

Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Band 3 – Vergütung

Herausgegeben von

Holger Dahl

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Autorenverzeichnis	VII
Bearbeiterverzeichnis	IX
Abkürzungsverzeichnis	XXIII
Einführung: Ausgestaltung zeitgemäßer Vergütungssysteme.....	1
I. Zielsetzungen festlegen	1
II. Die Funktions- und Stellenstruktur	2
III. Die Vergütungsstruktur	4
IV. Performance Management und Prozesse	6
V. Die Steuerung des Vergütungssystems.....	8
VI. Variable Vergütung.....	10
VII. Fazit: Universallösungen gibt es nicht	11
A. Mitbestimmung bei Vergütungsgrundsätzen	
Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeberin	13
I. Einleitung.....	13
II. Bestimmung des Normzwecks.....	14
1. Begründungsformel: Gewährleistung innerbetrieblicher Lohngerechtigkeit	14
2. Schutz der Arbeitnehmer.....	15
III. Maßstab der Grenzziehung	16
1. Bedeutung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit nach Art. 12 GG	17
2. Schutzbedürftigkeit in Abhängigkeit der Machtposition des Arbeitgebers	18
3. Zwischenergebnis	19
IV. Grenzen der Mitbestimmung	19
1. Höhe der Vergütung.....	19
a) Wortlaut und Systematik	19
b) Unternehmerische Freiheit und Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer	20
	XI

Inhaltsverzeichnis

c) Innerbetriebliche Lohngerechtigkeit	21
d) Zwischenergebnis	22
2. Zweckbestimmung und Festlegung des begünstigten Personenkreises	22
3. Fehlender Regelungsspielraum des Arbeitgebers	23
V. Bedeutung für die Praxis	24
VI. Fazit	25
Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat	27
I. Einleitung	27
II. Grundsätze der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG	27
1. Begriffsentwicklung	28
a) Entlohnungsgrundsatz	28
b) Entlohnungsmethode	30
2. Verhältnis von Entlohnungsgrundsatz und Entlohnungsmethode	30
3. Bedeutung von „Insbesondere“	32
III. Reichweite der Mitbestimmung	33
1. Vergütungsfindung	33
2. Mitbestimmungsfreiheit hinsichtlich der Entgelthöhe	35
3. Mitbestimmung bei der Aufstellung von Bandbreiten	37
a) BAG, Beschluss vom 21.2.2017 – 1 ABR 12/15	37
b) LAG Düsseldorf, Beschluss vom 10.8.2016 – 4 TaBV 135/15	38
4. Mitbestimmung bei dem Verhältnis zwischen Festvergütung und variabler Vergütung	40
a) BAG, Beschluss vom 6.12.1988 – 1 ABR 44/87	40
b) Geltung des Günstigkeitsprinzips	41
c) Abschaffung einer einzelvertraglichen festgelegten variablen Vergütung zugunsten einer Festvergütung	43
5. Informationsanspruch des Betriebsrats	45
a) Allgemeiner Informationsanspruch	46
b) Grenzen der Unterrichtung?	49
IV. Fazit	49
B. Mitbestimmung bei Vergütungsgruppen	
Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber	51
I. Einleitung	51
II. Tarifgebundene Unternehmen	51

1. Grundsatz: Mitbestimmung hinsichtlich Vergütungsgruppen ausgeschlossen	51
2. Ausnahme: Fehlende Regelung durch die Tarifparteien	51
3. Keine Festlegung des konkreten Gehalts durch die Einigungsstelle	52
4. Einheitliche Regelung im (Haus-)Tarifvertrag sinnvoll	52
III. Nicht tarifgebundene Unternehmen	53
1. Grundsatz: Volle Mitbestimmung bei Aufstellung der Vergütungsgruppen	53
2. Aber: Keine Festlegung des Geldfaktors	53
3. Wahrung einer gewissen Flexibilität auch in der Einigungsstelle möglich	53
4. Auf Umsetzungsfähigkeit achten	54
IV. Zusammenfassung	54
Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat	55
I. Allgemeines	55
1. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG als Generalklausel	55
2. Schutzzweck	55
3. Reichweite	55
4. Initiativrecht des Betriebsrats	56
II. Was ist bei der Einrichtung von Vergütungsgruppen mitbestimmungspflichtig?	56
1. Vergütungsgruppen	56
2. Gegenstand der Mitbestimmung	57
3. Regelungsbeispiel	58
III. Mitbestimmung bei Bandbreitenregelungen und im Band	61
1. Bandbreitenregelungen	61
2. Art und Weise der Mitbestimmung im Band.	62
IV. Kann der Arbeitgeberin (per Spruch der Einigungsstelle) die Bewegung ins Band ins pflichtgemäße Ermessen gestellt werden?	62
1. Freie Vereinbarung der Betriebsparteien.	62
2. Spruch der Einigungsstelle	63
3. Regelungsbeispiele	64
V. Kann der Arbeitgeberin bei einem Gehaltsband die jährliche Bestimmung eines Medians nach arktvergleichen überlassen werden?	67
1. Freie Vereinbarung der Betriebsparteien.	67
2. Spruch der Einigungsstelle	68

