betrieblichen Entgeltordnung mit Schreiben vom 21. Dezember 2010 seine Zustimmung. In dem Schreiben heißt es: 5

„Herr G soll als Referent im Level IV, was der VG 12 entspricht, eingesetzt werden. Selbst wenn die Bank von der Möglichkeit, Herrn G zwei Vergütungsgruppen höher einzugruppieren, Gebrauch gemacht hätte, würde er in der VG 14 ein Anfangsgehalt in Höhe von 6.161,60 (incl. 1.6% Erhöhung zum 01.01.2011) erhalten. Bezahlt werden soll er jedoch mit 6.500,- €. Dies sprengt entweder das Gehaltssystem oder das System muss angepasst werden.
...“

Daraufhin beteiligte die Arbeitgeberin den Betriebsrat mit Schreiben vom 2. Februar 2011 erneut zur Eingruppierung und gab an, dass Herr G nach Vergütungsgruppe 14 (*seinerzeit: 6.033,00 Euro*) mit einer Sonderzulage außerhalb des Vergütungssystems in Höhe von 467,00 Euro monatlich vergütet werden solle. Der Betriebsrat verweigerte am 7. Februar 2011 auch dieser Eingruppierung zunächst seine Zustimmung. Ein daraufhin von ihm eingeleitetes Beschlussverfahren endete durch den Abschluss eines gerichtlichen Vergleichs. In diesem stimmte der Betriebsrat der Eingruppierung von Herrn G in die Vergütungsgruppe 12 zu. 6

Der Gesamtbetriebsrat hat geltend gemacht, die Zahlung von 6.500,00 Euro an Herrn G sei mit der GBV Gehalt iVm. § 3 Abs. 1 VE Nachtrag nicht vereinbar. 7

Der Gesamtbetriebsrat hat - soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung - beantragt, 8

1. der Arbeitgeberin zu untersagen, dem Mitarbeiter G über das Grundgehalt des Level IV (Referent) Vergütungsgruppe 12 in Höhe von derzeit 4.562,00 Euro hinaus monatliche Zulagen von mehr als 1.471,00 Euro, insgesamt mehr als 6.033,00 Euro monatlich zu zahlen;
2. hilfsweise festzustellen, dass die Arbeitgeberin nach § 3 der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 29. Juni 2009 nicht dazu berechtigt ist, eine Zulage zu zahlen, die dazu führt, dass das Grundgehalt des Mitarbeiters G um mehr als zwei Vergütungsgruppen überstiegen wird;
3. für den Fall, dass die Arbeitgeberin entgegen einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung die personelle Maßnahme nicht aufhebt, gegen die Arbeitgeberin zur Aufhebung der Maßnahme ein Zwangsgeld in Höhe von 500,00 Euro für jeden Tag der Zuwiderhandlung anzuordnen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. 9

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen gerichtete Beschwerde des Gesamtbetriebsrats zurückgewiesen. In der Anhörung vor dem Senat hat der Gesamtbetriebsrat seine Rechtsbeschwerde auf den zu 2. erhobenen Feststellungsantrag beschränkt. 10

B. Die Rechtsbeschwerde ist in dem noch rechtshängigen Umfang unbegründet. Der Gesamtbetriebsrat hat keinen Anspruch auf die begehrte Feststellung. 11

I. Der Antrag ist zulässig. 12

1. Er ist nach seinem Wortlaut nur auf die Feststellung gerichtet, dass die Arbeitgeberin nicht berechtigt ist, an den Arbeitnehmer G unabhängig von der mit diesem getroffenen Vereinbarung eine monatliche Vergütung auszus zahlen, die das Grundgehalt der Vergütungsgruppe 12 GBV Gehalt zuzüglich einer monatlichen Zulage in Höhe der Vergütungsdifferenz zwischen dieser Vergütungsgruppe und der Vergütungsgruppe 14 GBV Gehalt übersteigt. Entsprechend dem im Antrag angeführten Anlassfall geht es dem Gesamtbetriebsrat jedoch 13

um die abstrakte Feststellung, dass die Arbeitgeberin nicht berechtigt ist, eine mit Arbeitnehmern vereinbarte Vergütung auszuzahlen, soweit die in § 3 Abs. 1 VE Nachtrag für die Gewährung einer Zulage bestimmte Obergrenze überschritten wird.

2. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse liegt vor. Die Beteiligten streiten über den Inhalt eines bestehenden feststellungsfähigen Rechtsverhältnisses. Zwischen ihnen bestehen Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung von § 3 Abs. 1 VE Nachtrag. 14

II. Der Antrag ist unbegründet. § 3 Abs. 1 VE Nachtrag untersagt der Arbeitgeberin nicht die Auszahlung von vertraglich vereinbarten Vergütungsbestandteilen. Dies folgt aus der Auslegung der VE Nachtrag. 15

1. Betriebsvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters wie Tarifverträge oder Gesetze auszulegen. Auszugehen ist danach vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Bei unbestimmtem Wortsinn sind der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen verfolgte Zweck zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelungen sowie die von den Betriebsparteien praktizierte Handhabung der Betriebsvereinbarung. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (*vgl. BAG 15. Oktober 2013 - 1 AZR 544/12 - Rn. 12*). 16

2. Die Arbeitgeberin ist nach § 3 Abs. 1 VE Nachtrag nicht gehindert, die mit einem Arbeitnehmer getroffene Vergütungsabrede zu erfüllen, selbst wenn die vereinbarte Vergütung die dort festgelegte Obergrenze übersteigt. 17

a) Schon der Wortlaut von § 3 Abs. 1 VE Nachtrag spricht gegen ein solches Verbot. Danach kann die Arbeitgeberin nach eigenem Ermessen eine Zulage von bis zu zwei Vergütungsgruppen zahlen. Damit ist weder die höchstmögliche Zulagenhöhe bestimmt noch die Rechtsfolgen bei einem etwaigen 18

Überschreiten der Differenz von zwei Vergütungsgruppen. Der Arbeitgeberin wird es auch nicht untersagt, eine günstigere Vergütungsabrede mit einem Arbeitnehmer abzuschließen und zu erfüllen.

b) Der Gesamtzusammenhang ergibt keine Anhaltspunkte für die Auslegung von § 3 Abs. 1 VE Nachtrag. Lediglich in § 9 Abs. 1 GBV Gehalt, die durch die VE Nachtrag ergänzt wird, wird ausdrücklich bestimmt, dass die dort angeführten Abweichungen der Zustimmung des Gesamtbetriebsrats bedürfen. Eine vergleichbare Regelung haben die Beteiligten in § 3 Abs. 1 VE Nachtrag über die Erfüllung vertraglicher Abreden nicht getroffen. 19

c) Der Normzweck der betrieblichen Vergütungsregelungen spricht gegen die Annahme, die Arbeitgeberin sei durch § 3 Abs. 1 VE Nachtrag an der Erfüllung einer vertraglichen Abrede gehindert. Dabei kann dahinstehen, ob es sich - wie vom Landesarbeitsgericht angenommen - bei der VE Nachtrag um die Ausübung des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG handelt oder die Beteiligten eine freiwillige (Gesamt-)Betriebsvereinbarung nach § 88 BetrVG abgeschlossen haben. 20

aa) Sofern die Arbeitgeberin und der Gesamtbetriebsrat mit der VE Nachtrag ein dem Gesamtbetriebsrat ausnahmsweise (*BAG 23. März 2010 - 1 ABR 82/08 - Rn. 14 ff., BAGE 133, 373*) zustehendes Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ausgeübt haben sollten, hätten diese die Befugnis der Arbeitgeberin zur Auszahlung der vereinbarten Vergütung nicht beschränken können. Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG erstreckt sich nicht auf die arbeitsvertraglich vereinbarten Entgelte der Arbeitnehmer. Solche Abreden betreffen die Entgelthöhe und sind daher der Regelungsmacht der Betriebsparteien entzogen. Eine Betriebsvereinbarung, nach der die Vereinbarung oder die Auszahlung eines einzelvertraglich vereinbarten Gehaltsbestandteils von der Zustimmung des Betriebsrats abhängt, ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht zulässig (*BAG 30. Oktober 2012 - 1 ABR 61/11 - Rn. 26*). 21

bb) Es bedarf vorliegend keiner Entscheidung, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen sich der Arbeitgeber in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung 22

(§ 88 BetrVG) verpflichten kann, mit Arbeitnehmern getroffene und gegenüber der betrieblichen Regelung günstigere vertragliche Verpflichtungen nicht (mehr) zu erfüllen. Eine solche, in ihrer rechtlichen Wirksamkeit zumindest zweifelhafte und in der Praxis ungewöhnliche Verpflichtung muss in der getroffenen betrieblichen Regelung deutlich zum Ausdruck kommen, woran es vorliegend gerade fehlt.

Schmidt

K. Schmidt

Koch

Wisskirchen

Schwitzer