

Inhaltsverzeichnis

Erster Teil

Grundlagen

<i>§ 1 Einführung und Problemaufriß</i>	17
<i>§ 2 Die Auffassungen in Rechtsprechung und Schrifttum zum Umfang des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG</i>	22
I. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	22
A. Die Beschlüsse des BAG vom 12. Juni 1975 zum Umfang des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei der betrieblichen Altersversorgung	22
B. Die Entscheidungen des BAG zum Umfang des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei sonstigen freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen	26
C. Zusammenfassung	28
II. Die Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte	28
III. Die Auffassungen in der Literatur	29
A. Die Auffassung der herrschenden Meinung	30
B. Abweichende Auffassungen	31
1. Beschränkung des Mitbestimmungsrechts beim sog. Leistungsplan	31
2. Keine Limitierung der Mitbestimmung durch den sog. Dotierungsrahmen	33
3. Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Auswahl des begünstigten Personenkreises, beim Dotierungsrahmen, bei der Kürzung und Entziehung von Versorgungsansprüchen und bei der Versorgungsform	34
4. Unbeschränktes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen	36

Zweiter Teil

**Die eigene Auffassung zum Umfang des Mitbestimmungsrechts
des Betriebsrats bei freiwilligen betrieblichen
Sozialleistungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG**

§ 3 Die gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen und Entscheidungen	38
I. Die im Zusammenhang mit der Vergabe freiwilliger betrieblicher Sozialleistungen zu treffenden Entscheidungen als mitbestimmungspflichtige Entlohnungsgrundsätze und Entlohnungsmethoden	39
II. Die im Zusammenhang mit der Vergabe freiwilliger betrieblicher Sozialleistungen zu treffenden Entscheidungen als mitbestimmungspflichtige Fragen der betrieblichen Lohngestaltung	43
A. Die Konkretisierung des Begriffs „Fragen der betrieblichen Lohngestaltung“	44
1. Die grammatikalische Auslegung	44
2. Die historische Auslegung	45
a) Die dem § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zugrundeliegende Regelungsabsicht des Gesetzgebers	45
b) Die der betrieblichen Mitbestimmung zugrundeliegende Regelungsabsicht des Gesetzgebers	48
3. Die teleologisch-systematische Auslegung	50
a) Die Bedeutung des § 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG	51
b) Die Systematik des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	52
c) Der Zweck des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	54
aa) Die Bedeutung von Sinn und Zweck der Mitbestimmung bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	54
bb) Die Bedeutung des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG	58
cc) Die Bedeutung der §§ 2, 75 BetrVG	63
4. Ergebnis: Der Bedeutungsgehalt des Begriffs „Fragen der betrieblichen Lohngestaltung“	66
B. Die Subsumtion unter den Begriff „Fragen der betrieblichen Lohngestaltung“	67
1. Die Entscheidungen über das „Ob“ und den Zweck einer betrieblichen Sozialleistung, die Auswahl des begünstigten Personenkreises und über die Form von Versorgungsleistungen	67

Inhaltsverzeichnis	11
2. Die Entscheidung über die Dotierung/ Die Entscheidung über die Höhe der Einzelleistung im Rahmen der Dotierung	67
3. Die Entscheidung über den unternehmerischen Zweck der Leistung	71
4. Die Festlegung von Wartezeiten	72
5. Die Bestimmung von gesonderten Dotierungsrahmen für verschiedene Gruppen	74
6. Die Einführung von Wettbewerben zur Motivation der Arbeitnehmer	75
III. Ergebnis zu § 3	79
<i>§ 4 Die Intensität der Beteiligung des Betriebsrats bei der Vergabe freiwilliger betrieblicher Sozialleistungen nach § 87 Abs. 1 BetrVG</i>	81
I. Die Konkretisierung des Begriffs „mitzubestimmen“	81
A. Die grammatikalische Auslegung unter Berücksichtigung des Kontextes	81
B. Die systematisch-logische Auslegung	83
1. Die Bedeutung der §§ 87 Abs. 2, 76 Abs. 5 BetrVG	83
2. Die Bedeutung der §§ 94, 95 BetrVG	84
C. Die historische Auslegung	85
D. Die systematisch-teleologische Auslegung	86
1. Die Bedeutung der Schutzfunktion betrieblicher Mitbestimmung	86
2. Die Bedeutung der unternehmerischen Handlungs- und Entscheidungsfreiheit	88
a) Der „betriebsverfassungsrechtliche Vorbehalt der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit“	88
b) Die grundrechtlich geschützte Unternehmerrautonomie	94
E. Zusammenfassung	98
II. Ergebnis zu § 4	98
<i>§ 5 Die Bedeutung des Grundsatzes der Freiwilligkeit für den Umfang des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG</i>	100
I. Die von der herrschenden Meinung vertretene Lehre von der Freiwilligkeit der Leistung	100

