

Inhaltsübersicht

1. Subjektive und objektive Kriterien
 - 1.1 Subjektive Kriterien
 - 1.2 Objektive Kriterien
2. Fünf Hauptgruppen
3. Regelungscharakter der fünf Gruppen
 - 3.1 Arbeitszeitzuschläge
 - 3.1.1 Überstundenzuschläge
 - 3.1.2 Nachtarbeits-Zuschläge
 - 3.1.3 Sonn- und Feiertags-Zuschläge
 - 3.1.4 Erschwerniszulagen
 - 3.1.5 Funktionszulagen
 - 3.1.6 Leistungszulagen
 - 3.1.6.1 Außertariflicher Leistungszuschlag
 - 3.1.6.2 Zuschlag auf freiwilliger Basis
 - 3.1.6.3 Zahlung unter Widerrufsvorbehalt
 - 3.1.7 Persönliche Zulagen
 - 3.1.8 Sozialzulagen

Information

1. Subjektive und objektive Kriterien

Hinsichtlich der Systematik der Zulagen bzw. Zuschläge ist nach subjektiven und objektiven Kriterien zu unterscheiden.

1.1 Subjektive Kriterien

So wird man die Frage, ob ein Mitarbeiter stärker als andere Lärm und Schmutz bei der Arbeit ausgesetzt ist, sicher ebenso zu den subjektiven Kriterien rechnen können, wie die Bereitschaft einer Führungskraft noch mehr Leistungsverantwortung zu übernehmen oder unter klimatisch stark belastenden Bedingungen in Südafrika, in Asien oder im Nahen Osten für ein Unternehmen längere Zeit zu arbeiten.

1.2 Objektive Kriterien

Zu den objektiven, eine Zulage bedingenden Kriterien zählt alles, was sich in Zeit, Gewicht und Menge präzise zählen und messen lässt.

2. Fünf Hauptgruppen

Danach wir allein im Schrifttum in fünf Gruppen unterschieden:

- Arbeitszeitzuschläge,
- Erschwerniszulagen,
- Leistungs- und Funktionszulagen,
- Persönliche Zulagen,

- Sozialzulagen.

Im Einzelfall sind naturgemäß auch Zulagen denkbar, die Elemente von mindestens zwei der o.g. Gruppen enthalten und sich nicht "lupenrein" zuordnen lassen.

Soweit sich das Thema Zulagen und Zuschläge in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts niedergeschlagen hat, finden sich dort noch Begriffe wie:

- Berlin-Zulage (bis 1990),
- Dienstzeit-Zulage,
- Forschungszulage,
- Heimzulage und
- Sicherheitszulage.

3. Regelungscharakter der fünf Gruppen

Wie schon aus der Begrifflichkeit erkennbar, sollen mit den fünf wichtigsten Gruppen von Zulagen/Zuschlägen unterschiedliche Ziele erreicht und Bedürfnisse befriedigt werden.

3.1 Arbeitszeitzuschläge

Unter den Begriff der Arbeitszeitzuschläge lässt sich alles zusammenfassen, was ein "Mehr" an Arbeitszeit abdeckt (Überstundenvergütung) oder dafür entschädigen soll, dass die Arbeitszeit, verglichen mit einem von Montag bis Freitag von 8.00 Uhr bis 17.00 Uhr laufenden Büro-Job ungünstiger geregelt ist (Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit).

3.1.1 Überstundenzuschläge

Von Überstunden ist dann die Rede, wenn die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit, wie sie in Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag festgelegt wurde, überschritten wird.

Die Bezahlung der Überstunden richtet sich nach der arbeitsvertraglichen Vereinbarung oder dem auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifvertrag. Speziell in den Tarifverträgen ist eine Vielzahl von Regelungen über die Zahlung einer gesonderten Überstundenvergütung enthalten. In ihnen ist vorgesehen, dass ein prozentualer Zuschlag zur Grundvergütung - je nach der Zahl der Überstunden - zu gewähren ist. Der Zuschlag berechnet sich in Abhängigkeit von der jeweiligen Regelung im Tarifvertrag unter Zugrundelegung der Effektivvergütung inklusive tariflicher und übertariflicher Zulagen.

Sollen Zulagen nicht in die Berechnung mit einbezogen werden, muss dies im Tarifvertrag eindeutig zum Ausdruck kommen. Es gibt auch tarifvertragliche Regelungen, die anstelle einer gesonderten Vergütung einen Freizeitausgleich vorsehen.

Die Überstundenvergütung kann pauschaliert werden, wenn dies eindeutig vereinbart ist. Dies kann nur angenommen werden, wenn es sich eindeutig entnehmen lässt aus der arbeitsvertraglichen Vereinbarung.

