

---

**Datum:** 17.06.2009  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Hamm  
**Spruchkörper:** 19. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 19 Sa 392/09  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGHAM:2009:0617.19SA392.09.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Herford, 1 Ca 1331/07  
**Schlagworte:** Wechsel von Akkordlohn auf Zeitlohn  
**Normen:** § 611 BGB, § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG  
**Leitsätze:**

Stellt der Arbeitgeber bei Entlohnung für die Arbeit an einem Arbeitsplatz von Akkordlohn auf Zeitlohn um, ohne den Betriebsrat zu beteiligen, hat der Arbeitnehmer an diesem Arbeitsplatz Anspruch auf Vergütung in bisheriger Höhe

---

**Tenor:**

Das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 17.10.2008 – 1 Ca 1331/07 – wird abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.504,65 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz

von 312,82 Euro seit dem 31.08.2007

von 136,54 Euro seit dem 30.09.2007

von 254,23 Euro seit dem 31.10.2007

von 234,35 Euro seit dem 30.11.2007

von 32,25 Euro seit dem 31.12.2007

von 298,13 Euro seit dem 31.01.2008

von 236,61 Euro seit dem 29.02.2008  
von 181,61 Euro seit dem 31.03.2008  
von 188,41 Euro seit dem 30.04.2008  
von 228,98 Euro seit dem 31.05.2008  
von 287,85 Euro seit dem 31.06.2008 und  
von 112,87 Euro seit dem 31.07.2008 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger zu 1/5, die Beklagte zu 4/5.

Die Revision wird nicht zugelassen.

---

## TATBESTAND

Die Parteien streiten über Arbeitsvergütung.

Der am 15.12.1958 geborene, verheiratete und drei Kindern zum Unterhalt verpflichtete Kläger ist seit dem 23.06.1986 bei der Beklagten, einem metallverarbeitenden Betrieb mit ca. 440 Arbeitnehmern, als Metallarbeiter beschäftigt. Die wechselseitigen Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien ergeben sich aus einem vom 23.06.1986 datierenden ?Arbeitsvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer? (wegen der weiteren Einzelheiten der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen wird auf die Ablichtung dieses Vertrages Bl. 4 ff. d. A. verwiesen). Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kommt kein Tarifvertrag zur Anwendung.

Die Arbeitnehmer im Betrieb der Beklagten haben einen Betriebsrat gewählt. Dieser hat den Arbeitnehmer F1 F2 zu seinem Vorsitzenden gewählt. Der Kläger war in den vergangenen Jahren Ersatzmitglied im Betriebsrat und ist derzeit in den Betriebsrat nachgerückt.

Die Arbeitnehmer waren bei der Beklagten in der Vergangenheit – jedenfalls in der Stanzabteilung – überwiegend im Akkord tätig und hatten meist nur drei bis vier Lohnstunden pro Monat zu verzeichnen. Die Arbeitsplätze bestanden seinerzeit vorwiegend aus kleinen Pressen, Schweißmaschinen und anderen Maschinen, die von Einrichtern eingerichtet wurden. Die Arbeitnehmer brauchten nur die Maschinen zu bedienen und wechselten, wenn die Losgröße erreicht war, an den nächsten fertig eingerichteten Arbeitsplatz. Vor diesem Hintergrund führte die Beklagte etwa ein oder zwei Jahre nach der Einstellung des Klägers, ohne eine ausdrückliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmern zu treffen, durch Anweisung eines Personalbüros eine Vergütungsregelung ein, nach welcher die im Akkord tätigen Arbeitnehmer bei einer Arbeitsleistung von mehr als 50 von 100 der monatlichen Gesamtstunden im Akkord auch den Rest im Akkorddurchschnitt bezahlt bekamen, während bei einer Leistung von weniger als 50 von 100 der monatlichen Gesamtstunden im Akkord für die Stunden im Zeitlohn der vereinbarte Stundenlohn bezahlt wurde. In den Jahren

1

2

3

4

5

1995/1996 schaffte die Beklagten die kleinen Pressen ab und stellte die Produktion am Arbeitsplatz ?Innenschalthebel?, an dem der Kläger seit ca. März 1990 überwiegend tätig gewesen war, ein.

Das Arbeitsgericht Herford hatte am 12.07.1996 in dem Beschlussverfahren 3 BV 6/96 der Beklagten dieses Verfahrens aufgegeben, es bis zur Zustimmung des Betriebsrats, dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder dem Spruch einer Einigungsstelle zu unterlassen, die Beschäftigten der Abteilung ?Normalstanzerei? ab dem 01.01.1996 auf der Grundlage der dem Betriebsrat mit Schreiben vom 14.02.1996 (?Antrag auf Änderungskündigung?) mitgeteilten Entlohnungsgrundsätze für akkordfähige Arbeiten mit dem ?Akkordlohn? und für alle sonstigen nicht akkordfähigen Arbeiten im Stundenlohn statt – wie bis zum 31.12.1995 – für akkordfähige Arbeiten nach dem Entlohnungsgrundsatz ?Akkordlohn? und für nichtakkordfähige Arbeit nach dem Entlohnungsgrundsatz ?Akkorddurchschnitt? zu entlohnen. 6

