
Datum: 16.07.2004
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 9. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 9 Sa 1306/03
ECLI: ECLI:DE:LAGD:2004:0716.9SA1306.03.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Duisburg, 3 Ca 585/03
Schlagworte: Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats
Normen: § 37 Abs. 4 BetrVG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Nach dem Zweck des § 37 Abs. 4 BetrVG kommt es bei der Beurteilung, welche berufliche Entwicklung betriebsüblich ist, darauf an, ob das Betriebsratsmitglied, wenn es sein Amt nicht übernommen hätte, eine bestimmte Entwicklung durchlaufen hätte, zu der es wegen der Übernahme des Amtes nicht gekommen ist. Ist daher nur ein vergleichbarer Arbeitnehmer vorhanden, der in den Kreis der AT-Angestellten übernommen wurde, weil ihm wegen seiner überdurchschnittlichen Leistungen die disziplinarische Vorgesetztenfunktion übertragen wurde, darf das Arbeitsentgelt des Betriebsratsmitglieds nicht geringer bemessen werden, wenn das Betriebsratsmitglied vor Übernahme des Amtes ebenfalls überdurchschnittliche Leistungen erbracht hat.

Tenor:

Das Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg vom 25.06.2003 3 Ca 585/03 wird abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger über das Arbeitsentgelt inklusive sämtlicher Nebenleistungen des Herrn H. Q. seit November 1998 Auskunft zu erteilen.

Die Kostenentscheidung bleibt dem Schlussurteil vorbehalten.

TATBESTAND:	1
Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte nach § 37 Abs. 4 BetrVG verpflichtet ist, den Kläger ebenso wie den Mitarbeiter Q. zu vergüten.	2
Der Kläger ist seit 1998 Mitglied des bei der Beklagten bestehenden Betriebsrats. Gemäß Schreiben der Beklagten vom 02.04.1998 ist er von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt, soweit es zur ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsratsaufgaben erforderlich ist. Seine berufliche Tätigkeit hat der Kläger seitdem nicht mehr ausgeübt.	3
Der Kläger und Herr Q. wurden von der Beklagten ab 1959 zum Starkstromelektriker ausgebildet und nach Beendigung der Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Von 1970 bis 1972 absolvierten beide eine Zusatzausbildung zum Elektrotechniker.	4
Anschließend wurden sie in der Arbeitsvorbereitung der Kläger in der Unterabteilung Stahlwerk, Herr Q. in der Unterabteilung Elektrowerkstatt eingesetzt. 1975 wurden sie Betriebstechniker in der Arbeitsvorbereitung und Vertreter des jeweiligen Gruppenleiters. Seitdem erhielten sie die Vergütung nach der Vergütungsgruppe T6 des im Betrieb Anwendung findenden Gehaltsrahmenabkommens.	5
1985 wurde der Kläger zum Gruppenleiter in der Arbeitsvorbereitung/Inspektion Stahlwerke befördert. Ungefähr zur selben Zeit wurde Herr Q. zum Gruppenleiter in der Arbeitsvorbereitung/Werkstätten befördert.	6
Nach einer Arbeitsplatzbeschreibung für den Kläger aus dem Jahr 1994 sind ihm sechs Sachbearbeiter unterstellt. Seine Aufgaben sind: 1. Führung der Mitarbeiter, 2. Beschaffung und Bereitstellung von Leistungen und Material, 3. Planung, Terminüberwachung, administrative Tätigkeiten, 4. Anlaufstelle/ Zusammenarbeit mit sonstigen Abteilungen/Firmen, 5. Div. Schadensaufnahmen einschl. Kostenverfolgung, 6. Inspektions- und Wartungspläne über REGIS, 7. Kostenverfolgung über SAP, 8. Datenpflege allgemein, 9. OWZ-Pflege/Anlagendokumentation.	7
Nach einer Arbeitsplatzbeschreibung für den Mitarbeiter Q. aus dem Jahr 1996 (Gruppenleiter AV Elektr.) sind dessen Aufgaben ebenfalls die unter 1. - 5. und 7. - 9. genannten Aufgaben. Außerdem erledigt er 6. Auftragsbearbeitung über REGIS, 10. Erarbeitung technischer Lösungen und 11. Entsorgung. Ihm sind vier Arbeitsplätze unterstellt. Wegen der weiteren Einzelheiten der Arbeitsplatzbeschreibungen wird auf Bl. 129 139 Bezug genommen.	8
Der Mitarbeiter E. ist Gruppenleiter Arbeitsvorbereitung in der Abteilung Laboratorien/Chemische Analytik. Er hat eine Berufsausbildung zum Chemielaboranten abgeschlossen. Nach einer Arbeitsplatzbeschreibung aus dem Jahr 1994 sind seine Aufgaben: 1. Annahme und Prüfung von Proben und Aufträgen, 2. Gesprächspartner für Auftraggeber, 3. Koordination und Überprüfung des Fortschreitens analytischer Arbeiten, 4. Beurteilung und Ausgabe von Analysenergebnissen, 5. Verwaltung des Laborinformations- und Management-Systems (LIMS), 6. Durchführung auftraggeberbezogener Auswertungen, 7. Führen unterstellter Sachbearbeiter. Unterstellt ist ihm ein Sachbearbeiter. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Arbeitsplatzbeschreibung für Herrn E. Bezug genommen	9

