

**Landesarbeitsgericht Schleswig-
Holstein**

Aktenzeichen: 5 TaBV 9/09

4 BV 69 c/08 ArbG Elmshorn

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 15.09.2009

Gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 15.09.2009 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

b e s c h l o s s e n:

1. Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 14. Januar 2009, Az. 4 BV 69 c/08 wird zurückgewiesen.

2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist das Rechtsmittel der Rechtsbeschwerde nicht gegeben;
im Übrigen wird auf § 92 a Arbeitsgerichtsgesetz verwiesen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Antragsgegnerin (künftig: Arbeitgeberin) aufgrund einer Betriebsvereinbarung verpflichtet ist, ihren AT-Mitarbeitern nicht nur die prozentuale Tarifierhöhung sondern auch die tarifliche Sonderzahlung zu gewähren.

Die Arbeitgeberin ist ein pharmazeutisches Unternehmen. Der Antragsteller ist der bei ihr bestehende Betriebsrat.

Am 15.01./01.02.2007 schlossen die Beteiligten eine „Betriebsvereinbarung über den weiteren Verlauf der Verhandlungen mit dem Ziel der Erstellung eines Gehaltssystems der außertariflich geführten Angestellten des medizinisch pharmazeutischen Außendienstes“ (künftig: BV Februar 2007, Bl. 6 f. d. A.) ab. Unter Ziff. 8 BV Februar 2007 trafen die Beteiligten folgende Regelung:

„...“

- 8) Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich einig, dass künftige jährliche Gehaltserhöhungen im Außendienst zumindest in Höhe der tariflichen Gehaltserhöhungen unter Anwendung der Westrick-Formel erfolgen. Berechnungsgrundlage für Gehaltserhöhungen ist das monatliche Bruttogehalt bis zu EUR 5.000,00 für ADM und EUR 6.000,00 für RL. Dieser Bezugsbetrag wird jährlich um die Tarifierhöhung angehoben.“

In einer als Regelungsabrede überschriebenen Vereinbarung vom 18.03.2008 einigten sich die Betriebsparteien sodann auf Folgendes:

„Präambel

Mit Wirkung zum 1. Januar 2008 hat der Arbeitgeber in Absprache mit dem Betriebsrat die Gehälter der außertariflich geführten Mitarbeiter im Außen- und Innendienst erhöht. Als Berechnungsgrundlage für die Gehaltserhöhungen diente das entsprechende monatliche Bruttogehalt, begrenzt jedoch auf EUR 5.000,- bzw. EUR 6.000,-. Zwischen den Parteien besteht nunmehr Einigung, dass diese Obergrenzen rückwirkend wegfallen sollen. Zu diesem Zweck schließen die Parteien die folgende Vereinbarung:

- 1.)

Die zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarte Regelung zur Erhöhung der AT Gehälter im Januar 2008 wird dahin gehend geändert, dass die Regelungen zur Gehaltsobergrenze von 5.000€ für Außendienstmitarbeiter und die 6.000€ für Außendienstmitarbeiter ab RL Status sowie AT Innendienstmitarbeiter nicht zur Anwendung kommt.

2.)

Eine entsprechende Korrektur der Gehälter erfolgt rückwirkend zum 01.01.2008 mit dem nächst möglichen Zahlungslauf, voraussichtlich im April 2008.

3.)

Diese Regelungsabrede hat in jedem Falle keine Nachwirkung in bezug auf die zukünftige Anwendung von Gehaltsobergrenzen im AT Bereich.“

Die Tarifvertragsparteien vereinbarten am 08.03.2007 in dem Tarifpaket 2007 (Bl. 28 ff. d. A.) neben einer Pauschalzahlung für den ersten Monat (Ziff. I.1.) eine 3,6 %ige Erhöhung der Tarifentgelt (Ziff. I.2.) sowie die Zahlung einer Einmalzahlung, die für Arbeitnehmer in Normalschicht 9,8 % eines monatlichen Tarifentgelts betrug (Ziff. I.3.). In der Mitarbeiterinformation vom 21.12.2007 teilten die Beteiligten zur „Gehaltserhöhung 2008 und Einmalzahlung 2007 für AT-Mitarbeiter“ Folgendes mit (Bl. 26 d. A.):