Parallel zu diesem Beschlussverfahren war im Betrieb der Beklagten eine Einigungsstelle eingerichtet worden. Diese verkündete unter dem 04.11.1996 auf der Basis eines ?Abstimmungs-Entwurfs II? durch Spruch eine Betriebsvereinbarung über ein ?Betriebliches Entlohnungssystem?. In dieser Betriebsvereinbarung finden sich unter ?C? die Regelungen für "gewerbliche ArbeitnehmerInnen". Dort sind in § 1 die Grundsätze für die Eingruppierung und in § 2 die Lohngruppen aufgeführt. Danach unterfallen der Lohngruppe ?GMA 6? "Arbeiten, die eine abgeschlossene Anlernausbildung in einem anerkannten Anlernberuf oder eine gleich zu bewertende betriebliche Ausbildung erfordern". § 5 regelt eine betriebliche Zulage. Unter § 6 ?Allgemeine Bestimmungen über Entlohnungsgrundsätzen und Entlohnungsmethoden? heißt es ? 1. Die Arbeiten können als Zeitlohn- oder Leistungslohnarbeiten (Akkord- oder Prämienlohnarbeiten) verrichtet werden. 2. Jede(r) ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, die den jeweils vereinbarten Entlohnungsgrundsätzen und Entlohnungsmethoden zugeordnete Arbeiten auszuführen". § 7 regelt die Zeitlohnarbeit, § 8 die Akkordlohnarbeit. Unter ?D? ist schließlich geregelt, dass diese Betriebsvereinbarung am 01.11.1996 in Kraft tritt, die Arbeitgeberin das Beteiligungsverfahren nach § 99 BetrVG binnen eines Monats nach in Kraft treten dieser Betriebsvereinbarung durchzuführen hat. Binnen drei Monaten nach in Kraft treten dieser Betriebsvereinbarung haben sich die Arbeitgeberin und der Betriebsrat auch über die Einzelheiten der Akkorde (Vorgabezeiten usw.) zu einigen (wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Ablichtung dieser Betriebsvereinbarung Bl. 185 ff. d. A. verwiesen). 7

Ebenfalls im Rahmen eines Einigungsstellenverfahrens schlossen die Betriebsparteien unter dem 09.12.1996 eine Betriebsvereinbarung über die Dauer der individuellen, regelmäßigen, wöchentlichen Arbeitszeit, Beginn und Ende der Arbeitszeit, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und die Dauer bzw. die Lage der Pausen. Danach beläuft sich die Regelarbeitszeit auf 36 Stunden. In § 3 dieser Betriebsvereinbarung ist die Zuschlagspflichtigkeit von Mehrarbeit, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit geregelt. In einer Anlage zu dieser Betriebsvereinbarung ?Arbeitsbeginn und Schichten für Betriebsabteilung? ist für die Abteilung Stanzerei ein Zwei-Schicht-System und bei Bedarf ein Drei-Schicht-System vereinbart (Ablichtung der Betriebsvereinbarung und ihrer Anlage Bl. 16 ff. d. in dem Verfahren der Parteien Arbeitsgericht Herford 4 Ca 1545/04). 8

Unter dem 26.03.1997 schlossen die Betriebsparteien eine ab dem 01.04.1997 geltende ?Betriebsvereinbarung über die Entlohnung von Mischlöhnern?. Diese enthält in den Ziffern 5. und 6. auch Vereinbarungen über die Berechnung von Zuschlägen (wegen der Einzelheiten wird auf die Ablichtung dieser Betriebsvereinbarung Bl. 52 d. A. verwiesen). 9

- Im Verfahren 4 Sa 172/98 stritten die Parteien über eine Änderungskündigung, mit der die Beklagte trotz des Beschlusses des Arbeitsgerichts Herford vom 12.07.1997 vor Abschluss der Einigungsstellenverfahren erreichen wollte, dass nach Ende der Kündigungsfrist am 31.01.1997 die bisher praktizierte Bezahlung von Zeitlohnstunden – wenn sie weniger als 50 % der Stunden im Monat ausmachten – nach dem Akkorddurchschnitt vergütet wurden, beendet werden sollte und zukünftig sämtliche geleisteten Akkordarbeiten im erarbeiteten Akkord und sämtliche Stunden, die nichts mit dem Akkord zu tun haben, mit dem vereinbarten Stundenverdienst vergütet werden sollten. Die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts Herford bei dem Landesarbeitsgericht Hamm blieb erfolglos (Urteil vom 23.09.1999). In einem weiteren Verfahren vor dem erkennenden Gericht unter dem Aktenzeichen 16 Sa 1229/99 stritten die Parteien über Vergütung. Nach dem Tatbestand dieser Entscheidung war der Kläger im Mai und Juni 1998 teilweise am Arbeitsplatz ?Bandschleifen? eingesetzt worden. Arbeiten am Arbeitsplatz ?Bandschleifen? wurden danach seit 1987 auf der Grundlage einer am 19.10.1987 betriebsintern erstellten Zeitaufnahme, die am 05.11.1987 und am 15.11.1988 überprüft und bestätigt wurde, im Akkord durchgeführt und bezahlt. Seinerzeit war bei der Beklagten noch kein Betriebsrat gewählt worden. 10
- Ab Juli 1998 wurde der Kläger erneut an seinem früheren Arbeitsplatz an der Mehrspindelbohrmaschine ?Gillardon? und an der Fräsmaschine ?Deckel? eingesetzt. Auch hierbei handelt es sich um Akkordarbeiten. Im Verfahren 4 Ca 1545/04 vor dem Arbeitsgericht Herford stritten die Parteien um die Bezahlung des Donnerstags, den 08.04.2004. Zu diesem Zeitpunkt war der Kläger im Bereich der spanabhebenden Fertigung im Zeitlohn gegen eine Vergütung von 12,60 € pro Stunde beschäftigt. Später war der Kläger mit Schweißarbeiten beschäftigt. 11
- Spätestens seit Anfang 2006 ist der Kläger fast ausschließlich wieder an der Bandschleifmaschine und damit im Akkord beschäftigt. Die Beklagte ergänzte Ende 2006 im Rahmen der Produktoptimierung diese Bandschleifmaschine um eine automatische Teilezuführung. Damit hing die Zuführung der Teile an der Maschine nicht mehr von der Einlegegeschwindigkeit des Arbeitnehmers ab. Durch den von der Beklagten beauftragten unabhängigen REFA-Sachverständigen K3 wurde am 01.12.2006 festgestellt, dass bei der Verwendung der automatischen Teilezuführung die dort verrichteten Arbeiten nicht mehr als Akkord entlohnt werden können, weil insoweit keine Akkordarbeit mehr vorliegt. 12
- Der Betriebsleiter K4 vereinbarte daraufhin mit dem Kläger und dem Arbeitnehmer K5, der in der zur Schicht des Klägers komplementären Schicht ebenfalls an dieser Maschine arbeitet, dass aufgrund der Wegfall der Akkordarbeiten an der Bandschleifmaschine für eine Übergangszeit von einem halben Jahr der bisherige Akkorddurchschnitt von 14,20 € als Grundlohn weiter gezahlt werden sollte. 13
- In den Monaten Februar bis einschließlich Juli 2007 zahlte die Beklagte dem Kläger den Grundlohn der Lohngruppe GMA 6, somit 11,05 € pro Stunde. Darüber hinaus erhielt der Kläger eine Leistungszulage von 1 € pro Stunde. Unter der Lohnart "Nr. 232 Nachzahlung? stockte die Beklagte den Stundenlohn des Klägers um zwei weitere € auf, so dass der Kläger insgesamt 14,05 € pro Stunde erhielt. Für vereinzelte Stunden, während derer die Teilezuführung defekt war, wurde der Kläger im Akkord vergütet (7 Stunden im Mai 2007). Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaubsstunden wurden auf Basis eines deutlich höheren, von Monat zu Monat wechselnden Lohnsatzes zwischen 15,88 € und 14,15 € abgerechnet (wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Ablichtungen der Verdienstnachweise und der persönlichen Monatsübersichten im Zeitraum März 2007 bis Juli 14