(Bl. 125 127 d. A.).

Der Mitarbeiter I. war zur Zeit der Wahl des Klägers in den Betriebsrat noch nicht in der Arbeitsvorbereitung tätig. Er nimmt nun die beruflichen Aufgaben des Klägers wahr. 10

Seit November 1998 wird Herr Q. außertariflich vergütet, während der Kläger und alle anderen Gruppenleiter nach der Tarifgruppe T6 vergütet werden. 11

Der Kläger hat beantragt, 12

die Beklagte im Wege der Stufenklage zu verurteilen, 13

1. über das Arbeitsentgelt inklusive sämtlicher Nebenleistungen des Herrn H. Q. seit November 1998 Auskunft zu erteilen, 14

2. die Beklagte zu verurteilen, für den Fall begründeter Zweifel an der Richtigkeit der Auskunft die Richtigkeit an Eides statt zu versichern, 15

3. die Differenz zwischen dem Gehalt des Herrn H. Q. und dem derzeit ausgezahlten Gehalt des Klägers für den Zeitraum ab der erfolgten Gehaltserhöhung für Herrn H. Q. an den Kläger zu zahlen. 16

Die Beklagte hat beantragt, 17

die Klage abzuweisen. 18

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, alle Gruppenleiter in den Instandhaltungsbereichen und teilweise auch ausgebildete Techniker seien mit dem Kläger vergleichbar. Herr Q. sei jedoch mit dem Kläger nicht vergleichbar, da er Aufgaben erledige, die über die gewöhnliche Tätigkeit eines Gruppenleiters hinausgingen. 19

Das Arbeitsgericht Duisburg hat die Klage durch Urteil vom 25.06.2003 3 Ca 585/03 -, auf dessen Inhalt Bezug genommen wird, abgewiesen. 20

Gegen das ihm am 18.08.2003 zugestellte Urteil hat der Kläger mit einem am 10.09.2003 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 18.11.2003 mit einem am 18.11.2003 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet. 21

Der Kläger beantragt, 22

das Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg vom 25.06.2003 - 3 Ca 585/03 - abzuändern und 23

1. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger über das Arbeitsentgelt inklusive sämtlicher Nebenleistungen des Herrn H. Q. seit November 1998 Auskunft zu erteilen, 24

2. die Beklagte zu verurteilen, für den Fall begründeter Zweifel an der Richtigkeit der Auskunft die Richtigkeit an Eides statt zu versichern, 25

3. die Differenz zwischen dem Gehalt des Herrn H. Q. und dem derzeit ausgezahlten Gehalt des Klägers für den Zeitraum ab der erfolgten Gehaltserhöhung für Herrn H. Q. an den Kläger zu zahlen. 26

