

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Tariflohnerhöhung oder über- tariflicher Zulage

Thema: Mitbestimmung, übertarifliche Zulage, Tariflohnerhöhung

Gericht: BAG Großer Senat
AZ: GS 2/90
Fundstelle: DJV-Datenbank Juri 2214

Leitsatz:

Arbeitgeber und Betriebsrat streiten im Ausgangsverfahren darüber, ob der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen hat, wenn der Arbeitgeber eine Tariflohnerhöhung auf Grund eines Vorbehaltes vollständig und gleichmäßig auf alle übertariflichen Zulagen anrechnet. Das Bundesarbeitsgericht hat wie folgt entschieden:

Die Änderung der Verteilungsgrundsätze infolge Anrechnung einer Tariflohnerhöhung auf über-/außertarifliche Zulagen unterliegt grundsätzlich der Mitbestimmung des Betriebsrats, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber sich die Anrechnung bzw. den Widerruf vorbehalten hat.

Dieses Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entfällt, soweit tatsächliche oder rechtliche Hindernisse entgegenstehen. Ein tatsächliches Hindernis liegt vor bei der

Reduzierung des Zulagenvolumens auf Null. Ein rechtliches Hindernis liegt bei einer vollständigen und gleichmäßigen Anrechnung einer Tariflohnerhöhung auf über-/außertarifliche Zulagen vor.

Thema: Übertarifliche Zulage, Tariflohnerhöhung, Mitbestimmung

Verfasser: Prof. U. Mayer

AZ: § 87 I Nr. 10

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri 9288

Leitsatz:

1. Der Inhalt des Mitbestimmungsrechts bei Zulagen bezieht sich auf das Aufstellen oder Ändern von Verteilungsgrundsätzen (BAG GS 2/90, S. 36).
2. Mitbestimmungsfrei ist dagegen die Festlegung des Zuschlagsvolumens (BAG GS 2/90, S. 160).
3. Nicht die Kürzungsentscheidung, sondern allein die Änderung der Verteilungsgrundsätze unterliegt bei Anrechnung/Widerruf der Mitbestimmung (BAG GS 2/90, S. 47 Mitte).
4. Die Entscheidung des Arbeitgebers, ob er Zulagen zahlt und welche Mittel er hierfür zur Verfügung stellt, ist mitbestimmungsfrei (BAG GS 2/90, S. 54 – sog. Topf).
5. Allerdings können sich bei Missachtung bestehenden Mitbestimmungsrechts erhöhte Leistungspflichten für den Arbeitgeber ergeben, zum Beispiel bei mitbestimmungspflichtiger Anrechnung. Rechnet der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Betriebsrates an, ist die Anrechnung auch individualrechtlich unwirksam. Die Zulage ist ungekürzt weiterzuzahlen.
6. Ebenso bei Gewährung von Zulagen, ohne mit dem Betriebsrat Einvernehmen über die Verteilung zu erzielen. Dann kann eine später angemessene Einigungsstelle andere Verteilungsgrundsätze festsetzen, so dass eine erhöhte finanzielle Belastung des Arbeitgebers entsteht (BAG v. 20. 3. 90, 1 ABN 61/89).
7. Das Mitbestimmungsrecht besteht bei Festlegung allgemeiner Regelungen, nicht bei einer Einzelfallregelung im einzelnen Arbeitsverhältnis (BAG v. 27. 10. 92, 1 ABR 17/92).
8. Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 I Nr.10 BetrVG umfasst auch ein Initiativrecht. Der Betriebsrat kann somit unabhängig von einer Tarifierhöhung eine Änderung der Kriterien der über-/außertariflichen Zulagen herbeiführen. Bei einer nicht mitbestimmten Zulagenregelung kann er die Initiative ergreifen; richtet sich die Verteilung der Zulagen nach einer Betriebsvereinbarung, muss er diese zunächst kündigen (BAG GS 2/90, S. 54).
9. Es ist gleichgültig, ob sich die Anrechnung automatisch oder durch Ausübung eines vertraglich vorbehaltenen Gestaltungsrechtes vollzieht: Die Mitbestimmungsrechte gelten in beiden Fällen in gleicher Weise.
10. Mehr als die konkrete Tarifierhöhung kann der Arbeitgeber im einzelnen Arbeitsverhältnis nicht anrechnen (BAG GS 2/91, S. 52).