II. Die Würdigung der von der herrschenden Meinung vertretenen Lehre von der Freiwilligkeit der Leistung	102
A. Die Beschränkung betrieblicher Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG aufgrund der „Freiwilligkeit“ der Leistung	102
B. Die Beschränkung betrieblicher Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG aufgrund eines in § 88 Nr. 2 BetrVG niedergelegten allgemeinen Rechtsgedankens	103
1. Die gemäß § 88 Nr. 2 BetrVG mitbestimmungsfreien Entscheidungen	104
a) Die Einführung, die Umwandlung, der Zweck und die Dotierung einer Sozialeinrichtung	104
b) Die Form der Versorgungsleistung	105
c) Die Schließung einer Sozialeinrichtung	106
d) Die Abgrenzung des begünstigten Personenkreises nach abstrakten Merkmalen	108
e) Zusammenfassung	112
2. Die Ableitung eines für alle freiwilligen vermögenswerten Arbeitgeberleistungen geltenden allgemeinen Rechtsgedankens aus § 88 Nr. 2 BetrVG?	112
III. Ergebnis zu § 5	115

Dritter Teil

Schlußbetrachtungen

§ 6 Die Auswirkungen der Theorie vom mitbestimmungsfreien Dotierungsrahmen für die betriebliche Praxis	116
I. Der Begriff „Dotierungsrahmen“	117
II. Die Festlegung des Dotierungsrahmens durch den Arbeitgeber	121
III. Der Dotierungsrahmen als Ergebnis unternehmerischer Planung	121
IV. Die Einhaltung des Dotierungsrahmens bei der Einführung einer betrieblichen Sozialleistung	125
A. Der Dotierungsrahmen als Obergrenze der finanziellen Auswirkungen des Betriebsratsmodells	125
B. Die Berechnung der finanziellen Auswirkungen des Betriebsratsvorschlages	126
C. Der Vergleich der finanziellen Auswirkungen des Betriebsratsmodells mit dem arbeitgeberseitig festgesetzten Dotierungsrahmen ..	128
1. Der Dotierungsrahmen als einheitlicher Gesamtbetrag	128

Inhaltsverzeichnis	13
2. Der Dotierungsrahmen als Zahlungsreihe	128
a) Die Zahlungsreihe als Vergleichsgegenstand	129
b) Die Methoden zur Vergleichbarmachung der Zahlungsreihen	129
aa) Der Vergleich der Durchschnittswerte	130
bb) Der Vergleich der Gesamtbarwerte	130
V. Die Einhaltung des Dotierungsrahmens bei der Änderung einer betrieblichen Sozialleistung	133
A. Der bei der Änderung einer betrieblichen Sozialleistung maßgebliche Dotierungsrahmen	133
1. Die Umgestaltung einer betrieblichen Sozialleistung auf Initiative des Arbeitgebers	133
2. Die Umgestaltung einer betrieblichen Sozialleistung auf Initiative des Betriebsrats	134
B. Die Berechnung der finanziellen Auswirkungen des Änderungsverlangens des Betriebsrats und ihr Vergleich mit dem arbeitgeberseitig festgelegten Dotierungsrahmen	135
VI. Die Neuregelung einer betrieblichen Sozialleistung zwecks Anpassung des Leistungsvolumens an den bei der Einführung der Leistung vorausgesetzten Dotierungsrahmen	136
VII. Abschließende Würdigung der Theorie vom „mitbestimmungsfreien Dotierungsrahmen“	140
§ 7 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	141
Literaturverzeichnis	145