„Ende vergangener Woche wurde zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat W. vereinbart, dass die Gehälter der außertariflich geführten Mitarbeiter (AT) an die Tarifabschlüsse der tariflichen Mitarbeiter angepasst werden. Dabei gilt eine Obergrenze des Monatsentgelts von 5.000 Euro für Außerdienstmitarbeiter und 6.000 Euro für Außendienstmitarbeiter ab RL-Status sowie Innendienstmitarbeiter.

Basis für die Anpassung ist der Tarifabschluss zwischen Bundesarbeitgeberverband Chemie (BACV) und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) vom 08.03.2007, der für unser Unternehmen der derzeit gültige Tarifvertrag ist. Wir setzen damit eine zu Beginn des Jahres abgeschlossene Betriebsvereinbarung in vollem Umfang um.

Das Einvernehmen sieht für die Gehälter der Mitarbeiter AT im Außendienst sowie Innendienst W. folgendes vor:

- Das Brutto-Monatsgehalt wird für alle Beteiligten um 3,34 Prozent erhöht. Dabei gelten die oben angegebenen Obergrenzen.
- Diese Erhöhung wird zum 01.01.2008 wirksam.
- Den Beteiligten wird für das Jahr 2007 eine Einmalzahlung in Höhe von 9,1 Prozent des Brutto-Monatsgehalts (Stand Dezember 2007) gewährt, so wie es im Tarifvertrag vorgesehen ist. Im Tarifabschluss war festgelegt, dass Geschäftsleitung und Betriebsrat nach Ende des Jahres über eine Einmalzahlung verhandeln. Der positiven Entscheidung liegt die Zielerreichung im Jahr 2007 zugrunde. Für den Kreis der Beteiligten gelten wiederum die oben angegebenen Obergrenzen.

...“

Das von den Tarifvertragsparteien abgeschlossene Chemietarifpaket 2008 vom 16.04.2008 (Bl. 10 f. d. A.) sah in Ziff. 1 eine prozentuale Erhöhung der Tarifentgeltsätze um 4,4 % vor und in Ziff. 2 die Zahlung einer Einmalzahlung. Letztere lautet auszugsweise wie folgt:

„2. Einmalzahlung

Arbeitnehmer erhalten für die ersten 13 Monate der Gesamtlaufzeit des jeweiligen bezirklichen Entgelttarifvertrages eine Einmalzahlung.

Für Arbeitnehmer in Normalschicht beträgt sie	7,00 %
---	--------

...

Eines monatlichen Tarifentgelts (Protokollnotiz I Ziff. 1 zum MTV)“

Die Arbeitgeberin setzte die prozentuale Erhöhung der Tarifentgeltsätze aus dem Tarifpaket 2008 auch für die AT-Angestellten des Innen- und Außendienstes um. Die ebenfalls im Tarifpaket 2008 vereinbarte Einmalzahlung gab sie indessen nicht an die AT-Mitarbeiter weiter. Mit E-Mail vom 11.07.2008 forderte der Betriebsrat die Arbeitgeberin auf, die Einmalzahlung von 7 % bezogen auf das Bruttogehalt auch für die AT-Mitarbeiter des Außendienstes umzusetzen. Per E-Mail vom 15.09.2008 lehnte die Arbeitgeberin die Weitergabe der Einmalzahlung im AT-Bereich endgültig ab.

