

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 135

Die Systematik der übertariflichen Zulage

**unter besonderer Berücksichtigung der
Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der
Zulagenanrechnung anlässlich einer Tariflohnerhöhung**

**Von
Henrike Rau**



Duncker & Humblot · Berlin

HENRIKE RAU

**Die Systematik der übertariflichen Zulage
unter besonderer Berücksichtigung der
Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der
Zulagenanrechnung anlässlich einer Tariflohnerhöhung**

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 135

Die Systematik der übertariflichen Zulage

**unter besonderer Berücksichtigung der
Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der
Zulagenanrechnung anlässlich einer Tariflohnerhöhung**

Von

Henrike Rau



Duncker & Humblot · Berlin

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Rau, Henrike:

Die Systematik der übertariflichen Zulage unter besonderer
Berücksichtigung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats
bei der Zulagenanrechnung anlässlich einer Tariflohnerhöhung /
von Henrike Rau. – Berlin : Duncker und Humblot, 1995
(Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht ; Bd. 135)
Zugl.: Berlin, Freie Univ., Diss., 1994
ISBN 3-428-08315-6

NE: GT

Alle Rechte vorbehalten

© 1995 Duncker & Humblot GmbH, Berlin

Fotoprint: Werner Hildebrand, Berlin

Printed in Germany

ISSN 0582-0227

ISBN 3-428-08315-6

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
gemäß der ANSI-Norm für Bibliotheken

Vorwort

Die vorliegende Untersuchung wurde von der Juristischen Fakultät der Freien Universität Berlin 1994 als Dissertation angenommen.

Dankbar bin ich Herrn Prof. Schmitt, der sie begleitet und das Erstgutachten dazu verfaßt hat. Herrn Prof. Hunscha danke ich für die Erstattung des Zweitgutachtens und die Freiheit, die er mir während der Tätigkeit an seinem Lehrstuhl für eigene wissenschaftliche Arbeit eingeräumt hat.

Darüber hinaus möchte ich all denjenigen danken, die mich auf diesem Weg begleitet haben, so vor allem meinen Eltern, die dazu beigetragen haben, daß mein Studium zu diesem Abschluß fand und Herrn Dr. Robin Mattheis, der mich bei der Entstehung der Arbeit durch kritische Auseinandersetzung unterstützt und der mich immer wieder motiviert hat.

Berlin, im Dezember 1994

Henrike Rau

Inhaltsverzeichnis

Teil 1

Einleitung	17
------------	----

Teil 2

Anspruchsbegründende Seite: Rechtliche Ausgestaltung von Gewährung, Erhöhung und Widerruf übertariflicher Zulagen sowie deren Anrechnung oder Weitergabe anlässlich einer Tariflohnerhöhung		20
A.	Vorbemerkung	20
B.	Begriff und Zweck der freiwilligen übertariflichen Zulage	22
I.	Begriff der freiwilligen Zulage unter Berücksichtigung der Merkmale übertariflich und außertariflich	22
II.	Zweck der übertariflichen Zulage	25
1.	Begriff der unbenannten und benannten übertariflichen Zulage	25
2.	Motive für die Gewährung unbenannter übertariflicher Zulagen	26
a)	Ergänzung tariflicher Entgelte zum Ausgleich tariflicher Fehlentwicklungen.....	26
b)	Konjunkturzulage	27
c)	Erzielung arbeitsmarktgerechter Entlohnung.....	27
d)	Feinabstimmung von Leistung und Gegenleistung	27
e)	Sonstige Gewährungsgründe	28
3.	Motive für die Gewährung benannter übertariflicher Zulagen	28
a)	Honorierung besonders guter individueller Leistungen	28
b)	Schmutzzulage/ Erschwerniszulagen.....	29
c)	Ausgleich regionaler Differenzen	29
C.	Rechtliche Ausgestaltung übertariflicher Zulagen im Individualarbeitsvertrag.....	29
I.	Gewährung einer freiwilligen übertariflichen Zulage	29
1.	Begriff der Gewährung	29
2.	Rechtliche Ausgestaltung der Gewährung im einzelnen	29
II.	Erhöhung einer freiwilligen übertariflichen Zulage	31
1.	Begriff der Erhöhung	31