2007 Bl. 8 – 18 d. A. verwiesen).

Mit seiner vom 17.10.2007 datierenden, am darauffolgenden Tag beim Arbeitsgericht Herford eingegangenen und in der Folgezeit mehrfach erweiterten Klage begehrt der Kläger Differenzansprüche zwischen dem Zeitlohn (zuzüglich der Leistungszulage), den die Beklagte dem Kläger ab August 2007 gezahlt hat und dem zuvor gezahlten Akkordlohn am Arbeitsplatz ?Bandschleifmaschine?. 15

Die Höhe der von ihm beehrten Differenzvergütung ergibt sich aus monatsbezogenen Berechnungen des Klägers in den Schriftsätzen vom 14.07.2008 (Bl. 238ff.) und vom 08.09.2008 (Bl. 294 bis 296). 16

Der Kläger berief sich zunächst auf eine ab Februar 2007 zeitlich unbegrenzte Zusage zur Fortzahlung des Akkorddurchschnitts durch den Betriebsleiter K4 der Beklagten und verwies auf die nicht erteilte Zustimmung des Betriebsrats zur Umstellung des Vergütungssystems an der Bandschleifmaschine. 17

Der Kläger hat beantragt, 18

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.983,20 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 519 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz

von 366,47 € seit dem 31.08.07, 20

von 142,45 € seit dem 20.09.07, 21

von 310,73 € seit dem 31.01.07, 22

von 288,99 € seit dem 30.11.07, 23

von 32,25 € seit dem 31.12.07, 24

von 344,92 € seit dem 31.01.07, 25

von 293,92 € seit dem 29.02.08, 26

von 211,70 € seit dem 31.03.08, 27

von 214,18 € seit dem 30.04.08, 28

von 317,52 € seit dem 31.05.08, 29

von 315,31 € seit dem 30.06.08 und 30

von 144,76 € seit dem 31.07.08 31

zu zahlen. 32

Die Beklagte hat beantragt, 33

die Klage abzuweisen. 34

Sie hat behauptet, der Betriebsleiter K4 habe dem Kläger und dem ebenfalls betroffenen Arbeitnehmer K5 die Fortzahlung des Akkorddurchschnitts ausdrücklich nur für ein halbes 35

Jahr zugesagt.

Die Umstellung der Vergütung des Klägers sei auch nicht wegen einer Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats unwirksam. Die Vergütung sei – sowohl hinsichtlich einer Vergütung im Stundenlohn als auch einer Akkordvergütung – abschließend durch die Betriebsvereinbarung geregelt. 36

Das Arbeitsgericht Herford hat Beweis erhoben über die Frage, ob dem Kläger die Zusage der Weiterzahlung einer Vergütung in Höhe des Akkorddurchschnitts nur für eine begrenzte Zeit zugesagt wurde, durch die Vernehmung der Zeugen K4, K5, F3, F4 und S4. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf das Protokoll der Verhandlung vom 12.09.2008 (Bl. 321 ff. d. A.) verwiesen. 37

Das Arbeitsgericht hat durch Urteil vom 17.10.2008 die Klage abgewiesen. 38

Zur Begründung hat es ausgeführt, der Kläger habe keinen Anspruch auf Zahlung einer Gesamtvergütung in Höhe eines Akkorddurchschnitts aufgrund einer Zusage der Beklagten. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme stehe zur Überzeugung der Kammer fest, dass die Zahlung einer Vergütung in Höhe eines Akkorddurchschnitts zeitlich auf sechs Monate begrenzt war. 39

Der Kläger habe auch keinen Anspruch auf Weiterzahlung seines Akkorddurchschnitts wegen eines Verstoßes der Beklagten gegen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 oder 11 BetrVG. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sei bereits mit Abschluss der Betriebsvereinbarung, die im Rahmen des Einigungsstellenverfahrens am 04.11.1996 unterzeichnet wurde, ausgeübt und verbraucht. Die Akkordvergütung sei in § 8 dieser Betriebsvereinbarung abschließend geregelt. Zeitlohnarbeit sei abschließend in § 7 der Betriebsvereinbarung geregelt. Ein erneuter Mitbestimmungstatbestand bei einem Wechsel von Akkordlohnarbeit in Zeitlohnarbeit komme schon deshalb nicht in Betracht, weil diesbezüglich angesichts abschließender Definitionen der verschiedenen Entlohnungsarten ein neuer Regelungsgegenstand nicht bestehe. Der Betriebsrat könne nicht mehr darüber mitbestimmen und disponieren, wann die Vergütung nach Zeitlohnarbeit erfolge und wann eine Akkordvergütung zu zahlen sei. Dies ergebe sich vielmehr jeweils automatisch aus dem Arbeitsplatz, dessen Wertigkeit unter Zugrundelegung der bestehenden Betriebsvereinbarung zu bestimmen sei. 40