Thema: Mitbestimmung, übertarifliche Zulagen, Lohngerechtigkeit

Gericht: BAG

AZ: 1 ABR 57/86

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri 1888

Leitsatz:

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht, wenn der Arbeitgeber anlässlich einer Tariflohnerhöhung die übertariflichen Zulagen in unterschiedlicher Weise anrechnet. Die Angemessenheit und Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges und der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit ist nicht gesichert, wenn der Arbeitgeber allein die Kriterien festlegt, nach denen die Zulage anlässlich einer Tariflohnerhöhung angerechnet wird

Thema: Betriebsrat, übertarifliche Zulage, Pauschale Tariflohnerhöhung

Gericht: BAG

AZ: 1 AZR 125/02

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri 11599

Leitsatz:

1. Ist der Arbeitgeber berechtigt - hier auf Grund des Arbeitsvertrags - eine übertarifliche Zulage mit nachfolgenden Tariflohnerhöhungen zu verrechnen, so gilt dieser Anrechnungsvorbehalt auch dann, wenn die Tariflohnerhöhung in Form einer Pauschale gezahlt wird.
2. Voraussetzung ist, dass die Pauschale einem bestimmten Zeitraum zugeordnet werden kann.
3. In der Tarifvereinbarung war im konkreten Fall vorgesehen, dass für die Monate Januar und Februar 1999 mit der März-Abrechnung ein Pauschbetrag in Höhe von insgesamt 350 DM fällig werde.

Thema: Betriebsrat, übertarifliche Zulage, Verhandlungen

Gericht: BAG

AZ: 1 AZR 704/97

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri 10756

Leitsatz:

1. Der Arbeitgeber verletzt das Mitbestimmungsrecht gemäß § 87, Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, wenn er Verteilungsgrundsätze für die übertarifliche Zulage so vorgibt, dass Verhandlungen darüber nicht möglich sind. Die an sich mitbestimmungsfreie Möglichkeit der kompletten Anrechnung der Tariflohnerhöhung auf die Zulage ist in diesem Fall eine missbräuchliche Ausübung der Arbeitgeberrechte.
2. Der Betriebsrat ist nicht berechtigt, der Kürzung des Gesamtvolumens der übertariflichen Zulage zu widersprechen. Ist die Weigerung des Betriebsrats darauf gestützt, so hat

er sein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87, Abs. 10 BetrVG überschritten. Der Arbeitgeber ist berechtigt, auf eine derartige missbräuchliche Nutzung der Mitbestimmungsrechte mit einer vollständigen Anrechnung der Tariflohnerhöhung auf die übertarifliche Zulage zu beugen.

3. Hat der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzt, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die ungekürzte Zulage.

Thema: Übertarifliche Zulage, Tarifsprünge

Gericht: BAG

AZ: 1 ABR 77/96

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri 10356

Leitsatz:

Zahlt der Arbeitgeber übertarifliche Zulagen, deren jederzeitigen Widerruf er sich gegenüber einem Teil der Belegschaft vorbehalten hat, so hat der Betriebsrat mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber Steigerungen des Tarifgehalts auf Grund von Alterssprüngen, Höhergruppierungen oder Erhöhungen der tariflichen Leistungszulage bei den jeweils betroffenen Arbeitnehmern auf die übertarifliche Zulage anrechnet.