2.	Rechtliche Ausgestaltung der Erhöhung im einzelnen	31
III.	Anrechnung/ Weitergabe einer freiwilligen übertariflichen Zulage	32
1.	Vorbemerkung	32
2.	Begriff der	32
a)	Anrechnung	32
b)	Weitergabe	34
3.	Rechtsgrundlagen	35
a)	Für die Anrechnung einer Tarifloohnerhöhung auf übertarifliche Zulagen	35
b)	Für die Weitergabe einer übertariflichen Zulage anlässlich einer Tarifloohnerhöhung	39
IV.	Widerruf einer freiwilligen übertariflichen Zulage	41
1.	Begriff des Widerrufs	41
2.	Rechtliche Ausgestaltung des Widerrufs im einzelnen	41
3.	Art und Weise des Widerrufs	43
V.	Kürzung des Zulagevolumens	43
VI.	Neuverteilung des gekürzten Zulagevolumens	45
D.	Rechtliche Ausgestaltung übertariflicher Zulagen in Allgemeinen Arbeitsbedingungen	46
I.	Vorbemerkung	46
II.	Begriff und Rechtsgrundlagen der Allgemeinen Arbeitsbedingungen	46
1.	Arbeitsvertragliche Einheitsregelung	47
2.	Gesamtzusage	47
3.	Betriebliche Übung	47
III.	Gewährung übertariflicher Zulagen mittels Allgemeiner Arbeitsbedingungen	48
IV.	Erhöhung übertariflicher Zulagen mittels Allgemeiner Arbeitsbedingungen	48
V.	Widerruf/ Anrechnung übertariflicher Zulagen mittels Allgemeiner Arbeitsbedingungen	48
1.	Bei vorangegangener Gewährung aufgrund Individualvertrags	48
2.	Bei vorangegangener Gewährung aufgrund Allgemeiner Arbeitsbedingungen	49
3.	Bei vorangegangener Gewährung aufgrund einer Betriebsvereinbarung	49
VI.	Weitergabe einer Tarifloohnerhöhung im Wege Allgemeiner Arbeitsbedingungen	50
E.	Rechtliche Ausgestaltung übertariflicher Zulagen auf betriebsverfassungsrechtlicher Ebene	50
I.	Vorbemerkung	50
II.	Begriff, Voraussetzungen und Wirkungen einer Betriebsvereinbarung	51

Inhaltsverzeichnis

9

III.	Gewährung übertariflicher Zulagen mittels Betriebsvereinbarung	52
IV.	Erhöhung übertariflicher Zulagen mittels Betriebsvereinbarung.....	52
V.	Widerruf/ Anrechnung übertariflicher Zulagen mittels Betriebsvereinbarung	52
1.	Bei vorangegangener Gewährung aufgrund individualvertraglicher Regelung	52
2.	Bei vorangegangener Gewährung aufgrund Allgemeiner Arbeitsbedingungen.....	55
3.	Bei vorangegangener Gewährung aufgrund einer Betriebsvereinbarung	57
VI.	Weitergabe einer übertariflichen Zulage aufgrund einer Betriebsvereinbarung.....	58
F.	Regelungen hinsichtlich übertariflicher Zulagen auf tarifvertraglicher Ebene.....	58
I.	Gewährung/ Erhöhung übertariflicher Zulagen mittels Tarifvertrages	58
II.	Widerruf, Anrechnung oder Weitergabe übertariflicher Zulagen mittels Tarifvertrages	58
G.	Übergreifende Gültigkeitsvoraussetzungen für rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten übertariflicher Zulagen	60
I.	Vorbemerkung	60
II.	Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes	60
1.	Begriff und Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgrundsatzes.....	60
2.	Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.....	61
3.	Rechtsfolgen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes	62
III.	Freies oder billiges Ermessen	62
H.	Zusammenfassung	64

Teil 3

Betriebsverfassungsrechtliche Seite: Beteiligungsrechte des Betriebsrats hinsichtlich übertariflicher Zulagen