Gegen das ihm am 04.11.2008 zugestellte Urteil hat der Kläger mit Schriftsatz vom 06.11.2008, am 07.11.2008 beim erkennenden Gericht eingegangen, Berufung eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 04.02.2009, per Fax am gleichen Tag beim erkennenden Gericht eingegangen, begründet. 41

Er akzeptiere das Ergebnis der Beweisaufnahme und bedauere, dass er die von der Beklagten insoweit gemachten Äußerungen nicht richtig vernommen und/oder verarbeitet habe. Der Anspruch des Klägers ergebe sich jedoch aus der unterbliebenen Beteiligung des Betriebsrats. Bereits aus dem Wortlaut des § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG ergebe sich, dass die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen sowie deren Änderung vorbehaltlich vorheriger tariflicher Regelungen der Mitbestimmung des Betriebsrates unterfalle. Darauf, ob und inwieweit der Betriebsrat dieses Mitbestimmungsrecht für sich reklamiert und/oder eingefordert habe, komme es nicht an, denn die ordnungsgemäße Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens obliege der Beklagten als Arbeitgeberin. Dieses Mitbestimmungsrecht habe der Betriebsrat durch die Betriebsvereinbarung ?Betriebliches Entlohnungssystem? auch noch nicht verbraucht. 42

Der Kläger hat erstmals im Termin vom 17.06.2009 behauptet, im streitbefangenen Zeitraum sei die automatische Teilezuführung "nach wenigen Monaten" wieder außer Betrieb genommen worden, so dass er wieder im Akkord gearbeitet habe. Außerdem sei sein Arbeitsplatz um weitere Aufgaben erweitert worden.	43
Der Kläger beantragt,	44
das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 17.10.2008 – 1 Ca 1331/07 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.983,20 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz	45
von 366,47 € seit dem 31.08.07,	46
von 142,45 € seit dem 20.09.07,	47
von 310,73 € seit dem 31.10.07,	48
von 288,99 € seit dem 30.11.07,	49
von 32,25 € seit dem 31.12.07,	50
von 344,92 € seit dem 31.01.07,	51
von 293,92 € seit dem 29.02.08,	52
von 211,70 € seit dem 31.03.08,	53
von 214,18 € seit dem 30.04.08,	54
von 317,52 € seit dem 31.05.08,	55
von 315,31 € seit dem 30.06.08 und	56
von 144,76 € seit dem 31.07.08	57
zu zahlen.	58
Die Beklagte beantragt,	59
die Berufung des Klägers zurückzuweisen.	60
Sie meint, dass Arbeitsgericht habe zu Recht ein Mitbestimmungserfordernis des § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG für den hier vorliegenden Fall abgelehnt, weil das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats durch die Betriebsvereinbarung "Betriebliches Entlohnungssystem" zu der Frage der Entlohnungsgrundsätze, hier speziell des Zeit- und Akkordlohnes, vom Betriebsrat ausgeübt wurde und erschöpft ist.	61
Die Beklagte hat dem Kläger ab November 2008 suspendiert. Bis dahin ist die automatische Teilezuführung nach Behauptung der Beklagten in Betrieb gewesen. Die Bandschleifmaschine ist zwischenzeitlich an dem Standort der Beklagten nach K1 in Tschechien verlagert worden.	62
Die Behauptung des Klägers, die Zusage der Weiterzahlung des Akkorddurchschnitts sei nicht auf ein halbes Jahre begrenzt gewesen, über die in erster Instanz Beweis erhoben	63

worden ist, hat die Beklagte zum Anlass genommen, dem Kläger Prozessbetrug vorzuwerfen. Sie hat insoweit beim Arbeitsgericht Herford beantragt, die vom Betriebsrat verweigernde Zustimmung der beabsichtigten Kündigung des Klägers nach § 103 BetrVG zu ersetzen. Das Arbeitsgericht Herford hat die vom Betriebsrat verweigernde Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung des Klägers nicht ersetzt (Beschluss vom 13.02.2009 – 1 BV30/08). Gegen diesen Beschluss hat die Beklagte Beschwerde zum Landesarbeitsgericht eingelegt – 13 TaBV 20/09.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze Bezug genommen. 64

## ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE 65

### I. 66

Die Berufung ist an sich statthaft (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässig (§ 64 Abs. 2 b ArbGG) sowie in gesetzlicher Form und Frist eingelegt (§ 519 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, § 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG) und innerhalb der Frist (§ 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG) und auch ordnungsgemäß (§ 520 Abs. 3 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG) begründet worden. 67

### II. 68

In der Sache hat die Berufung überwiegend Erfolg. 69

Der Kläger hat gegen die Beklagte Anspruch auf Fortzahlung seiner bisher erzielten Akkordvergütung. Dabei kann dahinstehen, ob der Kläger zum Schluss wieder im Akkord gearbeitet hat. Die Beklagte kann ohne eine vorherige Zustimmung des Betriebsrats die dem Kläger gezahlte Vergütung ohnehin nicht einseitig absenken. 70