Die Beklagte beantragt, 27

die Berufung zurückzuweisen.	28
Sie trägt vor, sie habe Herrn Q. aufgrund seiner überdurchschnittlichen Leistungen im Jahr 1999 weitergehende Befugnisse eingeräumt als den übrigen Gruppenleitern. Dieser habe seitdem auch die disziplinarische Vorgesetztenfunktion. Aufgrund dessen habe sie die Einzelfallentscheidung getroffen, Herrn Q. in ein außertarifliches Angestelltenverhältnis zu überführen. Dabei handele es sich nicht um eine für Gruppenleiter betriebsübliche Beförderung sondern um die einmalige Übertragung von Zusatzaufgaben, die dem Kläger wie auch allen anderen Gruppenleitern auch dann nicht übertragen worden wären, wenn er nicht in den Betriebsrat gewählt worden wäre.	29
Wegen des weiteren beiderseitigen Parteivorbringens wird auf die Schriftsätze und den sonstigen Akteninhalt Bezug genommen.	30
ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:	31
I.	32
Die Berufung ist zulässig.	33
Sie ist statthaft (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässig (§ 64 Abs. 2 b ArbGG) sowie form- und fristgemäß eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 Abs. 3 ZPO).	34
II.	35
Die Berufung ist auch begründet.	36
Die Beklagte ist zur Erteilung der mit der Klage geforderten Auskunft verpflichtet. Über die weiteren Anträge kann erst nach Erteilung der Auskunft entschieden werden, so dass wegen des Auskunftsanspruchs ein Teilurteil zu erlassen war (§ 301 Abs. 1 ZPO).	37
1. Die vom Kläger erhobene Stufenklage ist zulässig.	38
a) Nach § 254 ZPO kann mit der Klage auf Rechnungslegung eine Zahlungsklage verbunden werden. Der Begriff der Rechnungslegung im Sinne dieser Vorschrift ist nicht auf die im bürgerlichen Recht ausdrücklich geregelten Rechenschaftspflichten beschränkt, sondern erfasst jede Art von Auskunftserteilung, ohne die der Kläger die nähere Bestimmung seiner Leistungsansprüche nicht vornehmen kann. Trifft dies zu, kann die bestimmte Angabe der Leistungen, die der Kläger beansprucht, in Abweichung vom Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO vorbehalten werden, bis die Auskunft erteilt ist (BAG, Urteil vom 21.11.2000, AP Nr. 35 zu § 242 BGB Auskunftspflicht m. w. N.).	39
Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass der Kläger die Höhe der außertariflichen Vergütung des Herrn Q. nicht kennt. Denn der Kläger hat vorgetragen, nach dem anwendbaren Manteltarifvertrag müssten AT-Angestellte mindestens 20 % mehr verdienen als Tarifangestellte. Er gehe daher davon aus, dass Herr Q. mehr verdiene als er selbst. Daraus ist zu folgern, dass ihm der genaue Vergütungsbetrag, den die Beklagte an Herrn Q. zahlt, nicht bekannt ist. Von der Beklagten ist dies auch nicht in Abrede gestellt worden. Denn sie hat nicht eingewandt, die Auskunftserteilung sei nicht notwendig, weil der Kläger die Höhe der AT-Vergütung des Herrn Q. kenne.	40

b) Auch der Auskunftsantrag selbst (1. Stufe) ist zulässig. Insbesondere ist er hinreichend bestimmt. (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO).

2. Der Auskunftsantrag ist begründet.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts besteht außerhalb der gesetzlich oder vertraglich besonders geregelten Rechnungslegung ein Auskunftsrecht gemäß § 242 BGB, wenn der Berechtigte in entschuldbarer Weise über Bestehen und Umfang seines Rechts im Ungewissen ist und der Verpflichtete die zur Beseitigung der Ungewissheit erforderlichen tatsächlichen Angaben unschwer machen kann. Allerdings reicht das Informationsbedürfnis allein für die Anerkennung einer Auskunftspflicht nicht aus. Außerhalb von Vertragsverhältnissen bedarf es vielmehr eines dem Grunde nach bereits feststehenden Leistungsanspruchs (BAG, Urteil vom 22.11.2000, a. a. O.).

Der Auskunftsanspruch des Klägers hängt daher davon ab, ob die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ein ebenso hohes Arbeitsentgelt wie an Herrn Q. zu zahlen. Das bejaht die Berufungskammer.

b) Nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG darf das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung.

Vergleichbar sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Wahl eine im Wesentlichen gleichqualifizierte Tätigkeit wie das Betriebsratsmitglied ausgeübt haben (BAG, Urteil vom 15.01.1992, AP Nr. 84 zu § 37 BetrVG 1972; BAG, Urteil vom 21.04.1983, AP Nr. 43 zu § 37 BetrVG 1972). Unter im Wesentlichen gleichqualifizierter Tätigkeit ist eine im Wesentlichen gleichwertige Tätigkeit zu verstehen, bei der auch die jeweilige fachliche und persönliche Qualifikation Berücksichtigung findet (BAG, Urteil vom 13.11.1987, AP Nr. 61 zu § 37 BetrVG 1972). Die Vergleichbarkeit liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Wahl ähnliche Tätigkeiten wie das Betriebsratsmitglied ausgeübt und dafür in ähnlicher Weise wie das Betriebsratsmitglied selbst fachlich und persönlich qualifiziert war (BAG, Urteil vom 11.12.1991, NZA 1993, Seite 909 f.).

