

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 21. Februar 2017
- 1 ABR 12/15 -
ECLI:DE:BAG:2017:210217.B.1ABR12.15.0

I. Arbeitsgericht Karlsruhe

Beschluss vom 19. August 2014
- 5 BV 5/14 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg
- Kammern Mannheim -

Beschluss vom 24. Februar 2015
- 14 TaBV 5/14 -

Entscheidungsstichworte:

Mitbestimmung bei betrieblicher Lohngestaltung - Gehaltsanpassung

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 12/15
14 TaBV 5/14
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Februar 2017

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

Beschwerdeführer,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 21. Februar 2017 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Ahrendt, den Richter am Bundesarbeits-

gericht Dr. Treber sowie die ehrenamtlichen Richter Fasbender und Berg für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 24. Februar 2015 - 14 TaBV 5/14 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Gehaltserhöhungen. 1

Die nicht tarifgebundene Arbeitgeberin unterhält in Deutschland drei Produktionsstandorte. Der Beteiligte zu 2. ist der Betriebsrat des Werks R. 2

Die Arbeitgeberin vereinbarte mit ihrem Gesamtbetriebsrat im Juni 2011 eine Gesamtbetriebsvereinbarung zum Vergütungssystem für die sog. Jobfamilien „Functional Specialist“ und „Functional Leader“ (FS/FL) und „Technician“, „Technologist“ und „Administration“ (TT/A) (GBV 2011). Danach bestehen für die Arbeitnehmer der jeweiligen Jobfamilien unterschiedliche Gehaltsgruppen („Dow Job Point Level“). Für jedes Level gibt es einen sog. Gehaltsmedian. Die Gehaltsbandbreite jedes Levels beträgt 80 vH bis 120 vH des Medians und wird „zu Administrationszwecken“ in fünf gleiche Bänder („Quintile“) unterteilt (*Nr. 2.1.3 GBV 2011*). In Nr. 3 GBV 2011 sind außerdem „Grundsätze der jährlichen Gehaltsanpassung“ geregelt. Danach bestimmt die Arbeitgeberin jährlich das allgemeine zur Verteilung im Rahmen der Gehaltserhöhung für alle Arbeitnehmer (FS/FL und TT/A) zur Verfügung stehende Volumen und teilt dies nach Genehmigung durch das „Board“ des herrschenden Konzernunternehmens dem Gesamtbetriebsrat mit (*Nr. 3.1 GBV 2011*). Die Verteilung der Gehaltsanpassung erfolgt nach Nr. 3.3 GBV 2011 leistungsabhängig. Für die Festlegung 3

der individuellen prozentualen Gehaltsanpassung des einzelnen Arbeitnehmers sind die Ergebnisse einer - auf der Grundlage einer bei der Arbeitgeberin geltenden Gesamtbetriebsvereinbarung durchzuführenden - jährlichen Leistungsbeurteilung und seine Position innerhalb der Gehaltsbandbreite maßgebend.

Die Umsetzung der Gehaltserhöhungen erfolgt durch Betriebsvereinbarungen mit den örtlichen Betriebsräten. In diesen vereinbaren die Beteiligten ua., um welchen Prozentsatz sich der Median jedes Levels erhöht. Zudem legen sie einen Verteilungsschlüssel fest, nach dem sich die individuelle leistungsorientierte Gehaltsanpassung bestimmt. In diesem werden in tabellarischer Form für die fünf Quintilen eines Gehaltsbandes und die einzelnen Leistungsgruppen („Performance Segment“) jeweils die Prozentsätze bestimmt, um die die Vergütung des einzelnen Arbeitnehmers mindestens und höchstens ansteigt. Die jeweilige Betriebsvereinbarung gilt befristet und endet mit Ablauf des 28. Februar eines jeden Jahres. 4

Nachdem das herrschende Unternehmen der Arbeitgeberin erstmals entschieden hatte, alle Arbeitnehmer, die dem Geschäftsbereich „Dow Building Solutions“ (DBS) zugeordnet sind, von der Gehaltsanpassung für das Jahr 2014 auszunehmen, stritten die Beteiligten, ob die Arbeitgeberin den Adressatenkreis der Gehaltsanpassung mitbestimmungsfrei vorgeben kann. Im Februar 2014 schlossen die Beteiligten die Betriebsvereinbarung „Umsetzung Gehaltsanpassung 2014 für die Job Familien Tech/Tech und Admin“ (BV 2014) ab. Diese gilt nach ihrer Nr. 1.1 nicht für die Mitarbeiter, die zum Stichtag der Gehaltsrunde 2014 - dem 1. März 2014 - dem Geschäftsbereich DBS zugeordnet sind. 5

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, dem Betriebsrat stehe bei der Entscheidung, ob Arbeitnehmer eines bestimmten Geschäftsbereichs von der Gehaltsanpassung ausgenommen werden, kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu. Es handele sich um eine freiwillige Leistung, deren Adressatenkreis sie mitbestimmungsfrei vorgeben könne. 6

Die Arbeitgeberin hat beantragt 7
festzustellen, dass die dem Geschäftsbereich „Dow Building Solutions“ zugeordneten Arbeitnehmer der Arbeitge-

berin am Standort R von der Gehaltsrunde 2014 ausgeschlossen werden dürfen, ohne dass dem Betriebsrat des Werks R insoweit ein Mitbestimmungsrecht zusteht.