Am 22.09.2008 hat der Betriebsrat das vorliegende Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht anhängig gemacht und beantragt,

der Beteiligten zu 2) (Arbeitgeberin) aufzugeben, Ziffer 8 der Betriebsvereinbarung über den weiteren Verlauf der Verhandlungen mit dem Ziel der Erstellung eines Gehaltssystems der außertariflich geführten Angestellten des medizinisch pharmazeutischen Außendienstes vom 01.02.2007/15.01.2007 in Verbindung mit Ziffer 1 der Regelungsabrede vom 18.03.2008 unverzüglich durchzuführen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands, insbesondere des streitigen erstinstanzlichen Vorbringens der Beteiligten wird auf Ziff. I. der Gründe des angefochtenen Beschlusses einschließlich der Inbezugnahmen verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 14.01.2009 den Antrag des Betriebsrats zurückgewiesen. Der zulässige Antrag sei unbegründet. Der Betriebsrat könne nicht die Durchführung der BV Februar 2007 in der Form beanspruchen, dass die im Tarifpaket 2008 beschlossene Einmalzahlung ebenfalls an AT-Mitarbeiter gezahlt wird. Ziff. 8 BV Februar 2007 verstoße zwar nicht gegen den Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 BetrVG, indessen umfasse die sich hieraus ergebende Weitergabeverpflichtung nicht die Weitergabe auch etwaiger Einmalzahlungen. Gemessen an den Auslegungsgrundsätzen ergebe sich, dass in Satz 2 i. V. m. Satz 3 der Regelung nur die prozentuale Erhöhung der Entgelte geregelt werden sollte. Ausdrücklich sei von einem Bezugsbetrag, der jährlich um die Tariferhöhung angehoben werde, die Rede. Dieses umfasse nur die kontinuierlichen Gehaltserhöhungen, nicht aber nicht tabellenwirksame Einmalzahlungen. Hierfür spreche auch, dass durch den kontinuierlichen Anstieg auch der AT-Vergütungen letztlich verhindert werden solle, dass diese nicht irgendwann aufgrund von Tariferhöhungen von den höchsten Tarifgruppen

„eingeholt“ würden (Abstandswahrung). Im Übrigen zeige auch die Westrick-Formel, dass Einmalzahlungen nicht hierunter fallen. Aufgrund des Ausnahmecharakters der BV Februar 2007 sei diese eng auszulegen. Dem stehe auch nicht die Weitergabe der Einmalzahlung 2007 entgegen. Aus einer entsprechenden freiwilligen Weitergabe der Einmalzahlung könne allein kein Rechtsanspruch erwachsen. Hierfür spreche auch nicht die Mitarbeiterinformation vom 21.12.2008.

Gegen diesen ihm am 16.02.2009 zugestellten Beschluss hat der Betriebsrat am 27.02.2009 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Beschwerde eingelegt und diese am 14.04.2009 begründet.

Der Betriebsrat wendet ein,

dass Ziff. 8 BV Februar 2007 auch Einmalzahlungen umfasse, werde durch die praktische Handhabung der Betriebsparteien durch die Weitergabe der Tarifierhöhungen in 2007 belegt. Aus der Mitarbeiterinformation vom 21.12.2007 folge, dass die Betriebsparteien in Kenntnis der Ziff. 8 BV Februar 2007 sowie des Tarifpakets 2007 sowohl die prozentuale Tarifierhöhung als auch die Einmalzahlung an die AT Mitarbeiter weitergegeben hätten. Hieran ändere auch der Umstand nichts, dass in der Mitarbeiterinformation auf konkrete kürzlich stattgefundene Verhandlungen Bezug genommen worden sei. Im Tarifpaket 2007 sei festgelegt worden, dass die Betriebsparteien über die Zahlung oder Nichtzahlung der Einmalzahlung Verhandlungen führen können.