Damit ergibt sich zunächst, dass Herr I. nicht mit dem Kläger vergleichbar ist, weil er zum Zeitpunkt der Wahl des Klägers in den Betriebsrat keine vergleichbare Tätigkeit ausgeübt hat. Denn es ist zwischen den Parteien unstreitig, dass Herr I. zu diesem Zeitpunkt noch nicht in der Arbeitsvorbereitung bei der Beklagten beschäftigt war. Tatsachen, dass Herr I. dennoch schon zum Zeitpunkt der Wahl eine gleichqualifizierte Tätigkeit ausgeübt hat, sind nicht ersichtlich und von der Beklagten auch nicht vorgetragen.

Entgegen der Ansicht der Beklagten sind auch nicht alle Gruppenleiter aus den Instandhaltungsbereichen und teilweise auch ausgebildete Techniker mit dem Kläger vergleichbar. Selbst wenn eine Vergleichbarkeit hinsichtlich der Vorgesetztenfunktion bejaht werden könnte, würde dies jedenfalls nicht ausreichen. Denn die Führung der Mitarbeiter ist nur eine der Arbeitsaufgaben des Klägers. Tatsachen, dass Gruppenleiter oder ausgebildete Techniker, die zum Zeitpunkt der Wahl des Klägers in den Betriebsrat außerhalb der Arbeitsvorbereitung beschäftigt waren, oder auch nur einer von ihnen hinsichtlich ihrer gesamten Tätigkeit mit dem Kläger vergleichbar sind, hat die Beklagte nicht vorgetragen.

Auch Herr E. hat zur Zeit der Wahl des Klägers in den Betriebsrat keine im Wesentlichen gleichqualifizierte Tätigkeit wie der Kläger ausgeübt. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob die

Vergleichbarkeit schon daran scheitert, dass Herr E. eine Berufsausbildung zum Chemielaboranten abgeschlossen hat, während der Kläger zum Starkstromelektriker ausgebildet wurde. Denn jedenfalls erfordern die Tätigkeiten des Klägers und die von Herrn E. keine gleichwertige fachliche Qualifikation.

Das ergibt sich schon aus Ziff. 3.1 der Arbeitsplatzbeschreibungen, in denen unter der Frage 50 Welche Ausbildung und/oder Berufserfahrung erfordern die Aufgaben? für die Stelle von Herrn E. eine Berufserfahrung von drei Jahren sowie zusätzlich zur abgeschlossenen Lehrausbildung als Chemielaborant Erwerb von DV-Kenntnissen für die Betreuung von LIMS angegeben ist, während für die Stelle des Klägers eine Berufserfahrung von acht bis zehn Jahren sowie zusätzlich zur abgeschlossenen Lehrausbildung in einem technischen Beruf eine Meister-/Techniker-Ausbildung, REFA-Grund- und Fachlehrgänge sowie EDV-Kenntnisse/Schulungen aufgeführt werden. Die vom Kläger zur Zeit seiner Wahl in den Betriebsrat zu erledigenden Arbeitsaufgaben setzen daher erheblich mehr Berufserfahrung sowie umfangreichere und vielfältigere Zusatzqualifikationen als die von Herrn E. voraus.

Das spiegelt sich im Umfang und in der Qualität der Arbeitsaufgaben wieder. So gehört dazu 51 im Fall des Klägers u. a.: Kalkulation für Großreparaturen, Investitionen, Grobkalkulation bei Fremdvergabe, Mitarbeit bei der Lösung von technischen Problemstellungen, eigenständige Entscheidungen von kaufmännischen, technischen und Materialfragen in Richtung Einkauf, Lager usw., Festlegung von Lieferterminen, eigenständige und informative Einflussnahme bei Preisen, Stückzahlen, Lieferzeiten, Dispos, Liefermengen. Dies erfordert ein hohes Maß von fachlichen Kenntnissen, Flexibilität und Verantwortungsbewusstsein. Dahinter bleibt der Schwierigkeitsgrad der von Herrn E. auszuführenden Arbeiten und das Ausmaß der damit verbundenen Verantwortung zurück. Denn dessen Arbeitsplatz ist durch ein wesentlich schmaleres Spektrum an Einzelaufgaben im Bereich der chemischen Analyse gekennzeichnet.