- Der Betriebsrat hat Antragsabweisung beantragt. 8
- Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat ihn abgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihr Antragsbegehren weiter. 9
- B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. 10
- I. Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin hat die Rechtsbeschwerde nicht deshalb Erfolg, weil bereits die Beschwerde des Betriebsrats unzulässig ist. Die Beschwerdebegründung genügt den gesetzlichen Anforderungen. 11
1. Nach § 89 Abs. 2 Satz 2 ArbGG iVm. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO ist Voraussetzung einer ordnungsgemäßen Beschwerdebegründung die Bezeichnung der Umstände, aus denen sich die Rechtsverletzung und deren Erheblichkeit für die angefochtene Entscheidung ergibt. Die Beschwerdebegründung muss sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Beschlusses befassen. Allgemeine, formelhafte Wendungen genügen hierfür nicht. Auch darf sich der Beschwerdeführer nicht darauf beschränken, seine Rechtsausführungen aus den Vorinstanzen zu wiederholen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass der Beschwerdeführer die angefochtene Entscheidung im Hinblick auf das Rechtsmittel überprüft und mit Blickrichtung auf die Rechtslage durchdenkt (*vgl. BAG 30. Oktober 2012 - 1 ABR 64/11 - Rn. 11 mwN*). 12
2. Diesen Anforderungen wird die Beschwerdebegründung gerecht. 13
- a) Die Beschwerde des Betriebsrats lässt erkennen, dass sie sich nicht nur gegen die Abweisung der in den Vorinstanzen noch verfahrensgegenständlichen Wideranträge des Betriebsrats durch das Arbeitsgericht, sondern auch gegen die Stattgabe des Antrags der Arbeitgeberin richtet. Der auf die vollständige „Aufhebung“ der erstinstanzlichen Entscheidung gerichtete Antrag und die 14

Ausführungen des Betriebsrats unter Nr. 3 der Beschwerdebegründung zeigen, dass er mit der Beschwerde auch sein auf die Abweisung des Antrags der Arbeitgeberin gerichtetes Begehren weiter verfolgen wollte.

b) Der Betriebsrat hat sich auch hinreichend mit den tragenden Gründen der angefochtenen Entscheidung auseinandergesetzt. 15

aa) Das Arbeitsgericht hat angenommen, dem Betriebsrat stehe kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu, da es der mitbestimmungsfreien Entscheidung der Arbeitgeberin obliege, ob sie den Arbeitnehmern des Geschäftsbereichs DBS eine freiwillige Entgelterhöhung gewähre und wie sie den Adressatenkreis dieser Leistung bestimme. Ein etwaiger Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz wirke sich auf den Umfang der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht aus. 16

bb) Die Beschwerdebegründung wendet sich zwar nicht gegen die grundsätzliche Annahme des Arbeitsgerichts, der Arbeitgeber könne den Dotierungsrahmen bei freiwilligen Leistungen mitbestimmungsfrei festlegen und innerhalb der Zweckbestimmung auch mitbestimmungsfrei über deren Adressatenkreis bestimmen. Die Ausführungen des Betriebsrats lassen jedoch erkennen, dass er die Annahme des Arbeitsgerichts, der Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz wirke sich nicht auf den Umfang des Mitbestimmungsrechts aus, für unzutreffend hält. Der Betriebsrat macht insoweit geltend, ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bestehe auch bei der Entscheidung des Arbeitgebers über die Festlegung des begünstigten Personenkreises bei freiwilligen Leistungen, wenn - wie vorliegend - für die vom Arbeitgeber vorgenommene Gruppenbildung kein sachlicher Grund bestehe. Damit zeigt die Beschwerde in ausreichendem Maße auf, aus welchen Gründen sie die tragenden Erwägungen des Arbeitsgerichts für unzutreffend hält. Ob die Argumentation des Betriebsrats schlüssig ist, ist für die Zulässigkeit der Beschwerde unerheblich (*vgl. BAG 11. Juni 2013 - 9 AZR 855/11 - Rn. 12*). 17