67

A.	Vorbemerkung	67
B.	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats aus § 87 I Nr. 10 BetrVG	67
I.	Vorbemerkung	67
II.	Entwicklung von höchstrichterlicher Rechtsprechung und Literatur hinsichtlich der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats aus § 87 I Nr. 10 BetrVG bei übertariflichen Zulagen	68
1.	Rechtsprechung	68
2.	Literatur	74
III.	Voraussetzungen des § 87 I Nr. 10 BetrVG.....	76

1.	Lohn im Sinne von § 87 I Nr. 10 BetrVG	76
2.	Betriebliche Lohngestaltung im Sinne von § 87 I Nr. 10 BetrVG	79
a)	Begriff der betrieblichen Lohngestaltung aufgrund grammatikalischer Auslegung	79
b)	Begriff der betrieblichen Lohngestaltung aufgrund teleologischer Auslegung	80
c)	Zwischenergebnis	81
d)	Betriebliche Lohngestaltung nur bei systematischer Vorgehensweise? ..	81
e)	Veränderung des Verhältnisses bestimmter Lohnbestandteile zueinander	82
f)	Kollektivität der Maßnahme	84
aa)	Kollektivität als Mitbestimmungsvoraussetzung	84
bb)	Begriff der Kollektivität: Abgrenzung individueller/ kollektiver Maßnahmen, ausgehend vom Begriff der individuellen Maßnahme	85
cc)	Begriff der Kollektivität: Abgrenzung individueller/ kollektiver Maßnahmen, ausgehend vom Begriff der Kollektivität	88
(1)	Rechtsprechungsübersicht und Darstellung der Literaturauffassungen	88
(2)	Würdigung der vertretenen Auffassungen	92
g)	Ergebnis	94
IV.	Ausschlußgründe hinsichtlich eines sich aus § 87 I Nr. 10 BetrVG ergebenden Mitbestimmungsrechts	95
1.	Vorbemerkung	95
2.	Ausschluß nach §§ 77 III, 87 I BetrVG	95
a)	Verhältnis von §§ 77 III zu § 87 I BetrVG	95
b)	Voraussetzungen des § 87 I BetrVG	97
aa)	Sachlicher Anwendungsbereich	97
bb)	Persönlicher Anwendungsbereich	97
c)	Ergebnis	98
V.	Grenzen eines Mitbestimmungsrechts aus § 87 I Nr. 10 BetrVG aufgrund der Freiwilligkeit der übertariflichen Zulage	98
1.	Vorbemerkung	98
2.	Bestehen einer lohnpolitischen Kompetenz des Betriebsrats?	100
a)	Grammatikalische Argumente	100
b)	Systematische Argumente	101
c)	Praktisches Argument	102
d)	Ergebnis	102
3.	Grenzen des Mitbestimmungstatbestands nach § 87 I Nr. 10 BetrVG aufgrund der Freiwilligkeit der Leistung	102
a)	Mitbestimmungsbeschränkungen hinsichtlich des Dotierungsrahmens ..	103
b)	Mitbestimmungsbeschränkungen hinsichtlich des Zwecks der Leistung ..	104
c)	Mitbestimmungsbeschränkungen hinsichtlich des begünstigten Personenkreises	105

