

## Arbeitspapier 6: Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten III

### I. Mitbestimmungstatbestände im Bereich der materiellen Arbeitsbedingungen und beim Umweltschutz

#### 1. Materielle Arbeitsbedingungen

- a) Allgemein: häufig Eingreifen der Tarifsperre des § 77 III BetrVG
- b) Kurzarbeit und Überstunden (§ 87 I Nr. 3 BetrVG)
  - aa) Gegenstand des Mitbestimmungsrechts: vorübergehende Veränderung der Dauer der Arbeitszeit
  - bb) Zweck: Verteilungsgerechtigkeit und die Herstellung eines fairen Ausgleichs der Interessen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern sowie auch unter den Arbeitnehmern
  - cc) Notwendigkeit eines kollektiven Bezuges
  - dd) Keine dauerhaften Maßnahmen

BAG, NZA 2005, 538:  
Soll die jahrelang praktizierte Arbeitsfreistellung am Karnevalsdienstag für die Zukunft aufgehoben werden, liegt darin jedenfalls keine vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit i.S. des § 87 I Nr. 3 BetrVG.

- ee) Verkürzung
- ff) Verlängerung
- gg) Mitbestimmung auch bei bloßer Duldung von Überstunden  
> BAG vom 27.11.1990, AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 41 = NZA 1991, 382:

Nicht nur die Anordnung, sondern auch die Duldung von Überstunden (Entgegennahme und Bezahlung) lösen das Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 3 BetrVG aus, wenn ein kollektiver Tatbestand vorliegt.

- hh) HM: Initiativrecht des Betriebsrats (insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen aus betriebsbedingten Gründen) > s. bereits Arbeitspapier 4

> BAG vom 04.03.1986, E 51, 187 = AP BetrVG 1972 § 87 Kurzarbeit Nr. 3 = NZA 1986, 432 (Kurzarbeit):

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 3 BetrVG bei der Einführung von Kurzarbeit hat auch zum Inhalt, dass der Betriebsrat die Einführung von Kurzarbeit verlangen und gegebenenfalls über einen Spruch der Einigungsstelle erzwingen kann.

## c) Betriebliche Lohngestaltung und Akkordsätze (§ 87 I Nr. 10 und 11 BetrVG)

## aa) Lohngestaltung

## (1) Begriff der betrieblichen Lohngestaltung

= Strukturform des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollziehungsform  
Erfasst werden alle geldwerten Leistungen und Vergünstigungen (Zulagen, Sonderzahlungen aller Art, Personalrabatte, Dienstleistungen)

## (2) Zweck. Wahrung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit, aber keine Regelung der Entgelthöhe

## (3) Notwendigkeit eines kollektiven Bezuges

> BAG vom 29.02.2000, AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 105 = NZA 2000, 1066 (kollektiver Tatbestand bei nachträglicher Sondervergütung wegen besonderer Leistungen).

Gewährt der Arbeitgeber mehreren Arbeitnehmern eine einmalige Sonderzahlung, mit der ihr besonderes Engagement in einer Ausnahmesituation nachträglich honoriert werden soll, so kann es sich um einen nach § 87 I Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtigen kollektiven Tatbestand handeln. Entscheidend ist insoweit, ob ein innerer Zusammenhang zwischen den Zahlungen besteht. Dieser ist typischerweise bei Zahlungen zu bejahen, die nach Leistungsgesichtspunkten erfolgen.

## (4) Grundsatz: Mitbestimmungsfreiheit des Dotierungsrahmens

Teilaspekte der Mitbestimmungsfreiheit:

- „Ob“ der Leistung
- Absoluter Umfang
- Leistungszweck (abstrakt)
- Personenkreis (abstrakt)

> BAG vom 30.01.1990, E 64, 117 = AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 41 = NZA 1990, 571 (Regelung von Auslandszulagen):

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der betrieblichen Lohngestaltung erstreckt sich auch auf die Regelung von Zulagen, die der Arbeitgeber vorübergehend ins Ausland entsandten Mitarbeitern gewährt.

- (5) Wichtige Anwendungsfälle
- (a) Bewertungssysteme zur Gehaltsbemessung für AT-Angestellte  
Keine Sperre durch § 87 I Einleitungssatz BetrVG
  - (b) Verteilung übertariflicher Zulagen  
Keine Sperre durch § 87 I Einleitungssatz BetrVG  
(aber uU Sperre durch § 77 III BetrVG, wenn Schwerpunkt einer  
Regelung im mitbestimmungsfreien Bereich der Entgelthöhe):

zB BAG, NZA 1998, 661:

Soweit eine tarifvertragliche Regelung besteht oder üblich ist, die die Höhe des Arbeitsentgelts bestimmt, können die Betriebspartner nach § 77 III BetrVG nicht durch Betriebsvereinbarung übertarifliche Zulagen einführen, die an keine besonderen Voraussetzungen gebunden sind.