Der Betriebsrat beantragt,

der Beteiligten zu 2) (Arbeitgeberin) in Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Elmshorn, Az.: 4 BV 69 c/08, vom 14.01.2009, aufzugeben, Ziffer 8 der Betriebsvereinbarung über den weiteren Verlauf der Verhandlungen mit dem Ziel der Erstellung eines Gehaltssystems der außertariflich geführten Angestellten des medizinisch pharmazeutischen Außendienstes vom 01.02.2007/ 15.01.2007 in Verbindung mit Ziffer 1 der Rege-

lungsabrede vom 18.03.2008 unverzüglich durchzuführen und zwar den AT-Angestellten des Außendienstes zusätzlich zur gewährten prozentualen Tarifierhöhung (4,4 %) ab dem 1. April 2008 ebenfalls die tarifvertraglich vereinbarte Einmalzahlung in Höhe von 7 % eines Monatsbruttogehalts ebenfalls ab dem 1. April 2008 – jeweils berechnet nach der Westrick-Formel – zu gewähren.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin verteidigt

den angefochtenen Beschluss. Ziff. 8 TV Februar 2007 sei eine bloße Absichtserklärung, jedenfalls aber wegen des Tarifvorbehalts des § 77 Abs. 3 BetrVG keine wirksame Betriebsvereinbarung. Ungeachtet dessen sei die vom Arbeitsgericht getroffene Auslegung nicht zu beanstanden. Aus Ziff. 8 Satz 2 i. S. v. Satz 3 TV Februar 2007 ergebe sich, dass nur die prozentuale Erhöhung der Entgelte geregelt werden sollte, welche zu einer festen und regelmäßigen zukünftigen Erhöhung führten. Berechnungsgrundlage sei das monatliche Gehalt, wobei dieser Bezugsbetrag jährlich um die Tarifierhöhung angehoben werden sollte. Einmalzahlungen stellten demgegenüber keine regelmäßige Erhöhung oder einen kontinuierlichen Anstieg der Vergütung dar. Auch die Mitarbeiterinformation vom 21.12.2007 stehe dieser Auslegung nicht entgegen. Das Gegenteil sei der Fall. Ihr sei zu entnehmen, dass die Weitergabe der Einmalzahlung im Jahr 2007 an die AT-Mitarbeiter aufgrund gesonderter Verhandlungen einmalig und freiwillig wegen der Zielerreichung erfolgte.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten im Beschwerdeverfahren wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt des Sitzungsprotokolls vom 15.09.2009 verwiesen.

Das Beschwerdegericht hat den Beteiligten in der Beschwerdeverhandlung Gelegenheit gegeben, zur Zulässigkeit des Antrags Stellung zu nehmen.

II.

Die Beschwerde ist zulässig, insbesondere ist sie in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 89 Abs. 1, Abs. 2; 89 Abs. 2; 66 Abs. 1; 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. §§ 518; 519 ZPO.

In der Sache selbst hat die Beschwerde indessen keinen Erfolg.

Der Antrag des Betriebsrats ist – auch in der in der Beschwerdeinstanz gestellten Fassung - unzulässig (1.) und darüberhinaus auch unbegründet (2.).

1. Der streitgegenständliche Leistungsantrag ist unzulässig. Der Betriebsrat ist vorliegend nicht antragsbefugt. Im Beschlussverfahren ist die Antragsbefugnis gegeben, wenn der Antragsteller durch die begehrte Entscheidung in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsposition betroffen sein kann. Das ist regelmäßig dann der Fall, wenn er eigene Rechte geltend machen kann (BAG Beschl. v. 18.02.2003 - 1 ABR 17/02 -, AP Nr. 11 zu § 77 BetrVG 1972 ‚Betriebsvereinbarung‘). Der Betriebsrat verfolgt mit dem streitgegenständlichen Antrag indessen keine eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Rechte, sondern erkennbar (vermeintliche) individuelle Rechte der AT-Mitarbeiter aus der Betriebsvereinbarung Februar 2007 i. V. m. dem Tarifpaket 2007. Diese Zielrichtung wird gerade durch den in zweiter Instanz konkretisierten Antrag deutlich.