Denn die tatsächlich durchgeführte Mitbestimmung ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Wirksamkeitsvoraussetzungen für Maßnahmen zum Nachteil des Arbeitnehmers, sog. "Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung" (vgl. nur BAG vom 02.03.2004 – 1 AZR 271/03 – m. w. N. in Rn. 40). Unwirksam ist damit die Vergütung des Klägers im Zeitlohn statt – wie bisher – im Akkordlohn. Die Beklagte ist vielmehr verpflichtet, den von ihr mitbestimmungswidrig geänderten Entlohnungsgrundsatz an der Bandschleifmaschine mit seinem bisher gültigen – also dem vor der mitbestimmungswidrigen Änderung bestehenden Inhalt – im Betrieb weiter anzuwenden. 71

A. Dies führt im Zeitraum Juli 2007 bis Juli 2008 in Höhe zu einem Zahlungsanspruch von insgesamt 2.404,55 € brutto. Im Übrigen war die Klage abzuweisen. 72

1. § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG gibt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und bei der Einführung, Anwendung und Änderung von Entlohnungsmethoden. 73

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geht es dabei um die Festlegung abstrakt-genereller (kollektiver) Grundsätze zur Lohnfindung und damit um die Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollziehungsformen. Die Mitbestimmung in diesem Bereich soll die Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Unternehmens orientierten oder willkürlichen Lohngestaltung schützen und die 74

Angemessenheit und Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges gewährleisten. Maßgeblicher Gesichtspunkt ist die abstrakte Lohngerechtigkeit im Betrieb, nicht Fragen der Lohn- oder Gehaltshöhe (vgl. zuletzt BAG vom 29.01.2008 – 3 AZR 42/06 – Rn. 27).

Lohngestaltung ist im Verhältnis zum Entlohnungsgrundsatz und zur Entlohnungsmethode der weitergehende Begriff. Er umfasst alle generellen (kollektiven) Regelungen, nach denen die Entlohnung im Betrieb sich richten soll. Entlohnungsgrundsätze und Entlohnungsmethoden sind lediglich Beispiele der betrieblichen Lohngestaltung. Unter Entlohnungsgrundsatz versteht man das System, nachdem das Arbeitsentgelt gezahlt werden soll (z. B. Zeitlohn, Akkordlohn, Prämienlohn) und seine Ausformung als solche. Unter Entlohnungsmethode ist die Art und Weise der Durchführung des gewählten Entlohnungssystems zu verstehen. 75

Dabei kommt es für das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nicht darauf an, auf welcher rechtlichen Grundlage die Anwendung der bisherigen Entlohnungsgrundsätze erfolgte, ob etwa auf der Basis bindender Tarifverträge, einer Betriebsvereinbarung, einzelvertraglicher Absprachen oder einer vom Arbeitgeber einseitig praktizierten Vergütungsordnung (vgl. nur BAG vom 28.02.2006 – 1 ABR 4/05 – Rn. 16 m. w. N. der ständigen Rechtsprechung des 1. Senats). Vom Mitbestimmungsrecht erfasst werden alle Formen der Vergütung, die der Arbeitgeber aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gewährt. Ebenso wie die erstmalige Ausgestaltung einer Entlohnungsform ist auch deren spätere Änderung mitbestimmungspflichtig. 76

Das danach gegebene Mitbestimmungsrecht entfällt allerdings, wenn bei der Durchführung der Änderungen dem Arbeitgeber kein Regelungsspielraum verbleibt (BAG – Großer Senat – vom 03.12.1998 – GS 2/90 – Rn. 99 ff.). 77

2. Die Einführung einer bestimmten Lohnart oder der Wechsel zwischen verschiedenen Lohnarten unterfällt nach § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG der Mitbestimmung. 78

Zur betrieblichen Lohngestaltung i. S. d. Vorschrift gehört die Frage, ob im Betrieb im Zeitlohn oder im Leistungslohn, z. B. Akkord- oder Prämienlohn, gearbeitet werden soll (vgl. BAG vom 24.08.2004 – 1 AZR 419/03 – m. w. N. in Rn. 27). Das Bundesarbeitsgericht steht daher in ständiger Rechtsprechung auf dem Standpunkt, dass auch der Übergang von Akkordlohn auf Zeitlohn mitbestimmungspflichtig ist (vgl. dazu nur BAG vom 17.12.1968 – 1 AZR 178/68 (noch zu § 56 Abs. 1 h BetrVG) sowie BAG vom 20.09.1990 – 1 ABR 74/89 (Rn. 20), zuletzt BAG vom 24.08.2004 – 1 AZR 419/03 – m. w. N. in Rn. 27, vgl. auch LAG Baden-Württemberg vom 20.12.1991 – 5 TaBV 11/91 in: AiB 1993, 406ff.; LAG München vom 10.01.2007 – 10 Sa 914/06 – (Rn. 104) und vom 17.01.2007 – 9 Sa 518/06 (Rn. 50); dem folgt die Kommentarliteratur, z.B. Klebe in: DKK, Kommentar zum BetrVG, 11. Aufl., § 87 BetrVG Rn. 247 und 262, Fitting, Kommentar zum BetrVG, 24. Aufl., § 87 BetrVG Rn. 426, Wiese, Gemeinschaftskommentar zum BetrVG Band II, 8. Aufl., § 87 BetrVG Rn. 899 und 900 jeweils m. w. N., Worzalla in: Hess, Komm. zum BetrVG 7. Aufl. 2008, 478). 79

3. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG wird auch nicht entsprechend dem Eingangssatz des § 87 Abs. 1 BetrVG durch eine bestehende tarifliche Regelung ausgeschlossen. 80

Denn auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kommt kein Tarifvertrag zur Anwendung. 81