d) Würdigung	106
4. Überschneidungsbereiche zwischen mitbestimmungspflichtigen und nicht der Mitbestimmung unterliegenden Fragen	108
5. Grenzen in Bezug auf das Initiativrecht des Betriebsrats	109
a) Vorbemerkung	109
b) Bestehen eines Initiativrechts	109
c) Schranken des Initiativrechts im einzelnen	110
VI. Art und Weise der Durchführung der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 10 BetrVG	111
VII. Rechtsfolgen fehlerhafter und/ oder unterbliebener Beteiligung nach § 87 I Nr. 10 BetrVG	114
1. Vorbemerkung	114
2. Wirksamkeitstheorie	115
a) Begriff und Inhalt der Wirksamkeitstheorie	115
b) Rechtliche und praktische Hintergründe der Wirksamkeitstheorie	116
3. Beurteilung der Wirksamkeitstheorie unter Berücksichtigung anderer Lösungsansätze	116
a) Darlegung der Kritikpunkte hinsichtlich der Wirksamkeitstheorie	116
b) Würdigung der Kritik im Lichte weiterer Lösungsansätze	117
4. Unwirksamkeitsfolgen im einzelnen	119
5. Einschränkungen der Wirksamkeitstheorie	122
a) Einschränkungen bei Maßnahmen, die die Arbeitnehmer begünstigen ..	122
b) Einschränkung der Unwirksamkeitsfolge entsprechend dem Umfang des Mitbestimmungsrechts	124
6. Sonstige Rechtsfolgen betriebsverfassungswidrigen Verhaltens	124
VIII. Arbeitgebermaßnahmen und Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 10 BetrVG	
- Bestandsaufnahme und notwendige Neuorientierung -	125
1. Vorbemerkung	125
2. Gewährung übertariflicher Zulagen	125
3. Erhöhung übertariflicher Zulagen	127
4. Kürzung des Zulagevolumens	128
5. Anrechnung oder Weitergabe einer Tariflohnerhöhung	128
a) Kein Ausschluß des Mitbestimmungsrechts wegen Fehlens einer Entscheidung des Arbeitgebers?	128
aa) Vorbemerkung	129
bb) Rechtsprechungsübersicht und Darstellung der Literaturauffassungen zu "Entscheidung" und "Automatik" bei Anrechnungen ..	129
cc) Würdigung der Auffassungen	130
(1) Automatik oder Entscheidung?	130
(2) Entscheidung als Voraussetzung für das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts?	134
b) Konsequenzen der Entscheidung des Großen Senats	134
aa) Anrechnung eines unterschiedlich hohen Betrags der Prozentsatzes einer Tariflohnerhöhung auf übertarifliche Zulagen	135

bb)	Betragsmäßig gleichmäßige Anrechnung	135
cc)	Prozentual gleichmäßige Anrechnung bei Zulagen, die in einheitlich gleichem Verhältnis zum Tariflohn stehen	136
dd)	Anrechnung eines identischen Prozentsatzes der Tarifloohnerhöhung bei unterschiedlich hohen prozentualen Zulagen.....	136
ee)	Anrechnung eines gleichen Prozentsatzes der Tarifloohnerhöhung bei unterschiedlichem Grundgehalt infolge unterschiedlicher Tarifloohnerhöhung	137
ff)	Prozentual gleichmäßige Anrechnung bei festem Sockelbetrag ...	137
gg)	Anrechnung bis zur Höhe der Tarifloohnerhöhung, die zum vollständigen Wegfall aller Zulagen führt.....	138
hh)	Vollständige und gleichmäßige Anrechnung der Tarifloohnerhöhung auf übertarifliche Zulagen	139
ii)	Sonstige Anrechnungsfälle	140
c)	Würdigung des bisherigen Lösungswegs.....	140
d)	Aufzeigen eines neuen Lösungswegs: Anknüpfung an die Neuverteilungsentscheidung	148
aa)	Eingeschränkte Anknüpfung des Mitbestimmungsrechts an die Neuverteilungsentscheidung	148
bb)	Uneingeschränkte Anknüpfung des Mitbestimmungsrechts an die Neuverteilungsentscheidung	150
e)	Sonderfälle	157
aa)	Vorabzustimmung.....	157
bb)	Nebeneinander von tarifbeständigen und nichttarifbeständigen übertariflichen Zulagen	158
6.	Widerruf.....	158
a)	Vorbemerkung	158
b)	Rechtsprechungsübersicht und Darstellung der Literaturauffassungen zu Mitbestimmungsrechten beim Widerruf	159
c)	Würdigung der bisherigen Lösungswege und Aufzeigen eines neuen Lösungswegs: Anknüpfung des Mitbestimmungsrechtes an die Neuverteilungsentscheidung	160
7.	Neuverteilung bei gleichbleibendem Zulagevolumen: Umverteilung	163
C.	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats aus § 87 I Nr. 11 BetrVG	163
D.	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats aus § 99 BetrVG.....	165
I.	Vorbemerkung	165
II.	Begriff der Eingruppierung	165
III.	Begriff der Umgruppierung	166
IV.	Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte aus § 99 BetrVG.....	167
V.	Rechtsfolgen fehlerhafter und/ oder unterbliebener Beteiligung nach § 99 BetrVG	168
E.	Informationsansprüche des Betriebsrats	170
I.	Vorbemerkung	170