Thema: Mitbestimmung, übertarifliche Zulage, fehlende Leistung

Gericht: BAG

AZ: 1 AZR 459/90

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri 2261

Leitsatz:

Wenn der Arbeitgeber eine Tariflohnerhöhung nur in bestimmten Fällen mit der Begründung einer unzureichenden Arbeitsleistung verrechnet, bringt er damit zum Ausdruck, dass die Arbeitsleistung Einzelner geringer bewertet wird als die der anderen Arbeitnehmer, deren Zulagen sich nicht verändern. Damit verändert der Arbeitgeber das leistungsbezogene übertarifliche Lohngefüge im Unternehmen. Dann muss der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG beteiligt werden.

Thema: Änderungskündigung, Sanierungsbedürftigkeit/übertarifliche Zulage

Gericht: BAG

AZ: 2 AZR 61/89

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri 9597

Leitsatz:

1. Das dringende Sanierungsbedürfnis einer kostenintensiveren Werksabteilung begründet allein noch kein dringendes betriebliches Erfordernis zur Streichung außertariflicher Zulagen; abzustellen ist vielmehr auf die wirtschaftliche Situation des Gesamtbetriebes.

2. Wird der Betriebsrat im Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG nur über die wirtschaftlichen Verhältnisse des unselbständigen Betriebsteils, nicht aber über die wirtschaftliche Situation des Gesamtbetriebes informiert, so kann sich der Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess nicht auf ein dringendes Sanierungsbedürfnis im Bereich des Betriebes berufen

Thema: Betriebsrat, Lohnkündigung, Lohnsenkung

Gericht: BAG

AZ: 2 ABR 40/99

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri 11124

Leitsatz:

1. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, eine Änderungskündigung auszusprechen, wenn es ihm lediglich darum geht, die Gehälter auf ein gleichmäßigeres niedrigeres Niveau abzusenken. Die Gleichbehandlung als solche stellt kein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Änderungskündigung dar.

2. Dies gilt auch dann, wenn das niedrigere Gehaltsniveau in einer Betriebsvereinbarung vereinbart worden ist. Im konkreten Fall hatten die Betriebsparteien „Zur Effizienzsteigerung und Standortsicherung“ vereinbart, dass die Tariflohnerhöhungen bis zu einem Umfang von drei Prozent mit übertariflichen Vergütungsbestandteilen verrechnet werden sollten; angerechnet werden sollten allerdings nur 50 Prozent der Tariflohnsteigerung. Die Mehrheit der Arbeitnehmer stimmte einer Änderung der Arbeitsverhältnisse zu. Das Betriebsratsmitglied verweigerte die Unterschrift, die Zustimmung zur Änderungskündigung wurde vom Arbeitsgericht nicht ersetzt. Zuvor hatte sich bereits der Betriebsrat geweigert, der fristlosen Änderungskündigung zuzustimmen.

Thema: Betriebsrat, Zulage, Leistungsgesichtspunkte

Gericht: BAG

AZ: 1 ABR 63/93

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri 9770

Leitsatz:

1. Leistungsgesichtspunkte wie „großer Einsatz, betriebliche Doppelbelastung, Senkung der Fehlerquote“, die Anlass für die Zahlung einer Zulage sind, haben beispielsweise kollektiven Bezug, denn die Bemessung derartiger Zulagen setzt eine irgendwie definierte Normalleistung voraus.

2. Das Mitbestimmungsrecht besteht auch dann, wenn sich der Arbeitgeber durch seine Zusage gegenüber dem Arbeitnehmer gebunden hat, so dass eine abweichende Einigung mit dem Betriebsrat zu zusätzlichen Kosten führt.