4. Die Wechsel von Akkord- auf Zeitlohn an der Bandschleifmaschine stellt auch einen "kollektiven Tatbestand" dar. 82
- Betriebliche Lohngestaltung beinhaltet die Festlegung abstrakt genereller (kollektiver) Grundsätze zur Lohnfindung. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erstreckt sich allerdings nur auf generelle Regelungen und nicht auf die Regelung von Einzelfällen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geht es um die Festlegung abstrakt-genereller (kollektiver) Grundsätze zur Lohnfindung. Die individuelle Lohngestaltung, bspw. Regelungen mit Rücksicht auf besondere Umstände des einzelnen Arbeitnehmers, bei denen ein innerer Zusammenhang zu ähnlichen Regelungen für andere Arbeitnehmer nicht besteht, unterliegen nicht der Mitbestimmung (BAG vom 22.09.1992 – 1 AZR 405/90 Rnr. 48 und BAG vom 29.02.2000 – 1 ABR 4/99 Rnr. 27). Beim Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG richtet sich die Abgrenzung von Einzelfallgestaltungen zu kollektiven Tatbeständen danach, ob es um Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vorgaben geht. Hiervon ausgehend ist für den Streitfall ein kollektiver Tatbestand zu bejahen. 83
- Von dem Wechsel von Akkordarbeit auf Leistungslohn sind zwar aktuell lediglich die beiden an der Bandschleifmaschine beschäftigten Arbeitnehmer der Früh- bzw. Spätschicht konkret betroffen. Die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer kann zwar ein Indiz dafür sein, ob ein kollektiver Tatbestand vorliegt oder nicht. Der kollektive Tatbestand wird jedoch nicht an quantitativen Maßstäben gemessen. Maßgeblich ist vielmehr ob die Regelung ausschließlich mit Rücksicht auf besondere Umstände des einzelnen Arbeitsverhältnisses getroffen wird, so dass kein innerer Zusammenhang zur Entlohnung anderer Arbeitnehmer besteht. Im vorliegenden Fall rührt das Regelungsbedürfnis von der Seite des Betriebes her. Die Beklagte hat die Bandschleifmaschine mit einer automatischen Teilezuführung versehen. Diese ist unabhängig von den konkreten Arbeitnehmern, die an der Bandschleifmaschine tätig sind. Individuelle Besonderheiten der an der Bandschleifmaschine beschäftigten Arbeitnehmer spielen für die Frage, ob Akkord- bzw. im Leistungslohn gearbeitet wird, keine Rolle. Daher steht der Umstand, dass an dieser Bandschleifmaschine nur zwei Arbeitnehmer im Früh- bzw. Spätschicht beschäftigt sind, einem kollektiven Tatbestand und damit einem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats im vorliegenden Fall nicht entgegen. 84
- Will die Beklagte für eine Gruppe von Arbeitnehmern, der sie bisher Akkordvergütung gezahlt hat, nunmehr grundsätzlich das Zeitlohnsystem einführen, liegt darin eine Änderung der Lohngestaltung, die nicht aufgrund individueller Besonderheiten der betroffenen Arbeitnehmer erfolgt, sondern aufgrund der unternehmerischen Entscheidung. 85
- Ob diese unternehmerische Entscheidung aufgrund einer technischen Veränderung der Bandschleifmaschine oder wirtschaftlicher Zwänge sich auch für den Betriebsrat möglicherweise als unabweisbar darstellt, ist dabei ohne Belang. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats stehen grundsätzlich nicht unter dem Vorhalt, dass durch sie nicht in die unternehmerische Entscheidungsfrei eingegriffen werden darf. Es ist vielmehr Sache der Betriebspartner und notfalls einer Einigungsstelle, den Zielvorstellung des Arbeitgebers bei der Ausgestaltung der Entlohnungsform angemessen Rechnung zu tragen. 86
5. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist entgegen der Ansicht der Beklagten und des Arbeitsgerichts nicht bereits durch die Betriebsvereinbarung vom 04.11.1996 abschließend ausgeübt worden. 87

- a. In diesem Zusammenhang kann die Beklagte nicht damit gehört werden, eine mitbestimmungsfreie Umstellung der Vergütung des Klägers sei nach der "Betriebsvereinbarung über die Entlohnung von Mischlöhnern" möglich. Aus der Historie der Beschäftigung des Klägers im Betrieb der Beklagten ergibt sich zwar, dass der Kläger zwar phasenweise auch im Zeitlohn gearbeitet hat. Hier geht es aber um die Tätigkeit des Klägers an der Bandschleifmaschine. Die Vergütung dieser konkreten Tätigkeit kann die Beklagte nicht mitbestimmungsfrei einseitig verändern. Ob sie den Kläger im Rahmen von Arbeitsvertrag und Betriebsverfassungsrecht an einen Zeitlohnarbeitsplatz versetzen kann, war hier nicht zu entscheiden.
- b. Der Beklagten ist einzuräumen, dass die Betriebsvereinbarung vom 04.11.1996 so 89 verstanden werden kann, dass der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei festlegen kann, an welchen Arbeitsplätzen im Zeitlohn und an welchen Arbeitsplätzen im Akkord gearbeitet wird. Die Vereinbarungen unter ?D? dieser Betriebsvereinbarung verpflichten die Beklagte einerseits zur Eingruppierung der Arbeitnehmer in das kollektive Entgeltschema und zur Einigung mit dem Betriebsrat über die Einzelheiten der Akkorde (Vorgabezeiten u.s.w.). Damit sind das Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG und das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Ziff. 11 BetrVG hinsichtlich des Leistungslohnes angesprochen. Ein Mitbestimmungsrecht über die Frage, an welchen Arbeitsplätzen, d.h. Maschinen im Zeitlohn gearbeitet wird und an welchen Maschinen im Leistungslohn gearbeitet wird, enthält die Betriebsvereinbarung nicht.
- c. Die Kammer versteht die jeweiligen Eingangsregelungen von § 7 und § 8 dieser 90 Betriebsvereinbarung so, dass jeweils die Zeitlohn- oder die Akkordlohnarbeit abstrakt gekennzeichnet (definiert) werden, wenn ausgeführt wird, dass Zeitlohnarbeit dann vorliegt, wenn außer den allgemeinen betrieblichen Arbeitsvorschriften und allgemeinen Planungsgrößen keine Bestimmungsgrößen vorgegeben werden und Akkordlohnarbeit dann vorliegt, wenn sachbezogenen Bestimmungsgrößen für die Erreichung einer Sollleistung vorgegeben werden. Daraus kann jedoch nicht geschlussfolgert werden, dass die ?Vorgabe? von sachbezogenen Bestimmungsgrößen für die Erreichung einer Sollleistung bzw. das Unterlassen derselben und die Zuordnung der Arbeitnehmer zu Zeitlohn- bzw. Akkordlohnarbeitsplätzen dem einseitigen (mitbestimmungsfreien) Bestimmungsrecht des Arbeitgebers unterliegt.