Die Antragsbefugnis ergibt sich auch nicht aus § 77 Abs. 1 BetrVG. Hiernach kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen, dass die Betriebsvereinbarungen abredgemäß durchgeführt werden. Dieser Anspruch kann in einem Beschlussverfahren durchgesetzt werden. Er erstreckt sich nicht nur auf die Wirksamkeit und die Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen, sondern auch auf deren Auslegung. Der Auslegungsstreit muss aber den Inhalt der in der Betriebsvereinbarung getroffenen Abrede betreffen (BAG Beschl. v. 18.01.2005 – 3 ABR 21/04 -, AP Nr. 24 zu § 77 BetrVG 1972 ‚Betriebsvereinbarung‘). Dies ist vorliegend indessen nicht der Fall.

Zwar streiten die Beteiligten sozusagen mittelbar auch um die Frage, ob die nach Ziff. 8 BV Februar 2007 an die AT-Mitarbeiter zu zahlende jährliche Gehaltserhöhung in Höhe der „tariflichen Gehaltserhöhung“ auch die aufgrund des Tarifpakets an die Tarifmitarbeiter zu zahlende tarifliche Einmalzahlung umfasst. Indessen begehrt der Betriebsrat mit dem Beschlussantrag nicht nur die Durchführung der Ziff. 8 BV Februar 2007, sondern – weitergehend - die konkrete Weitergabe der im Tarifpaket 2007 vereinbarten Einmalzahlung an die AT-Mitarbeiter. Der Betriebsrat will erreichen, dass die AT-Mitarbeiter im Ergebnis so gestellt werden, als gewähre ihnen die Betriebsvereinbarung Februar 2007 einen Anspruch auf Zahlung der im Tarifpaket 2007 vereinbarten Einmalzahlung. Ansprüche der Arbeitnehmer, die in Normen einer Betriebsvereinbarung ihre Grundlage haben, können aber nicht im Beschlussverfahren zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber durchgesetzt werden. Denn dies würde eine Verlagerung des Individualrechtsschutzes der einzelnen Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber auf das betriebsverfassungsrechtliche Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bedeuten, mit dem Ergebnis, dass der Betriebsrat Prozessstandschafter für die Arbeitnehmer wäre (LAG Schleswig-Holstein Beschl. v. 28.02.2007 – 6 TaBV 8/06 -, zit. n. Juris). Aus dem Anspruch des Betriebsrats auf Durchführung einer Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs. 1 BetrVG folgt nicht die Befugnis, vom Arbeitgeber aus eigenem Recht die Erfüllung von Ansprüchen der Arbeitnehmer aus dieser Betriebsvereinbarung zu verlangen (BAG Beschl. v. 17.10.1989 – 1 ABR 75/88 -, AP Nr. 53 zu § 112 BetrVG 1972). Das streitgegenständliche Begehren des Betriebsrats zielt aber gerade auf die Geltendmachung der Individualansprüche der AT-Mitarbeiter aus Ziff. 8 BV Februar 2007. Der Leistungs-

antrag des Betriebsrats beinhaltet sozusagen den im Wege der Prozessstandschaft erhobenen Zahlungsantrag an die AT-Mitarbeiter. Hierfür fehlt dem Betriebsrat die Antragsbefugnis. Der Antrag ist mithin unzulässig.

2. Ungeachtet dessen ist der Antrag aber auch unbegründet. Zwar handelt es sich bei Ziff. 8 BV Februar 2007 um eine Vereinbarung der Betriebsparteien mit normativer Wirkung (a), die auch nicht gegen den Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 BetrVG verstößt (b), aber Ziff. 8 BV Februar 2007 gewährt den AT-Mitarbeitern nur eine auf das Monatsgehalt bezogene prozentuale Tarifierhöhung und nicht darüber hinausgehend ebenfalls tarifvertraglich vereinbarte Einmalzahlungen (c).