Nicht zuletzt unterscheiden sich die Stellen auch dadurch, dass die Zahl der unterstellten 52 Sachbearbeiter bei der Stelle des Klägers wesentlich größer ist als bei der Stelle des Gruppenleiters Arbeitsvorbereitung Laboratorien.

Der mit dem Kläger einzig vergleichbare Arbeitnehmer ist daher der Mitarbeiter Q.. Dessen 53 beruflicher Werdegang, die zur Zeit der Wahl des Klägers in den Betriebsrat zu erledigenden Arbeitsaufgaben und die Anforderungen im Hinblick auf Ausbildung und Berufserfahrung sind nach den Arbeitsplatzbeschreibungen nahezu gleich und gleichwertig. Da Herr Q. die disziplinarische Vorgesetztenfunktion erst nach der Wahl des Klägers in den Betriebsrat übertragen wurde, bleibt diese Zusatzaufgabe bei der Beurteilung der Vergleichbarkeit außer Betracht.

c) In erster Linie ist die Beklagte der Auffassung, sie sei nicht verpflichtet, den Kläger ebenso 54 zu vergüten wie Herrn Q., weil dessen Übernahme in den Kreis der AT-Angestellten nicht betriebsüblich sei. Dazu verweist sie auf alle anderen Gruppenleiter, die unstreitig wie der Kläger in die Vergütungsgruppe T6 eingruppiert sind.

Allerdings kommt es nach dem Wortlaut des § 37 Abs. 4 BetrVG nur auf das Arbeitsentgelt 55 der mit dem Betriebsratsmitglied vergleichbaren Arbeitnehmer an. Durchlaufen diese eine betriebsübliche Entwicklung, darf das Arbeitsentgelt des Betriebsratsmitglieds nicht geringer bemessen werden. Betriebsüblich ist die Entwicklung nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die bei objektiv vergleichbarer Tätigkeit Arbeitnehmer mit vergleichbarer fachlicher und persönlicher Qualifikation bei Berücksichtigung der normalen betriebsüblichen und personellen Entwicklung in beruflicher Hinsicht genommen haben (BAG,

Mit dem Begriff Betriebsüblichkeit wird im allgemeinen die Vorstellung verbunden, dass ein gleichförmiges Verhalten des Arbeitgebers und eine bestimmte Regel vorliegt. Der Geschehensablauf muss so das Bundesarbeitsgericht so typisch sein, dass aufgrund der betrieblichen Gegebenheiten und Gesetzmäßigkeiten wenigstens in der überwiegenden Mehrzahl der vergleichbaren Fälle damit gerechnet werden kann. Daraus ist zu folgern, dass Beförderungen auf eine Beförderungsstelle nur dann betriebsüblich sind, wenn nach den betrieblichen Gepflogenheiten das Betriebsratsmitglied zur Beförderung angestanden hätte oder wenn wenigstens die Mehrheit der vergleichbaren Arbeitnehmer des Betriebs einen derartigen Aufstieg erreicht (BAG, Urteil vom 15.01.1992, a. a.O.; BAG, Urteil vom 07.06.1989 - 7 AZR 538/88 -, zitiert nach Juris). Steht etwa im Fall einer Beförderung nur eine Stelle zur Verfügung, muss zwischen den vergleichbaren Arbeitnehmern des Betriebs einschließlich des Betriebsratsmitglieds eine Auswahl getroffen werden. Dies hat zur Folge, dass der Anspruch nach § 37 Abs. 4 BetrVG nur ausgelöst wird, wenn gerade das Betriebsratsmitglied nach den betriebsüblichen Auswahlkriterien auf die höher dotierte Stelle hätte befördert werden müssen (BAG, Urteil vom 13.11.1987, AP Nr. 61 zu § 37 BetrVG 1972).

56

Um eine derartige Konstellation geht es im vorliegenden Streitfall nicht. Vielmehr hat die Beklagte Herrn Q. in den Kreis der AT-Angestellten übernommen, weil sie ihm (nach ihrer Behauptung) die disziplinarische Vorgesetztenfunktion übertragen hat. Im Übrigen erledigt Herr Q. dieselben Aufgaben wie zuvor. Ein Bewerbungsverfahren für eine freie Stelle, um die mehrere Personen konkurriert haben, hat nicht stattgefunden.