Thema: Betriebsrat, Tariflohnanrechnung, neue Zulage

Gericht: BAG

AZ: 1 ABR 19/94

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri 9844

Leitsatz:

1. Die volle Anrechnung einer übertariflichen Zulage anlässlich einer Tariflohn-Erhöhung unterliegt nicht der Mitbestimmung.
2. Dies gilt dann nicht, wenn der Arbeitgeber wenig später auf Grund einer einheitlichen Konzeption neue übertarifliche Zulagen einführen will. Es liegt dann eine insgesamt mitbestimmungspflichtige Maßnahme vor. Die gilt auch dann, wenn es sich um eine Einmalzahlung handelt.
3. Eine einheitliche Konzeption liegt auch dann vor, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Anrechnung noch nicht entschieden hat, wer in welcher Höhe eine neue Zulage erhalten soll. Es reicht aus, wenn sich der Arbeitgeber durch eine Anrechnung finanzielle Spielräume verschaffen will.
4. Wird die Anrechnung der Tariflohn-Erhöhung mit der wirtschaftlichen Lage begründet und drei Monate später eine Einmalzahlung vorgenommen, so wird eine einheitliche Konzeption vermutet.

Thema: Betriebsrat, Gleichbehandlung, Gehalt, übertarifliche Zulage

Gericht: BAG

AZ: 5 AZR 682/93

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri 9866

Leitsatz:

1. Der Gleichbehandlungsgrundsatz muss im Bereich Gehalt vom Arbeitgeber grundsätzlich beachtet werden, soweit es sich um freiwillige Lohnerhöhungen oder die Anrechnung übertariflicher Zulagen auf eine Tariflohnerhöhung handelt.
2. Bei Gehaltserhöhungen ist Voraussetzung, dass der Arbeitgeber nach abstrakten Regeln verfährt. Es ist möglich, dass nur ein Teilbetrag auf einer allgemeinen Regelung beruht - z.B. Ausgleich der Inflationsrate.
3. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, abstrakte Regelungen für die Gehaltsanhebungen aufzustellen. Er kann auch individuelle Gesichtspunkte - wie z. B. zu geringes Gehalt gemessen an den Gehältern vergleichbarer Arbeitnehmer - aufstellen.
4. Die fehlende Beteiligung des Betriebsrates gemäß § 87 I Nr. 10 BetrVG begründet keinen individuellen Zahlungsanspruch.

Thema: Betriebsrat, übertarifliche Zulage, individueller Zahlungsanspruch

Gericht: BAG

AZ: 1 AZR 565/94

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri 10004

Leitsatz:

1. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, wenn der Arbeitgeber eine übertarifliche Zulage auf eine neu geschaffene tarifliche Zulage anrechnet. Voraussetzung ist, dass dem Arbeitgeber noch ein Regelungsspielraum bei der Anrechnung verbleibt. Dieser Regelungsspielraum ist gegeben, wenn die übertarifliche Zulage in unterschiedlicher Höhe gewährt wird und der Arbeitgeber seine Zulagen anlässlich der Tariflohnerhöhung ebenfalls um den Prozentsatz der Tariflohnerhöhungen anhebt.

2. Solange das Mitbestimmungsverfahren nicht abgeschlossen ist, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Zulage in ungekürzter Höhe.

Thema: Einstweilige Verfügung, Unterlassungsanspruch Betriebsrat, Zulage

Gericht: BAG

AZ: 1 ABR 24/93

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri 9688

Leitsatz:

1. Der Betriebsrat kann im Wege der Einstweiligen Verfügung dem Arbeitgeber aufgeben lassen, eine Maßnahme zu unterlassen, wenn dadurch Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates beeinträchtigt würden.

2. Der Betriebsrat hat bei Verstößen gegen sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 I BetrVG einen Unterlassungsanspruch gegen den Arbeitgeber, der nicht an die strengen Voraussetzungen des § 23 III BetrVG gebunden ist. Das BAG gibt seine gegenteilige Rechtsprechung (AP Nr. 2 zu § 23 BetrVG 1972 = NJW 1984,196) auf.

3. Der Anspruch wird allerdings in § 87 BetrVG nicht ausdrücklich geregelt. Unterlassungsansprüche können aber als selbständige, einklagbare Nebenleistungsansprüche auch ohne gesetzliche Normierung bestehen.

4. Ein Globalantrag, mit dem die Unterlassung einer bestimmten Handlung für viele denkbare Fallgestaltungen begehrt wird, ist nur dann begründet, wenn der Antragsteller die Unterlassung für alle erfassten Fallgestaltungen verlangen kann. Ist dies nicht der Fall, muss der Antrag im Ganzen als unbegründet zurückgewiesen werden.