	Inhaltsverzeichnis	13
II.	Informationsanspruch aus § 80 II BetrVG	170
III.	Art und Weise der Wahrnehmung der Beteiligungsrechte aus § 80 II BetrVG	172
IV.	Rechtsfolgen fehlerhafter und/ oder unterbliebener Beteiligung nach § 80 II BetrVG	173
F.	Zusammenfassung	173

Teil 4

Schlußbetrachtung	178
Entscheidungsverzeichnis	180
Literaturverzeichnis	185

Abkürzungsverzeichnis

a.A.	anderer Ansicht
a.a.O	am angegebenen Ort
abl.	ablehnend
Abs.	Absatz
abw.	abweichend
a.E.	am Ende
AGB	Allgemeine Geschäftsbedingungen
AiB	Arbeit im Betrieb (Zeitschrift)
Anm.	Anmerkung
AP	Arbeitsrechtliche Praxis, Sammlung der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, der Landesarbeitsgerichte und Arbeitsgerichte. Zitiert mit der Nummer der Entscheidung zu den einzelnen Vorschriften entsprechend der Gestaltung in der Loseblattsammlung, München
AR - Blattei	Arbeitsrechts-Blattei, Stuttgart
ArbG	Arbeitsgericht
ArbuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
Art.	Artikel
ASU	Arbeitskreis selbständiger Unternehmer
Aufl.	Auflage
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAG GS	Bundesarbeitsgericht Großer Senat
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, amtliche Sammlung, Berlin
BB	Der Betriebsberater, Heidelberg (Zeitschrift)
Beil	Beilage
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz vom 15.01.1972
BetrVG 1952	Betriebsverfassungsgesetz vom 11.10.1952
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch vom 18.08.1896
BGBI	Bundesgesetzblatt
BPersVG	Bundespersönalvertretungsgesetz vom 15.03.1974
BT-Drucksache	Bundestagsdrucksache
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
DB	Der Betrieb, Düsseldorf (Zeitschrift)
ders.	derselbe

d.h.	das heißt
etc.	et cetera
EzA	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
f (ff)	folgende Seite(n)
FS	Festschrift
gem.	gemäß
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23.03.1949
GS	Großer Senat
h.M.	herrschende Meinung
Hrsg.	Herausgeber
i.d.F.	in der Fassung
i.d.R.	in der Regel
i.S.d.	im Sinne des
i.V.m.	in Verbindung mit
JUS	Juristische Schulung (Zeitschrift)
LAG	Landesarbeitsgericht
m.E.	meines Erachtens
mwN	mit weiteren Nachweisen
NJW	Neue Juristische Wochenschrift (Zeitschrift)
Nr.	Nummer
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (Zeitschrift)
RdA	Recht der Arbeit, Zeitschrift für die Wissenschaft und Praxis des gesamten Arbeitsrechts
RegEntw	Regierungsentwurf
Rspr.	Rechtsprechung
Rz	Randziffer
S.	Seite
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen, Düsseldorf
s.o.	siehe oben
str.	strittig
u.a.	unter anderem
u.U.	unter Umständen
v.a.	vor allem
vgl.	vergleiche
Vorbem.	Vorbemerkung
WGG	Wegfall der Geschäftsgrundlage
WiR	Wirtschaftsrecht (Zeitschrift)
z.B.	zum Beispiel
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht, Köln, Berlin, Bonn, München
Ziff.	Ziffer
zust.	zustimmend

Teil 1

Einleitung

Anlaß und Ausgangspunkt der vorliegenden Untersuchung sind die Entscheidungen des Großen Senats (GS) des BAG vom 3.12.1991¹, die aufgrund von zwei Vorlagebeschlüssen des 1. Senats² ergangen sind. Diese stellten die Frage, ob und in welchem Umfang Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Anrechnung einer Tariflohnerhöhung auf übertariflicher Zulagen bestehen. Darüberhinaus fragten sie nach Mitbestimmungsrechten hinsichtlich des Widerrufs übertariflicher Zulagen.