- (c) Mitbestimmung bei Anrechnung einer Tariflohnerhöhung auf übertarifliche Zulagen

**> BAG vom 03.12.1991, E 69, 134 = AP BetrVG 1972 § 87  
Lohngestaltung Nr. 51 = NZA 1992, 749 (Lohngestaltung –  
Anrechnung einer Tariflohnerhöhung):**

1. Der Tarifvorbehalt des § 77 III BetrVG steht einem Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 10 BetrVG bei der Festlegung von Kriterien für über-/außertarifliche Zulagen nicht entgegen. Dieses Mitbestimmungsrecht kann sowohl durch formlose Regelungsabrede als auch durch Abschluß einer Betriebsvereinbarung ausgeübt werden.
2. Die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 I wird durch den Tarifvorrang des § 87 I Eingangss. BetrVG nur dann ausgeschlossen, wenn eine inhaltliche und abschließende tarifliche Regelung über den Mitbestimmungsgegenstand besteht. Das ist nicht der Fall, wenn das Mindestentgelt im Tarifvertrag geregelt ist, der Arbeitgeber aber darüber hinaus eine betriebliche über-/außertarifliche Zulage gewährt.
3. Die Anrechnung einer Tariflohnerhöhung auf über-/außertarifliche Zulagen und der Widerruf von über-/außertariflichen Zulagen aus Anlaß und bis zur Höhe einer Tariflohnerhöhung unterliegen dann nach § 87 I Nr. 10 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats, wenn sich dadurch die Verteilungsgrundsätze ändern und darüber hinaus für eine anderweitige Anrechnung bzw. Kürzung ein Regelungsspielraum verbleibt. Dies gilt unabhängig davon, ob die Anrechnung durch gestaltende Erklärung erfolgt oder sich automatisch vollzieht.

4. Anrechnung bzw. Widerruf sind mitbestimmungsfrei, wenn dadurch das Zulagenvolumen völlig aufgezehrt wird oder die Tariflohnerhöhung vollständig und gleichmäßig auf die über-/außertariflichen Zulagen angerechnet wird.

5.a) Bei mitbestimmungspflichtigen Anrechnungen kann der Arbeitgeber bis zur Einigung mit dem Betriebsrat das Zulagenvolumen und - unter Beibehaltung der bisherigen Verteilungsgrundsätze - auch entsprechend die einzelnen Zulagen kürzen.

b) Verletzt der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht, sind Anrechnungen bzw. Widerruf gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern rechtsunwirksam.

(d) Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die nicht von § 87 I Nr. 8 BetrVG erfasst werden

(e) Arbeitgeberdarlehen (s. a. § 75 II Nr. 1 BPersVG)

> BAG vom 09.12.1980, E 34, 297 = AP BetrVG 1972 § 87 Nr. 5  
Lohngestaltung = DB 1981, 996 (Arbeitgeberdarlehen)

(4) Mitbestimmung bei Kürzung des Dotierungsrahmens

bb) Akkord- und Prämiensätze

(1) Arten leistungsbezogener Entgelte

> **BAG vom 15.05.2001, E 97, 379 = AP BetrVG 1972 § 87 Prämie Nr. 17 = NZA 2001, 1154 (Prämienlohn):**

Eine Leistungsprämie, bei der allein die in einem Beurteilungszeitraum von drei Monaten erbrachte Leistung die Höhe der Vergütung in den folgenden zwölf Monaten bestimmt, ist kein vergleichbares leistungsbezogenes Entgelt im Sinne des § 87 I Nr. 11 BetrVG.

(2) Erstreckung der Mitbestimmung auf den Geldfaktor

> BAG vom 06.12.1988, E 60, 244 = AP BetrVG 1972 § 87

Lohngestaltung Nr. 37 = NZA 1989, 479 (Mitbestimmung bei der Bestimmung des Verhältnisses von variablen Entgeltbestandteilen zum Festgehalt).

Erhalten Vertriebsbeauftragte (angestellte Verkäufer) ein Einkommen, das sich aus einem Grundgehalt, einem variablen erfolgsabhängigen Einkommen (Provision) und Prämien zusammensetzt, hat der Betriebsrat bei der Festlegung des Verhältnisses von Festgehalt zu den variablen Einkommensbestandteilen sowie bei der Festlegung des Verhältnisses der variablen Einkommensbestandteile untereinander mitzubestimmen.

d) Vermögensbildende Maßnahmen (§ 88 Nr. 3 BetrVG)

e) Sonstiges (§ 88 BetrVG)

2. Umweltschutz

- a) Gegenstand des Mitbestimmungsrechts
  - aa) Definition in § 89 III BetrVG
  - bb) Reichweite (kein generelles umweltbezogenes Mandat des Betriebsrats zu Gunsten Dritter oder der Allgemeinheit)
- b) Freiwillige Betriebsvereinbarungen (§ 88 Nr. 1a BetrVG)