a) Das Arbeitsgericht hat zu Recht darauf erkannt, dass es sich bei Ziff. 8 BV Februar 2007 um eine förmliche Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeberin i. S. v. § 77 Abs. 2 BetrVG mit normativer Wirkung handelt. Eine Betriebsvereinbarung ist das durch schriftliche Vereinbarung der Betriebsparteien geschaffene Gesetz des Betriebs. Unstreitig entspricht die BV Februar 2007 den formellen Voraussetzungen. Sie ist von den Betriebsparteien schriftlich abgeschlossen worden. Hieran ändert auch der Umstand nichts, dass der Inhalt der Betriebsvereinbarung Februar 2007 neben der getroffenen Regelung in Ziff. 8 auch reine Absichtserklärungen enthält, die gerade nicht unmittelbar und zwingend die betrieblichen Arbeitsverhältnisse normativ gestalten (BAG Beschl. v. 18.02.2003 - 1 ABR 17/02 -, AP Nr. 11 zu § 77 BetrVG 1972 ‚Betriebsvereinbarung‘). Die normative Wirkung der Ziff. 8 BV Februar 2007 folgt aus dessen eindeutigem Wortlaut. Im Eingangssatz heißt es bereits, dass sich die Betriebsparteien über das Folgende „einig“ sind. Diese Formulierung lässt einzig den Schluss zu, dass die Betriebsparteien über die jährlichen Gehaltserhöhungen der AT-Mitarbeiter eine Einigung erzielt hatten. Auch die im Indikativ gefasste Formulierung, dass die jährlichen Gehaltserhöhungen zumindest in Höhe der tariflichen Gehaltserhöhungen erfolgen, spricht gegen die Annahme einer reinen Absichtserklärung. Gegen die normative Wirkung der Ziff. 8 BV Februar 2007 spricht auch nicht, dass die Betriebsparteien im Dezember 2007 neue Verhandlungen über die Vereinbarung eines Gehaltssystems für AT-Mitarbeiter aufgenommen haben.

Hierzu hatten sich die Betriebsparteien in Ziff. 1 und 5 BV Februar 2007 verpflichtet. Ziff. 8 BV Februar 2007 enthält auch kein abschließendes Gehaltssystem für AT-Mitarbeiter, sondern „nur“ eine Mindestregelung für jährliche Gehaltserhöhungen.

b) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin ist Ziff. 8 BV Februar 2007 auch nicht wegen Verstoßes gegen den Tarifvorbehalt gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG nichtig. Da AT-Angestellte nicht unter einen Tarifvertrag fallen, können für sie Arbeitsbedingungen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Die Tarifautonomie und die Tarifvertragsparteien müssen insoweit nicht geschützt werden, da ihr Regelungsbe- reich nicht betroffen ist. Dies erkennt die Arbeitgeberin vorliegend auch an. Die Ar- beitgeberin kann sich zur Stützung ihrer Auffassung zum Verstoß gegen den Tarif- vorbehalt auch nicht auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 30.05.2006 (1 AZR 111/05 -, AP Nr 23 zu § 77 BetrVG 1972 ‚Tarifvorbehalt‘) berufen. Diese Entscheidung betrifft einen gänzlich anderen Sachverhalt. AT-Mitarbeiter fal- len, wie der Name schon sagt, grundsätzlich nicht unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages, sodass die Regelungskompetenz der Tarifvertragsparteien gar nicht betroffen sein kann.

c) Die Arbeitgeberin ist trotz der normativen Wirkung der Ziff. 8 BV Februar 2007 nicht verpflichtet, den Angestellten des Außendienstes zusätzlich zur gewährten pro- zentralen Tarifierhöhung (4,4 %) ab dem 1. April 2008 ebenfalls die tarifvertraglich vereinbarte Einmalzahlung in Höhe von 7 % eines Monatsbruttogehalts ab dem 1. April 2008 – jeweils berechnet nach der Westrick-Formel – zu gewähren. Weder dem Wortlaut noch der Auslegung der Ziff. 8 BV Februar 2007 lässt sich ein derartiger individualrechtlicher Anspruch der AT-Mitarbeiter entnehmen.