3.1.2 Nachtarbeits-Zuschläge

Bei ungünstiger Lage der Arbeitszeit, z.B. bei Arbeit in der Nacht oder in der Spätschicht, ist vielfach in Tarifverträgen gelegentlich auch in Einzelarbeitsverträgen die Gewährung von Zulagen vorgesehen. § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) schreibt vor, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die während der Nacht geleistete Arbeitszeit eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren hat, soweit keine tarifvertragliche Ausgleichsregelung besteht. Was als angemessen anzusehen ist, muss im jeweiligen Einzelfall geklärt werden.

Der Begriff der Nachtarbeit ist in § 2 Abs. 3 und 4 ArbZG definiert. Danach ist Nachtarbeit i.S.d. Arbeitszeitgesetzes die Zeit von 23.00 Uhr bis 6.00 Uhr.

Nachtarbeit ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfasst. Differenzierte Definitionen der Nachtarbeit finden sich auch in einer ganzen Reihe von Tarifverträgen. Diese sehen häufig längere Zeiträume als Nachtschicht vor als das ArbZG. Sie sind für den Arbeitnehmer günstiger und haben deshalb Vorrang vor dem ArbZG.

3.1.3 Sonn- und Feiertags-Zuschläge

Das Problem der Sonn- und Feiertagszuschläge stellt sich angesichts des generellen Beschäftigungsverbot nach § 9 Abs. 1 ArbZG nur unter dem Gesichtspunkt der 16 Ausnahmetatbestände nach § 10 Abs. 1 - 4 ArbZG. Nur in diesen Bereichen ist zuschlagsfähiges Arbeiten grundsätzlich erlaubt.

Hinzu kommen die Regelungen nach § 13 ArbZG. In § 13 ArbZG wird die Bundesregierung ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates die Bereiche zulässiger Sonn- und Feiertagsarbeit näher zu bestimmen sowie über die kraft Gesetzes geltenden Ausnahmen des § 10 ArbZG hinaus weitere Ausnahmen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen zuzulassen, insbesondere aus Gründen des Gemeinwohls, wozu auch die Sicherung der Beschäftigung zählt. In der Mehrzahl der Bundesländer sind sogenannte Bedarfsgewerbeverordnungen i.S.d. § 13 Abs. 2 ArbZG erlassen worden.

Auch für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen sieht eine Vielzahl von Tarifverträgen die Zahlung eines prozentualen Zuschlags vor. Derartige Vereinbarungen können in Form von Betriebsvereinbarungen oder im Arbeitsvertrag getroffen werden.

3.1.4 Erschwerniszulagen

Mit Erschwerniszulagen werden überdurchschnittlich schwere oder unangenehme Arbeiten zusätzlich entgolten. Dazu zählen z.Z.:

- Zulagen für gefährliche Arbeiten,
- Schmutzzulagen,
- Hitze- oder Lärmzulagen,
- Zulagen für gesundheitsschädigende Arbeiten, z.B. Arbeiten mit Säuren, Dämpfen, Gasen oder mit radioaktivem Material,
- Zulagen für Erschwernis der Arbeit aufgrund ständiger psychischer Belastungen, z.B. bei ständiger Pflege und Betreuung geisteskranker Patienten und
- Zulagen für weite Entfernungen zwischen Arbeitsstelle und Wohnort.

Entfernungspauschalen sind aber von Auslösungen oder Trennungentschädigungen zu unterscheiden, die keinen Lohn, sondern Aufwendersersatz darstellen (BAG, 18.09.1991 - 7 AZR 41/90).

Rechtsgrundlage für die Gewährung von Zulagen können tarifvertragliche aber auch einzelvertragliche Abreden sein, durch die auch die Voraussetzungen für den jeweiligen Anspruch geregelt sind.

Ein Anspruch auf Zahlung der Erschwerniszulage besteht, sobald der Arbeitnehmer in dem tarif- oder einzelvertraglich näher bestimmten zeitlichen Umfang die jeweiligen Tätigkeiten ausübt.

Die Zulagen werden nicht mehr gezahlt, wenn der Leistungsgrund (Erschwernis) für den einzelnen Arbeitnehmer wieder wegfällt.

3.1.5 Funktionszulagen

Funktionszulagen dienen dazu, die Übernahme zusätzlicher Verantwortung oder Pflichten - wie z.B. Aufsichts- oder Koordinationspflichten - zu entlohnen. Eine derartige Funktionszulage kann vorgesehen sein:

- als Verantwortungszulage bei Übernahme einer mit besonderer Verantwortung für hochwertige Maschinen verbundenen Tätigkeit oder
- als Vorarbeiterzulage bei Übernahme der Leitung einer selbstständig eingesetzten Gruppe von Arbeitnehmern, z.B. einer Montagekolonne,

- als Meisterzuschlag, um gut verdienenden Arbeitern einem Anreiz zur weiteren beruflichen Qualifikation zum Meister zu geben.

Diese Zulage wird regelmäßig nur für die Dauer der Übernahme der besonderen Funktion zu zahlen sein.