57

Auch handelt es sich nicht um einen Aufstieg, den die Mehrheit der vergleichbaren Arbeitnehmer erreicht. Denn es gibt im Fall des Klägers nur Herrn Q. als vergleichbaren Arbeitnehmer. Deshalb kann Betriebsüblichkeit hier nicht bedeuten, dass aufgrund der betrieblichen Gegebenheiten und Gesetzmäßigkeiten wenigstens in der überwiegenden Mehrheit der vergleichbaren Fälle mit einer Beförderung oder einem Aufstieg oder einer bestimmten Gehaltsentwicklung gerechnet werden kann. Es geht aber auch nicht an, wenn nur eine Vergleichsperson vorhanden ist, zur Bestimmung der Betriebsüblichkeit den Kreis der in die Betrachtung einzubeziehenden Arbeitnehmer weiterzuziehen. Denn dies steht nicht nur mit dem Wortlaut des § 37 Abs. 4 BetrVG nicht in Einklang, sondern widerspricht auch seinem Sinn und Zweck.

58

§ 37 Abs. 4 BetrVG ist eine Ausprägung des Benachteiligungsverbots des § 78 Satz 2 BetrVG. Durch die Vorschrift soll sichergestellt werden, dass die Mitglieder des Betriebsrats weder in wirtschaftlicher noch in beruflicher Hinsicht gegenüber vergleichbaren Arbeitnehmern mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung Nachteile erleiden (BAG, Urteil vom 13.11.1987, a. a.O., unter Bezugnahme auf die Entstehungsgeschichte). Mitglieder des Betriebsrats sollen wegen der Übernahme ihres Amtes weder benachteiligt noch begünstigt werden. Bei der Beurteilung, welche Entwicklung betriebsüblich ist, kommt es nach dem Zweck des Gesetzes also darauf an, ob das Betriebsratsmitglied, wenn es sein Amt nicht übernommen hätte, eine bestimmte Entwicklung durchlaufen hätte, zu der es wegen der Übernahme des Amtes nicht gekommen ist (Thüsing in Richardi, BetrVG, 9. Aufl., § 37 Rdn. 63).

59

Die Entscheidung, ob dem Kläger eine Vergütung in derselben Höhe wie dem Mitarbeiter Q. zusteht, hängt deshalb nach Auffassung der Berufungskammer davon ab, ob die Beklagte auch dem Kläger die disziplinarische Vorgesetztenfunktion übertragen und ihn in den Kreis der AT-Angestellten übernommen hätte, wenn er seine berufliche Tätigkeit weiterhin für sie in

60

vollem Umfang ausgeübt hätte. Das ist zu bejahen. Denn die Beklagte hat vorgetragen, sie habe Herrn Q. die Zusatzaufgabe wegen seiner überdurchschnittlichen Leistungen übertragen. Da aber nicht ersichtlich ist und die Beklagte auch nicht behauptet hat, dass der Kläger als Gruppenleiter nicht ebenfalls überdurchschnittliche Leistungen erbracht hat, kann daraus nur gefolgert werden, dass der Kläger wie schon vor seiner Wahl zum Betriebsratsmitglied eine gleiche berufliche Entwicklung wie Herr Q. genommen hätte (ebenso wohl BAG, Urteil vom 21.04.1983, AP Nr. 43 zu § 37 BetrVG 1972).	
III.	61
Da nach Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts über die Kosten des Rechtsstreits einheitlich zu entscheiden ist, erfolgt die Kostenentscheidung erst im Schlussurteil.	62
Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.	63
RECHTSMITTELBELEHRUNG	64
Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten	65
REVISION	66
eingelegt werden.	67
Für den Kläger ist kein Rechtsmittel gegeben.	68
Die Revision muss	69
innerhalb einer Notfrist von einem Monat	70
nach der Zustellung dieses Urteils schriftlich beim	71
Bundesarbeitsgericht,	72
Hugo-Preuß-Platz 1,	73
99084 Erfurt,	74
Fax: (0361) 2636 - 2000	75
eingelegt werden.	76
Die Revision ist gleichzeitig oder	77
innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils	78
schriftlich zu begründen.	79
Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.	80
gez.: Heinlein gez.: Grosse gez.: Meyer	81