Der GS hat die Vorlagen teilweise zurückgewiesen und Mitbestimmungsrechte nicht in dem vom vorlegenden Senat angenommenen Umfang bestätigt³. Damit hat er einer zunehmenden Ausweitung der Zuständigkeit des Betriebsrats, wie sie der 1. Senat in seinen Vorlagebeschlüssen anstrebt, Einhalt geboten.

Anläßlich der Vorlagebeschlüsse sowie der Entscheidungen des GS sind die Kontroversen über Bestehen und Umfang von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats hinsichtlich übertariflicher Zulagen im Schrifttum erneut entflammt. Die Entscheidungen des GS, die eine Vielzahl von Fragen offenlassen⁴ bzw. neue Fragen aufwerfen⁵, markieren also nur auf den ersten Blick ein Ende des wissenschaftlichen Streits⁶.

¹ AP Nr. 52 zu § 87 BetrVG; NZA 92, 749.

² BAG NZA 90, 654; BB 90, 1485 = SAE 90, 221 mit Anm. Lieb gleichzeitig auch zur zuvor zitierten Entscheidung.

³ Vgl. ausführlich Teil 3 B.VIII.5. und 6.

⁴ Teils, weil der GS sich nicht für befugt gehalten hat, über die Vorlagebeschlüsse des 1. Senats vollumfänglich zu entscheiden, teils, weil der GS sich nicht mit allen von der Literatur in Zusammenhang mit den Vorlagebeschlüssen vorgebrachten Argumenten befaßt hat, vgl. auch Richardi, NZA 92, 961; Schukai, NZA 92, 967; Weber/ Hoß, NZA 93, 632.

⁵ Hromadka, DB 92, 1573, 1577; Richardi, NZA 92, 961.

⁶ Hromadka, DB 92, 1573, 1577; Stege/Schneider, DB 92, 2342.

Die Beantwortung der Frage nach Mitbestimmungsrechten hinsichtlich übertariflicher Zulagen ist von aktueller wirtschaftlicher und sozialpolitischer Bedeutung und Dringlichkeit:

In Zeiten der Hochkonjunktur versuchten Arbeitgeber mittels attraktiver Gestaltung der betrieblichen Sozialleistungen, d.h. meist durch eine großzügige Zusage freiwilliger Leistungen, die nicht in ausreichendem Maß zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte des Arbeitsmarkts an sich zu binden⁷. Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich aber in den letzten Jahren dahingehend geändert⁸, daß in vielen Branchen das Wirtschaftswachstum stagniert bzw. sich sogar rückläufig entwickelt. Auch aufgrund zunehmender Rationalisierung hat sich das für die Arbeitnehmer günstige Verhältnis von Angebot zu Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt umgekehrt, und die Arbeitgeber sehen seltener Anlaß für die Gewährung übertariflicher Leistungen. Die in der hochkonjunkturellen Phase reichlich zugesagten freiwilligen Leistungen verstärken nun zusätzlich den Kostendruck auf wirtschaftlich bereits geschwächte Unternehmen. Um ihre Konkurrenzfähigkeit bzw. ihren Bestand zu sichern, ist daher für viele Unternehmen von maßgeblicher Bedeutung, ob - und gegebenenfalls wie - sie angesichts einer anderen wirtschaftlichen Situation zugesagte übertarifliche Leistungen den heutigen Verhältnissen anpassen bzw. sich ganz von ihnen lösen können⁹. Die wirtschaftliche Bedeutung einer Anpassung oder Lösung wird deutlich, wenn man sich vergegenwärtigt, daß übertarifliche Zulagen in manchen Betrieben ein finanzielles Volumen erreicht haben, das sich im Betriebsdurchschnitt auf bis zu ca. 20 % des Tarifentgelts beläuft und manchmal sogar 50 % erreicht¹⁰.