3.1.6 Leistungszulagen

In Anerkennung einer besonderen Leistung oder Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers kann aufgrund einzel- oder tarifvertraglicher Regelung (BAG, 11.09.1974 - 4 AZR 515/73) die Zahlung einer Zulage zum bisherigen Entgelt erfolgen (BAG, 11.04.1979 AP Nr. 3 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie). Die Beurteilung der besonderen Leistung unterliegt im Allgemeinen dem Ermessen des Arbeitgebers (BAG, 12.08.1981 - 4 AZR 76/79).

3.1.6.1 Außertariflicher Leistungszuschlag

Die Zulage ist als außertarifliche Zulage zu qualifizieren, wenn sie die persönliche Leistung des Arbeitnehmers abgilt. Daher kann sie bei einer Tariflohnerhöhung nicht ohne Weiteres deswegen widerrufen oder gekürzt werden (BAG, 23.01.1980 - 5 AZR 780/78) und ist neben der Grundvergütung weiter zu entrichten (BAG, 16.07.1976 - 5 AZR 270/75).

3.1.6.2 Zuschlag auf freiwilliger Basis

Gewährt der Arbeitgeber die Leistungszulage auf freiwilliger Basis, hat er bei der Auswahl der davon begünstigten Arbeitnehmer den Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Im Übrigen muss berücksichtigt werden, dass die freiwillige Gewährung einer Leistungszulage durch den Arbeitgeber eine einseitige Leistungsbestimmung ist, die gem. § 315 Abs. 1 BGB nach billigem Ermessen zu treffen ist. Bei der Zulagengewährung herrscht keine einen Interessenausgleich herbeiführende Vertragsgleichheit. Der Arbeitgeber darf daher bei der Leistungsbestimmung nicht nur seine Interessen verfolgen, sondern muss auch die Belange der betroffenen Arbeitnehmer angemessen berücksichtigen.

3.1.6.3 Zahlung unter Widerrufsvorbehalt

Erfolgt die Zulagenzahlung unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs, ist dies nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit zulässig (BAG, 09.06.1967 - 3 AZR 352/66 ; BAG, 30.08.1972 - 5 AZR 140/72). Bei dem Widerruf oder der Kürzung bleibt billiges Ermessen zu wahren, dessen Einhaltung vom Arbeitsgericht jederzeit nachprüfbar ist. Liegt kein Widerrufsvorbehalt vor, so kann sich der Arbeitgeber nur mit Billigung des Arbeitnehmers oder durch eine Änderungskündigung von der Zusage zur Zulagenzahlung lösen. Auch, wenn die Leistung absinkt, ist - ggf. infolge tariflicher Vereinbarung - ein Widerruf möglich. Bei Änderung des Lohnsystems infolge des Widerrufs besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG .

3.1.7 Persönliche Zulagen

Gelegentlich werden persönliche Zulagen gezahlt, um nur mittelbar mit der Arbeitsleistung zusammenhängende Verhaltensweisen der Belegschaft anzusprechen. Derartige Zulagen werden in aller Regel einzelvertraglich vereinbart.

3.1.8 Sozialzulagen

Mit dem Begriff "Sozialzulagen" werden Zulagen bezeichnet, die wegen individueller sozialer Verhältnisse des Arbeitnehmers gezahlt werden. Hierzu zählen beispielsweise

- Kinderzuschlag,
- Verheiratetenzuschlag,
- Wohn- und Ortszuschlag und
- Alterszuschlag.

Derartige Zulagen werden vielfach nicht als prozentualer Anteil der Grundvergütung, sondern in feststehenden Beträgen gezahlt. Diese Zulagen sollen nicht der Vergütung der Arbeitsleistung dienen, sondern dem Ausgleich sozialer Sonderbelastungen. Gleichwohl stellen sie einen Teil der Gegenleistung für die Dienste des Arbeitnehmers dar. Auch bei diesen Zulagen ist der Gleichheitsgrundsatz zu beachten.

Die Zahlung einer tariflichen Verheiratetenzulage nur an Männer ("Ehefrau-Zulage") ist unzulässig (BAG, 13.11.1985 - 4 AZR 234/84).

Die Umdeutung in eine Alleinverdienerzulage ist nicht möglich ohne Hinzutreten diesbezüglicher Elemente. Eine derartige Regelung beinhaltet ebenfalls einen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz und ist damit gleichermaßen nichtig. Für die Zukunft führt der Verstoß zum Wegfall des Anspruchs, für die Vergangenheit dagegen zum Anspruch verheirateter Arbeitnehmerinnen.

Da Sozialzulagen auch einen Ausgleich für soziale Tatsachen schaffen, wie sie bei Teilzeitbeschäftigten vorkommen, bedarf es einer ausdrücklichen Regelung, wenn diese sie nur anteilig erhalten sollen (BAG, 07.10.1992 - 10 AZR 51/91).

Siehe auch

Zuschläge - Begriff

Zuschläge - Inhaltskontrolle von Freiwilligkeitsvorbehalten

Zuschläge - Mitbestimmung des Betriebsrats

Zuschläge - Neuerungen AGG

Zuschläge - Steuer- und Sozialversicherungsrecht

Zuschläge - Veränderungen