II. Der zulässige Antrag der Arbeitgeberin ist unbegründet. 18

1. Der Antrag ist nach gebotener Auslegung zulässig. 19
- a) Nach seinem Wortlaut bezieht er sich lediglich auf die Feststellung, dass dem Betriebsrat bei der Herausnahme der dem Geschäftsbereich DBS zugeordneten Arbeitnehmer „aus der Gehaltsrunde 2014“ kein Mitbestimmungsrecht zusteht. Die Antragsbegründung und die Erklärung der Arbeitgeberin im Anhörungstermin vor dem Landesarbeitsgericht zeigen jedoch, dass sich ihr Antragsbegehren nicht lediglich auf den im Antrag angeführten Anlassfall beschränkt. Vielmehr möchte die Arbeitgeberin unabhängig davon geklärt wissen, ob sie jeweils mitbestimmungsfrei vorgeben kann, Arbeitnehmer, die einem bestimmten Geschäftsbereich zugeordnet sind, von der Verteilung des für eine Gehaltsanpassung zur Verfügung gestellten Verteilungsvolumens auszunehmen. Sie erstrebt danach die Feststellung, dass dem Betriebsrat bei der mit ihm durch Betriebsvereinbarung festzulegenden Umsetzung einer Gehaltsanpassung kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der Frage zusteht, ob im Betrieb tätige Arbeitnehmer eines Geschäftsbereichs hiervon ausgenommen werden. 20
- b) Mit diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Er lässt erkennen, hinsichtlich welcher konkreten betrieblichen Angelegenheit das Nichtbestehen eines Mitbestimmungsrechts festgestellt werden soll (*zu diesem Erfordernis BAG 23. Februar 2016 - 1 ABR 18/14 - Rn. 18*). Das erforderliche Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO ist trotz der geschlossenen BV 2014 aufgrund des fortbestehenden Konflikts zwischen den Betriebsparteien, ob die Arbeitgeberin mitbestimmungsfrei Arbeitnehmer eines Geschäftsbereichs von einer künftigen Gehaltsanpassung ausnehmen kann, gegeben. 21
2. Der Antrag ist unbegründet. Dem Betriebsrat steht bei der Entscheidung, ob im Betrieb tätige Arbeitnehmer eines Geschäftsbereichs von einer Gehaltsanpassung ausgenommen werden, ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu. 22

a) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung und Änderung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung, mitzubestimmen. Die betriebliche Lohngestaltung betrifft die Festlegung abstrakter Kriterien zur Bemessung der Leistung des Arbeitgebers, die dieser zur Abgeltung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers oder sonst mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis insgesamt erbringt. Mitbestimmungspflichtig sind die Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollzugsformen. Entlohnungsgrundsätze iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sind die abstrakt-generellen Grundsätze zur Lohnfindung. Sie bestimmen das System, nach welchem das Arbeitsentgelt für die Belegschaft oder Teile der Belegschaft ermittelt oder bemessen werden soll. Entlohnungsgrundsätze sind damit die allgemeinen Vorgaben, aus denen sich die Vergütung der Arbeitnehmer des Betriebs in abstrakter Weise ergibt. Zu ihnen zählen neben der Grundentscheidung für eine Vergütung nach Zeit oder nach Leistung die daraus folgenden Entscheidungen über die Ausgestaltung des jeweiligen Systems. Der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegt die Einführung von Entlohnungsgrundsätzen und deren Änderung. Die konkrete Höhe des Arbeitsentgelts wird nicht vom Beteiligungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG erfasst (*vgl. BAG 5. Mai 2015 - 1 AZR 435/13 - Rn. 15 mwN*).

23

b) Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG wird bei einem nicht tarifgebundenen Arbeitgeber durch die Tarifsperre des § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG, wonach der Betriebsrat nur mitbestimmen kann, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, weder beschränkt noch ausgeschlossen. Der tarifungebundene Arbeitgeber kann daher kollektivrechtlich das gesamte Volumen der von ihm für die Vergütung der Arbeitnehmer bereitgestellten Mittel mitbestimmungsfrei festlegen. Mangels Tarifgebundenheit leistet er in diesem Fall sämtliche Vergütungsbestandteile „freiwillig“, dh. ohne hierzu normativ verpflichtet zu sein. Bei der Verteilung der Gesamtvergütung hat der nicht tarifgebundene Arbeitgeber einen Entscheidungsspielraum, bei

24

dessen Ausgestaltung der Betriebsrat mitzubestimmen hat. Die Betriebsparteien haben für die gesamten Vergütungsbestandteile Entlohnungsgrundsätze iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG aufzustellen, durch die eine am Normzweck des Mitbestimmungsrechts ausgerichtete Verteilung erfolgt. Dabei unterliegt nicht nur die Einführung, sondern auch die Änderung der im Betrieb für die Verteilung der Gesamtvergütung aufgestellten Entlohnungsgrundsätze dem Mitbestimmungsrecht (*BAG 18. März 2014 - 1 ABR 75/12 - Rn. 17 mwN, BAGE 147, 313*).