Nach dem Verständnis der Kammer wird die Grundsatzfrage, an welchen Arbeitsplätzen im 91 Leistungslohn und an welchen Arbeitsplätzen Zeitlohn gearbeitet wird, nicht dem einseitigen Bestimmungsrecht der Beklagten überlassen. Vielmehr setzt die Betriebsvereinbarung als selbstverständlich voraus, dass sich die Betriebsparteien zunächst über die Entlohnungsgrundsätze gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG an den konkret in dem Betrieb der Beklagten befindlichen Arbeitsplätzen geeinigt haben und sich zum zweiten auch darüber geeinigt haben, welche Arbeitnehmer an welchen Arbeitsplätzen arbeiten, dass heißt welche Arbeitnehmer im Zeitlohn arbeiten und welche Arbeitnehmer im Leistungslohn.

d.) Bei einem anderen Verständnis wäre die Betriebsvereinbarung vom 04.11.1996 92 unwirksam, weil sich der Betriebsrat durch die Delegation der Entscheidung, welche Arbeitsplätze im Zeitlohn und an welchen Arbeitsplätzen in Leistungslohn gearbeitet wird und welche Arbeitnehmer konkret im Leistungs- bzw. Zeitlohn arbeiten, seines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG in seiner Substanz begeben hätte. Denn nach der ständigen Rechtsprechung des 1. Senats des Bundesarbeitsgerichts darf ein Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht nicht in der Weise ausüben, dass er dem Arbeitgeber das alleinige Gestaltungsrecht über den mitbestimmungspflichtigen Tatbestand eröffnet (vgl.

beispielsweise BAG vom 26.04.2005 – 1 AZR 76/04 m. w. N. in Rn. 18). Zwar dürfen dem Arbeitgeber durch Betriebsvereinbarung gewisse Entscheidungsspielräume in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten eingeräumt werden. Der Betriebsrat kann aber über sein Mitbestimmungsrecht im Interesse der Arbeitnehmer nicht in der Weise verfügen, dass er in der Substanz auf die ihm gesetzlich obliegende Mitbestimmung verzichtet. Dies wäre dann der Fall, wenn der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei entscheiden könnte, an welchen Arbeitsplätzen im Leistungs- bzw. Zeitlohn gearbeitet wird und wer dort jeweils arbeitet.

6. Ob und inwieweit der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht für sich reklamiert und/oder eingefordert hat, kommt es nicht an. 93

Denn die ordnungsgemäße Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens obliegt der Beklagten (vgl. nur BAG vom 02.03.2004 – 1 AZR 271/03 – m. w. N. in Rn. 36). 94

Vor diesem Hintergrund handelt der Kläger, der selbst Betriebsratsmitglied ist, nicht treuwidrig, wenn er sich auf die unterbliebene Beteiligung des Betriebsrats bei der späteren Änderung des Entlohnungsgrundsatzes beruft, obwohl dem Betriebsrat im Bereich der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG sogar eine Initiativrecht zur Seite steht. 95

7. Da die Beklagte die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Änderung des Entlohnungsgrundsatzes an der Bandschleifmaschine nicht gewahrt hat, sind die Maßnahmen, die unter Verletzung des Mitbestimmungsrechts durchgeführt worden sind, unwirksam. 96

Auf der Grundlage eingangs zitierten "Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung" stehen dem Kläger Vergütungsansprüche aus § 611 BGB i. V. m. der Gehaltsabrede aus dem Arbeitsvertrag, dies aber nach Maßgabe der Struktur der bisher im Betrieb geltenden Vergütungsordnung, zu. Der im Betrieb der Beklagten an der Bandschleifmaschine gültige Entlohnungsgrundsatz ist auf den Kläger – soweit dies möglich ist – anzuwenden (vgl. BAG vom 15.04.2008 – 1 AZR 65/07 Rn. 38). 97

Auch bei Nichtbeachtung der Mitbestimmung durch den Arbeitgeber erhält der Arbeitnehmer keinen Erfüllungsanspruch auf Leistungen, die die bestehende Vertragsgrundlage übersteigen (vgl. zuletzt BAG vom 15.04.2008 – 1 AZR 65/07 – m. w. N. seiner st. Rspr. in Rn. 37). Die Verletzung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats führt nicht dazu, dass sich individualrechtliche Ansprüche der betroffenen Arbeitnehmer ergeben, die zuvor noch nicht bestanden haben. 98

Danach ist die Forderung des Klägers nur teilweise begründet. Die vertraglichen Absprachen der Parteien führen unter Beachtung der an der Bandschleifmaschine geltenden Entlohnungsgrundsätze überwiegend zu den von dem Kläger reklamierten Ansprüchen: 99

a. Der Kläger ist zwar nach dem Arbeitsvertrag ursprünglich im Leistungslohn eingestellt worden. Die Betriebsvereinbarung vom 04.11.1996 ermöglichte es der Beklagten jedoch, an bestimmten Arbeitsplätzen Akkordlohn einzuführen. Zu diesen Arbeitsplätzen gehört unstreitig die Bandschleifmaschine, an der der Kläger in den letzten Jahren beschäftigt war. Unabhängig von der nach Ziffer 7 dieser Betriebsvereinbarung offenbar vorgenommenen Eingruppierung in die Lohngruppe GMA 6 als Zeitlöhner hat die Beklagte dem Kläger in den vergangenen Jahren während seines Einsatzes an der Bandschleifmaschine kontinuierlich 100

Akkordlohn gezahlt.