Bei dem Abbau von übertariflichen Zulagen ist folgender Interessenkonflikt zu berücksichtigen:

Die Arbeitgeber wünschen sich flexible Lösungen¹¹, während die Arbeitnehmer auch bei gewandelten äußeren Umständen die Erhaltung ihrer gewonnenen Entlohnungsstruktur anstreben, da sie ihren Lebensstandard darauf eingestellt haben.

Der zentrale Ansatzpunkt für Anpassung oder Lösung von übertariflichen Zulagen liegt im Widerruf oder in der Anrechnung derselben¹². Dabei sind

⁷ Ausführlich dazu Weyand, AuR 93, 3 mwN.

⁸ Höhne, RdA 83, 233, 234.

⁹ Blomeyer, DB 85, 2506.

¹⁰ Trittin, ArbuR 91, 329.

¹¹ Vor allem, da zukünftige Tarifloohnerhöhungen nicht absehbar sind, vgl. BAG DB 86, 2027, Bommermann, DB 91, 2185.

¹² Schneider, DB 93, 2530.

zwei Ebenen zu beachten. Zum einen die anspruchsbegründende Ebene, die Absprachen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betrifft, und zum anderen die mitbestimmungsrechtliche Ebene, die die hinsichtlich dieser Absprachen bestehenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats regelt.

Bei den seit Jahren kontrovers diskutierten Fragen der Anpassung bzw. Lösung von übertariflichen Zulagen ist eine Verlagerung der rechtlichen Fragestellung zu beobachten. Ursprünglich war vor allem strittig, welche Kriterien maßgeblich für Gewähr und Beständigkeit übertariflicher Zulagen sind.

Inzwischen stehen, wie auch die hier zugrunde gelegten Entscheidungen belegen, die sehr umstrittenen betriebsverfassungsrechtlichen Fragestellungen im Vordergrund¹³. Eine Hauptschwierigkeit besteht heute in der Abgrenzung von mitbestimmungsfreien Arbeitgebervorgaben und mitbestimmungspflichtigen Arbeitgebermaßnahmen¹⁴.

Individual- und Kollektivarbeitsrecht sind im Bereich der übertariflichen Zulagen derart miteinander verzahnt, daß die hier zu betrachtenden betriebsverfassungsrechtlichen Fragen nur unter Beachtung der individualrechtlichen Seite beantwortet werden können. Im Verlauf der Untersuchung soll daher zunächst die individualrechtliche Seite des Rechts der übertariflichen Zulage dargestellt werden.

Danach werden die mitbestimmungsrechtlichen Gesichtspunkte erörtert.

Bisher fehlt eine systematische Aufarbeitung aller betroffenen rechtlichen Aspekte unter Berücksichtigung der bislang von Literatur und Rechtsprechung vorgebrachten Argumente. Darüberhinaus sind die vertretenen Positionen nicht immer dogmatisch abgesichert. Ziel der Arbeit ist eine derartige systematisch-dogmatische Aufarbeitung des Rechts der übertariflichen Zulagen, wobei der Schwerpunkt auf der mitbestimmungsrechtlichen Seite liegt.

Die von der Rechtsprechung bisher teilweise bewußt¹⁵, teilweise unbewußt¹⁶ offen gelassenen Fragen sollen anhand dieser Systematik ins vorhandene Rechtssystem eingeordnet und einheitlich gelöst werden.

¹³ So auch Lieb, SAE 90, 226; Ramrath, DB 90, 2593.

¹⁴ Blomeyer, DB 85, 2506; Bommermann, DB 91, 2188; Lieb, SAE 90, 226; Wiese, NZA 90, 793.

¹⁵ Vgl. GS unter B I 1 der Gründe, soweit es um einen Widerruf nicht aus Anlaß und in Höhe einer Tarifloohnerhöhung geht. Soweit nachfolgend aus den Gründen der Urteile des GS zitiert wird, sind sowohl GS 1/ 90 als auch GS 2/ 90 gemeint, da sie wortgleich sind.

¹⁶ Vgl. Teil 3 B.VIII.5.