c) Nach diesen Grundsätzen unterliegt die Entscheidung, ob im Betrieb 25
tätige Arbeitnehmer eines Geschäftsbereichs von einer Gehaltsanpassung aus-
genommen werden, dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10
BetrVG.

aa) Die Entscheidung der Arbeitgeberin, Arbeitnehmer bestimmter Ge- 26
schäftsbereiche von einer Gehaltsanpassung auszunehmen, führt zu einer Än-
derung der im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätze. Sie hat zur Folge,
dass sich der relative Abstand der jeweiligen Vergütungen der Arbeitnehmer
des Betriebs zueinander ändert. Das ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbe-
stimmungspflichtig.

(1) Bei einer Gehaltsanpassung richtet sich die Vergütung der Arbeitneh- 27
mer des Betriebs nach dem mit dem Betriebsrat für die Umsetzung der Ge-
haltsanpassung vereinbarten Verteilungsschlüssel. Dieser legt - in Abhängigkeit
der jährlichen Leistungsbeurteilung und der Position der Arbeitnehmer innerhalb
des Gehaltsbandes - fest, um welchen vH-Satz das Gehalt der Arbeitnehmer
mindestens und höchstens ansteigt. Damit bildet der in der Betriebsvereinba-
rung bestimmte Verteilungsschlüssel einen Entlohnungsgrundsatz iSd. § 87
Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, nach dem sich die Höhe der Vergütung abstrakt bemisst.
Gleichzeitig legen die Betriebsparteien mit dem Verteilungsschlüssel den relati-
ven Abstand der einzelnen Vergütungen im Betrieb zueinander fest. Schließen
sie bei einer nachfolgenden Gehaltsanpassung eine neue Betriebsvereinba-

rung, bestimmen sie damit neue generell-abstrakte Grundsätze, nach denen sich die einzelnen Vergütungen und deren Relation zueinander bemessen.

Nimmt die Arbeitgeberin Mitarbeiter eines bestimmten Geschäftsbereichs von der Umsetzung einer nachfolgenden Gehaltsanpassung im Betrieb aus, sind deren Gehälter von einer weiteren prozentualen Steigerung - wie sie dem neuen Verteilungsschlüssel entspräche - ausgeschlossen. Dies hat zugleich zur Folge, dass sich der relative Abstand der jeweiligen Vergütungen der Arbeitnehmer im Betrieb zueinander zwischen derjenigen Arbeitnehmergruppe, die von der Gehaltsanpassung ausgenommen wurden, und den übrigen Arbeitnehmern, für die aufbauend auf den bisherigen Entlohnungsgrundsätzen der vorangegangenen Betriebsvereinbarung eine Steigerung um neue, weitere vH-Sätze vereinbart werden soll, ändert.

28

(2) Dem steht nicht entgegen, dass sich - wie die Betriebsvereinbarungen aus den Jahren 2013 und 2014 zeigen - die prozentuale individuelle Gehaltsanpassung in bestimmten Leistungsstufen und Gehaltsbandbreitenpositionen auf „mindestens“ 0 vH beläuft und damit bei einigen Arbeitnehmern keine Gehaltserhöhung stattfindet. Die Verteilung eines von der Arbeitgeberin für die Gehaltsanpassung zur Verfügung gestellten Volumens schließt es denkbare aus, dass im Rahmen eines zwischen den Betriebsparteien vereinbarten neuen Verteilungsschlüssels bei keinem Arbeitnehmer des Betriebs eine prozentuale Gehaltserhöhung vorzunehmen ist. Nur dann würde eine Veränderung der Verteilungsrelationen ausscheiden.

29

bb) Die Arbeitgeberin kann nicht mit Erfolg geltend machen, sie könne den Adressatenkreis der Gehaltsanpassung mitbestimmungsfrei vorgeben. Zwar kann der Arbeitgeber bei einer freiwilligen Leistung grundsätzlich mitbestimmungsfrei darüber entscheiden kann, ob er die Leistung gewährt, welchen Dotierungsrahmen er dafür zur Verfügung stellen will und an welchen Empfängerkreis er diese zu erbringen bereit ist (*vgl. BAG 19. Juni 2007 - 1 AZR 454/06 - Rn. 23, BAGE 123, 152; 11. Februar 1992 - 1 ABR 51/91 - zu B II der Gründe*). Die Arbeitgeberin stellt allerdings bei einer Gehaltsanpassung nicht erstmals ein bestimmtes Volumen für einen bestimmten Leistungszweck zur Verfügung,

30

sondern erhöht dadurch lediglich das auch schon bisher für die Vergütung der Arbeitnehmer bereitgestellte gesamte Dotierungsvolumen.

Schmidt

Treber

Ahrendt

Fasbender

Berg