Die Höhe dieses Akkordlohnes ist zwischen den Parteien unstreitig. Die Beklagte hatte dem Kläger angeboten, den in der Vergangenheit erzielten durchschnittlichen Akkordlohn von 14,20 € für die Dauer eines ½ Jahres fortzuzahlen. Dieser durchschnittliche Akkordlohn ist auch für die Zeit ab August 2007 für die Rechtsbeziehung der Parteien maßgeblich. Der Kläger hat diesen Akkordlohn zuletzt als maßgeblichen durchschnittlichen Akkordlohn akzeptiert und eingeklagt. Die Beklagte hat hinsichtlich der Höhe dieses durchschnittlichen Akkordlohnes keine Einwendungen erhoben. Dies bedeutet, dass dieser Lohn von 14,20 € dem Kläger, der im streitbefangenen Zeitraum an der Bandschleifmaschine weitergearbeitet hat, als ?Grundlohn? für aktiv geleistete Stunden zu zahlen ist. Soweit der Kläger im streitbefangenen Zeitraum für die tatsächlich geleisteten Stunden statt der von der Beklagten gezahlten Vergütung der Lohngruppe GMA 6 d.h. 11,05 € zuzüglich einer Leistungslohnzulage von 1 € (also insgesamt 12,05 €) 14,20 € begehrt, ist die Klage hinsichtlich der einzelnen Monate begründet. 101

b) Gleiches gilt für die vom Kläger reklamierten Betriebsratsstunden. Hier ergibt sich der Anspruch des Klägers aus § 37 Abs. 2 BetrVG. Nach dieser Vorschrift sind Mitglieder dieses Betriebsrats von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach dem Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Notwendigkeit und der Umfang der Betriebsratsstunden als solche sind zwischen den Parteien unstreitig. Auch hier sind die Betriebsratsstunden dem Kläger statt mit 12,05 € mit 14,20 € zu vergüten. 102

c) Gleiches gilt für die Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz für Feiertagslohn bzw. für Zeiten krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit. 103

d) Auch Urlaubszeiten des Klägers sind mit 14,20 € pro Stunde statt 12,05 € zu vergüten. Gleiches gilt für das zusätzliche Urlaubsgeld beispielsweise im Juni 2008. 104

e) Die Frage der Nachtschichtzulage und des Sonntagszuschlags haben die Parteien in § 3 der Betriebsvereinbarung vom 09.12.1996 geregelt, ohne festzulegen, ob sich bei Leistungslöhnern diese Zuschläge vom Grundlohn her errechnen oder vom tatsächlich erzielten Leistungslohn. Die 15 %ige Schichtzulage ist zwischen den Betriebsparteien nicht geregelt. 105

In der Betriebsvereinbarung über die Entlohnung von Mischlöhnern vom 26.03.1997 haben die Parteien in § 5 vereinbart, dass Zuschläge für Überstunden, Mehrarbeits-, Feier-, und Samstagarbeit nach dem Akkord- und Lohndurchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate bezahlt werden und der Zuschlag für Schichtarbeit nur vom Grundlohn (ohne Zulage) errechnet und bezahlt wird. Diese ist hier zwar nach den obigen Ausführungen nicht unmittelbar einschlägig. Offenbar ist das Arbeitsverhältnis in der Vergangenheit trotz ganz überwiegender Akkordtätigkeit dennoch entsprechend abgewickelt worden. Eine Durchsicht von Abrechnungen aus dem Zeitraum bis Dezember 2006 mit den Betriebsparteien in dem Kammertermin führte zum Ergebnis, dass die Zuschläge in der Vergangenheit sämtlich vom Grundlohn berechnet worden sind. Maßnahmen zum Nachteil des Arbeitnehmers unter Missachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats sind nach ständiger Rechtsprechung nur solche, die die bereits bestehenden Rechtspositionen des Arbeitnehmers schmälern. Der Arbeitnehmer kann nach der mitbestimmungswidrigen Änderung des Entlohnungsgrundsatzes nicht besser stehen als vorher. Auf einen originären Anspruch aus der Betriebsvereinbarung vom 09.12.1996 hat der Kläger sich nicht berufen. 106

Dies führt dazu, dass die Beklagte dem Kläger für den Monat August 2007 einen Differenzlohn in Höhe von 312,82 €, im Monat September in Höhe von 136,54 €, im Oktober 2007 von 254,23 €, im November 2007 in Höhe von 234,35 €, im Dezember 2007 in Höhe von 32,25 € seit dem 31.12.2007, im Januar 2008 in Höhe von 298,13 €, im Februar 2008 in Höhe von 236,61 €, im März 2008 in Höhe von 181,61 €, im April 2008 in Höhe von 188,41 €, im Mai 2008 in Höhe von 228,98 €, im Juni 2008 in Höhe von 287,85 € und im Juli 2008 in Höhe von 112,87 € nachzuzahlen hat. Im Übrigen ist hinsichtlich der begehrten Differenzvergütungen die Basis der verschiedenen Zuschläge die Klage abzuweisen.

B. Der Zinsanspruch ergibt sich aus den §§ 288 Abs. 1 i. V. m. § 286 Abs. 2 Ziff. 1 BGB. 108

III. 109

Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 Satz 1 2. Alternative ZPO. Danach sind die Kosten verhältnismäßig zu teilen, wenn jede Partei teils obsiegt und teils unterliegt. 110

IV. 111

Gründe, die Revision nach § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen, sind nicht ersichtlich. Das Berufungsgericht ist der höchstrichterlichen Rechtsprechung gefolgt. Eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage mit grundsätzlicher Bedeutung liegt nicht vor. 112