aa) Nach dem Wortlaut der BV-Norm erhalten AT-Mitarbeiter jährliche Gehaltser- höhungen zumindest in Höhe der „tariflichen Gehaltserhöhungen“. Der Wortlaut be- zieht sich mithin nicht auf tariflich vereinbarte Einmalzahlungen. Ob unter „tarifliche

Gehaltserhöhungen“ auch Einmalzahlungen zu verstehen sind, ist durch Auslegung zu ermitteln.

bb) 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 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 Urt. v. 11. Dezember 2007 - 1 AZR 953/06 -, Rn. 20 mwN, AP Nr. 37 zu § 77 BetrVG 1972 ‚Betriebsvereinbarung‘).

(1) Nach dem Wortsinn zählen tarifliche Einmalzahlungen nicht zu den „tariflichen Gehaltserhöhungen“ i. S. v. Ziff. 8 BV Februar 2007. Mit dem Arbeitsgericht ist auch die Beschwerdekammer der Auffassung, dass nach dem allgemeinen Sprachgebrauch unter tariflichen Gehaltserhöhungen im Allgemeinen die prozentuale Anhebung des Monatsgehalts zu verstehen ist. Die strittige Betriebsvereinbarung ist gerade vor dem Hintergrund der jährlich von den Tarifvertragsparteien vereinbarten tariflichen Entgeltregelungen in den Chemietarifpaketen abgeschlossen worden. Den Betriebsparteien waren bei Abschluss der Betriebsvereinbarung Februar 2007 die tariflichen Begrifflichkeiten mithin bekannt. In den Tarifpaketen unterscheiden die Tarifvertragsparteien regelmäßig zwischen der Erhöhung der Tarifentgeltsätze und etwaig zu zahlenden Einmalzahlungen. Entgelt ist ein Synonym für Lohn, Gehalt, Vergütung, die sich nach Zeitabschnitten (Stunden-, Monatslohn) bemisst. Schon aus dieser Begrifflichkeit heraus zählen Einmalzahlungen gerade nicht zu den tariflichen Gehalts- bzw. Entgelterhöhungen. Einmalzahlungen führen gerade nicht zu einer kontinuierlichen Erhöhung des Gehalts. Sie nehmen an künftigen Tarifierhöhungen nicht teil. Angesichts der im Tarifvertrag üblichen Unterscheidung zwischen der Erhöhung der Tarifentgeltsätze und Einmalzahlungen kann nicht davon ausgegangen werden, dass

die Betriebsparteien gleichwohl davon ausgegangen sind, dass zu den „tariflichen Gehaltserhöhungen“ auch Einmalzahlungen zählen. Ein derartiger Wille findet jedenfalls nicht in der Betriebsvereinbarung selbst ihren Niederschlag.

(2) Das Gegenteil ist der Fall. Aus der systematischen Stellung des Satzes 1 zu Satz 2 der Ziff. 8 BV Februar 2007 folgt, dass unter „tariflichen Gehaltserhöhungen“ nur die seitens der Tarifvertragsparteien vereinbarten prozentualen Erhöhungen der Tarifentgeltsätze zu verstehen sind und tarifliche Einmalzahlungen unberücksichtigt bleiben. Denn als Berechnungsgrundlage für die den AT-Mitarbeitern zu gewährende Gehaltserhöhung in Höhe der tariflichen Gehaltserhöhung gilt das monatliche Bruttogehalt. Die tarifliche Gehaltserhöhung wird mithin auf das Monatsgehalt gewährt. Hierbei kann es sich logischerweise nur um den tarifvertraglich vereinbarten prozentualen Anhebungssatz handeln, nicht aber um eine Einmalzahlung. Denn die Einmalzahlung erhöht gerade nicht das Monatsgehalt.