5. Auch wenn der Arbeitgeber zunächst die Tariflohn-Erhöhung gleichmäßig bei allen Arbeitnehmern anrechnet, kann ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gemäß § 87 BetrVG existieren; jedenfalls dann, wenn in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang die übertariflichen Zulagen vom Arbeitgeber neu festgelegt werden.

Thema: Rückwirkung, Einigungsstelle, übertarifliche Zulage

Gericht: BAG

AZ: 1 AZR 208/95

Fundstelle: DJV-Datenbank Juri 9965

Leitsatz:

1. Eine die Arbeitnehmer belastende Betriebsvereinbarung kann sich ausnahmsweise rückwirkende Kraft beilegen, wenn die betroffenen Arbeitnehmer mit einer rückwirkend belastenden Regelung rechnen mussten und sich hierauf einstellen konnten. Dabei macht es keinen Unterschied, ob die Betriebsvereinbarung von den Betriebspartnern abgeschlossen wird oder durch Spruch der Einigungsstelle zustande kommt.
2. Eine auf den Zeitpunkt einer Tarifierhöhung rückwirkende Betriebsvereinbarung über die Anrechnung übertariflicher Zulagen kommt in Betracht, wenn der Arbeitgeber zunächst mitbestimmungsfrei das Zulagenvolumen und - unter Beibehaltung der bisherigen Verteilungsrelationen - auch die einzelnen Zulagen kürzt, zugleich aber bekannt gibt, dass er eine Änderung der Verteilungsrelationen erreichen will und dem Betriebsrat eine entsprechende rückwirkende Betriebsvereinbarung vorschlägt.
3. Soll eine belastende Betriebsvereinbarung rückwirkend in Kraft treten, so muss dies in ihr deutlich zum Ausdruck gebracht werden. Im Zweifel ist eine Rückwirkung nicht gewollt.
4. Ob sogar die Unwirksamkeit einer zunächst mitbestimmungswidrig vorgenommenen Anrechnung nachträglich durch eine rückwirkende Betriebsvereinbarung geheilt werden kann, erscheint dem Senat zweifelhaft. Die Frage bleibt jedoch unentschieden.

Thema: Übertarifliche Zulage, tarifübliche Regelung, Sperrwirkung

Gericht: BAG

AZ: 1 AZR 319/97


Fundstelle: DJV-Datenbank Juri 10691

Leitsatz:

1. Die Anwendung des § 77 Abs. 3 BetrVG setzt voraus, dass sich der betroffene Betrieb im räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags befindet. Da der Betrieb sich nicht im räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags befand, konnte der Tarifvertrag auch keine Sperrwirkung entfalten.
2. Soweit eine tarifvertragliche Regelung besteht oder eine tarifvertragliche Regelung üblich ist, in welcher die Höhe des Arbeitsentgelts geregelt wurde, können Betriebsrat und Geschäftsleitung nicht wirksam übertarifliche Zulagen einführen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn diese übertariflichen Zulagen an keine besonderen Voraussetzungen gebunden sind. § 77 Abs. 3 BetrVG steht einer derartigen Betriebsvereinbarung entgegen. Die gegenteilige Rechtsprechung wird aufgegeben. Würde man anders entscheiden, so würde der Zweck des § 77 Abs. 3 BetrVG – nämlich den Tarifvertragsparteien keine Konkurrenz zu schaffen – nicht erreicht.

3. § 77 Abs. 3 BetrVG erlaubt eine Regelung, die es dem Arbeitgeber verwehrt, Tarifierhöhungen auf übertarifliche Zulagen anzurechnen. Insoweit tritt keine Konkurrenz zu den Tarifvertragsparteien auf, da Effektivklauseln per Tarifvertrag nicht vereinbart werden können.

Redaktion: Gerda Theile

 0228/2 01 72 – 11