In diesem Zusammenhang stellt Satz 3 der Ziff. 8 BV Februar 2007 klar, dass dieser Bezugsbetrag, d. h. das Monatsgehalt, jährlich um die Tarifierhöhung angehoben wird. Ähnlich dem Zinseszins soll die an die AT-Mitarbeiter weiterzugebende jährliche tarifliche Gehaltserhöhung einkommenssteigernd auch in den Folgejahren fortwirken. Dies ist aber gerade bei Einmalzahlungen ausgeschlossen. Künftige Tarifierhöhungen werden gerade nicht auf die vorherige tarifliche Einmalzahlung geleistet. Tarifliche Einmalzahlungen führen gerade nicht zu einer dauerhaften Erhöhung des laufenden Gehalts.

(3) Zudem ist es systemfremd, wenn die Zahlung der den Arbeitnehmern aufgrund eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung normativ zustehenden „Gehaltserhöhungen“ letztlich doch vom Willen des Arbeitgebers oder der Betriebspartner abhängig ist. Dies ist letztlich auch Grund dafür, dass die Tarifvertragsparteien in dem Chemietarifpaket konsequent zwischen der Erhöhung der Tarifentgeltsätze und der Zahlung einer Einmalzahlung differenziert haben. Die Einmalzahlung bezweckt

neben der reinen im Synallagma stehenden Vergütung der Arbeitsleistung auch die Honorierung der gezeigten betrieblichen Verbundenheit (Treue). So erwirbt der Arbeitnehmer nur einen Anspruch auf die Einmalzahlung, wenn er zu bestimmten Stichtagen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung aus einem ungekündigten Arbeitsverhältnis hat. Der reine Vergütungscharakter als Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung ist auch deshalb ausgeschlossen, weil es die Betriebspartner in der Hand haben, die tarifliche Einmalzahlung aufgrund der wirtschaftlichen Verhältnisse zu kürzen oder in Gänze zu streichen.

(4) Dem hier gefundenen Auslegungsergebnis steht auch nicht die Tatsache entgegen, dass die Arbeitgeberin die im Tarifpaket 2007 vereinbarte tarifliche Einmalzahlung an die AT-Mitarbeiter weitergegeben hat. Zwar haben die Betriebsparteien übereinstimmend in der Mitarbeiterinformation vom 21.12.2007 bekundet, dass „die zu Beginn des Jahres abgeschlossene Betriebsvereinbarung in vollem Umfang umgesetzt“ werde, die vorsehe, dass neben der zum 01.01.2008 wirksam werdenden prozentualen Anhebung des Bruttomonatsgehalts den AT-Mitarbeitern „eine Einmalzahlung in Höhe von 9,1 Prozent des Bruttomonatsgehalts (Stand Dezember 2007) gewährt (werde), so wie es im Tarifvertrag vorgesehen“ sei. Dies spricht zwar auf den ersten Blick dafür, dass die Betriebsparteien sich bei Abschluss der Betriebsvereinbarung Februar 2007 darüber einig waren, dass an die AT-Mitarbeiter eine Gehaltserhöhung in Höhe von zumindest der Tarifentgelterhöhung und der tariflichen Einmalzahlung erhalten sollten, indessen findet dieser (gemutmaßte) Wille der Tarifvertragsparteien – wie dargelegt - keine Stütze in der Betriebsvereinbarung selbst. Insbesondere haben die Betriebsparteien nicht in einer konkret auf die Betriebsvereinbarung Februar 2007 bezogenen ergänzenden Vereinbarung oder Erläuterung klargestellt, dass zu den den AT-Mitarbeitern zu gewährenden jährlichen Gehaltserhöhungen – entgegen dem Wortlaut der Ziff. 8 – auch die tariflichen Einmalzahlungen zählen.

3. Nach alledem war die Beschwerde zurückzuweisen.

Es bestand kein Anlass für die Zulassung der Rechtsbeschwerde nach §§ 92 Abs. 1; 72 Abs. 2 ArbGG.

gez. ...

gez. ...

gez. ...