Inhaltsverzeichnis

VI.	Wie schlägt sich der Mindestlohn auf die Vergütungsgruppen nieder?	68
1.	Keine Einschränkung der Mitbestimmung durch das MiLoG.	68
2.	Erweiterung der Mitbestimmung aus (Mindest-)Dotierung	69
3.	Auswirkung auf bestehende Vergütungsgruppen	69
4.	MiLoG als eigene Vergütungsordnung?	69
C.	Mitbestimmung bei Zulagen	
	Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber	71
I.	Einleitung	71
II.	Allgemeine Grundsätze zum Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	72
1.	Vorliegen eines kollektiven Tatbestandes	72
2.	Umfang der Mitbestimmung bei § 87 Abs. 1 BetrVG.	73
a)	Initiativrecht	73
b)	Tarifvorrang	74
c)	Freiwillige Leistungen	74
3.	Unternehmerische Entscheidungsfreiheit als Grenze	75
III.	Mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten bei freiwilligen Zulagen.	76
1.	Einführung	76
2.	Höhe	76
3.	Zweck und begünstigter Personenkreis	77
4.	Verteilungsgrundsätze	77
5.	Widerruf, Freiwilligkeitsvorbehalt und Anrechnung	78
a)	Anrechnung einer Tariflohnerhöhung auf die übertarifliche Zulage	78
b)	Widerruf und Freiwilligkeitsvorbehalt.	79
IV.	Verfahren vor der Einigungsstelle	80
V.	Folge fehlender Mitbestimmung bei Zulagen	81
VI.	Verwirkung und Verzicht auf das Mitbestimmungsrecht	82
VII.	Betriebsratsbildung nach Einführung der Zulage.	82
VIII.	Gerichtliche Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte.	83
IX.	Resümee	83

Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat	84
I. Einleitung	84
II. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ..	85
III. Rechtsprechung des BAG.	86
1. BAG vom 30.1.1990 – 1 ABR 2/89.	86
2. BAG vom 18.10.1994 – 1 ABR 17/94.	88
IV. Die Reichweite des Initiativrechts bei Fragen der Lohngestaltung.	90
V. Rückwirkende Mitbestimmung	94
VI. Fazit	95
D. Mitbestimmung bei variabler Vergütung	
Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeberin	97
I. Einleitung	97
II. Informationsrechte des Betriebsrats als „Vorstufe“ der Mitbestimmung	97
III. Umfang der Mitbestimmung	99
1. Tarifvorbehalt/Tarifvorrang.	99
a) Tarifvorbehalt.	99
b) Tarifvorrang	99
c) Verhältnis Tarifvorbehalt/Tarifvorrang	100
d) Beschränkung der Mitbestimmungsrechte bei Öffnung nur für freiwillige Betriebsvereinbarungen? ..	100
2. Kollektiver Tatbestand.	101
IV. Mitbestimmungsrechte im Einzelnen.	102
1. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	102
a) Umfang und Grenzen der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.	102
2. § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG	104
a) Akkord- und Prämienlohn	104
b) Vergleichbares leistungsbezogenes Entgeltsystem.	106
c) Eigene Auffassung	108
3. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	110
4. Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.	111
5. Mitbestimmung nach § 94 Abs. 2 BetrVG	111
V. Weitere in Betracht kommende Mitbestimmungsrechte	112
VI. Rechtsfolgen der Nichtbeteiligung des Betriebsrats	112
VII. Ende	113

Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat	115
I. Bestimmt der Betriebsrat bei Zielvereinbarungen mit?	115
II. Anknüpfungen für die Mitbestimmung	115
III. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hilft nur beschränkt.	116
IV. § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG vermittelt weitere Rechte	118
V. Können Zielvereinbarungen unter § 87 Abs. 1 Nr. 11 fallen?	118
VI. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes.	119
VII. Was das für Zielvereinbarungen genau bedeutet	120
VIII. Das ablehnende Lager	120
IX. Das aufgeschlossene Lager	121
X. Stellungnahme	121
XI. Mitbestimmung bei generellen Unternehmenszielen.	122
XII. Ziele, deren Erfüllung vom Vorgesetzten bewertet werden	124
XIII. Mitbestimmung bei individuellen Umsatzzielen einzelner Mitarbeiter	125
XIV. Andere individuelle Ziele.	126
E. Mitbestimmung des Betriebsrats bei Beurteilungsgrundsätzen und Zielvereinbarungen	
Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeberin	127
I. Allgemeine Beurteilungsgrundsätze	128
1. Unzuständigkeit für leitende Angestellte	128
2. Definition	129
3. Rechte des Betriebsrats	129
4. Mögliche Regelungsinhalte einer Betriebsvereinbarung.	130
5. Gang in die Einigungsstelle.	131
II. Die Mitbestimmung bei Zielvereinbarungen	131
1. § 94 Abs. 2 BetrVG	132
2. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	132
3. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	133
a) Kollektiver Tatbestand	134
b) Abstrakter Rahmen.	135
4. § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG	139
a) Anwendungsbereich	139
5. Rechtsfolgen	140
a) § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	141
b) § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG	141

Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat	144
I. Grundlagen der Mitbestimmung bei Beurteilungs- grundsätzen, Zielvereinbarungen oder Zielvorgaben.	144
II. Unterschiede der Mitbestimmung bei Beurteilungs- grundsätzen und Zielvereinbarungen und Zielvorgaben	144
III. Mitbestimmung bei Beurteilungsgrundsätzen	146
IV. Mitbestimmung bei Zielvereinbarungen/Zielvorgaben	148
F. Mitbestimmung bei der privaten Nutzung von Dienstwagen und sonstigen Sachbezügen	
Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber	149
I. Einführung	149
II. Vorteile einer Betriebsvereinbarung aus Arbeitgebersicht.	150
III. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	150
1. Kollektiver Tatbestand.	150
2. Dienstwagenüberlassung als Teil der betrieblichen Lohngestaltung	151
a) Dienstwagenüberlassung zur dienstlichen Nutzung.	151
b) Dienstwagenüberlassung auch zur privaten Nutzung	151
3. Weitere Mitbestimmungstatbestände.	153
IV. Zentrale Regelungsinhalte einer Betriebsvereinbarung Dienstwagen.	153
1. Kreis der Dienstwagenberechtigten.	154
2. Auswahl des Fahrzeugmodells und Ausstattung	154
3. Nutzungsumfang	154
4. Kostenverteilung	155
5. Widerrufsvorbehalt	155
Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat	157
I. Individual-arbeitsrechtliche Grundlagen der Dienstwagennutzung	158
II. Voraussetzungen eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei privater Nutzung von Dienstwagen	160
1. Grundlagen der Mitbestimmung	160
2. Unstreitiges zur privaten Nutzung eines Dienstwagens	161
a) Das „Ob“ der Nutzung	161
b) Kollektiver Tatbestand	161
c) Nur bei privater Nutzung	162

3.	Streitiges zur Nutzung: Ist die private Nutzung des Dienstwagens Teil des Entgelts?	162
a)	LAG München, Beschluss vom 20.2.1981 – 4 (6) TaBV 33/80	162
b)	LAG Hessen, Beschluss vom 24.5.1983 – 5 TaBV 20/83	164
c)	Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 7.2.2014 – 13 TaBV 86/13	164
d)	Mögliche Auffassung des Bundesarbeitsgerichts.	165
e)	Eigene Auffassung	167
III.	Reichweite des Mitbestimmungsrechts	169
IV.	Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats über Gewährung sonstiger Sachbezüge	170
V.	Zusammenfassung und Ausblick	171
VI.	Beispiele aus der Praxis	172
1.	Regelung des Nutzungsumfangs im Überlassungsvertrag.	173
a)	Benutzungsregeln.	173
b)	Widerrufsregelung im Überlassungsvertrag.	175
2.	Zuteilung von Fahrzeugtypen in Betriebsvereinbarung.	175
3.	Regelung der Zusatzausstattung in Betriebsvereinbarung.	176
G.	Mitbestimmung bei Vergütung in Betrieben tarifgebundener Arbeitgeber	
	Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber	177
I.	Regelungen des BetrVG zur Mitbestimmung in Entgeltangelegenheiten	177
1.	Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.	177
2.	Weitere Mitbestimmungstatbestände.	179
3.	Freiwillige Betriebsvereinbarungen	179
II.	Verhältnis der erzwingbaren Mitbestimmung zu tariflichen Regelungen	180
1.	Tarifvorrang oder Tarifvorbehalt?	180
2.	Reichweite des Tarifvorrangs	181
III.	Folgerungen für die Mitbestimmung in Entgeltangelegenheiten	182
IV.	Einzelne Bereiche betrieblicher Mitbestimmung bei tarifgebundenen Arbeitgebern in Entgeltfragen.	183
1.	Außertarifliche und übertarifliche Leistungen	183
a)	Mitbestimmung bei der Einführung außer- und übertariflicher Leistungen	183

b) Mitbestimmung bei Einstellung und Änderung außer- und übertariflicher Leistungen	184
2. Mitbestimmung bei der Feststellung stellenbezogener Anforderungen.	185
3. Mitbestimmung bei außertariflichen Angestellten (AT-Angestellten)	187
4. Mitbestimmung bei Wegfall der Tarifbindung	188
5. Vereinheitlichung der Tarifierhebung durch Mitbestimmung	189
V. Fazit	191
Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat.	192
I. Vorbemerkung	192
II. In welchen Grenzen bewegt sich die Mitbestimmung bei der Vergütung tarifgebundener Arbeitgeber?	192
1. Tarifvorbehalt	192
a) Verhältnis zur Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG.	192
b) Persönlicher Anwendungsbereich des Tarifvorbehalts.	193
c) Zeitlicher Anwendungsbereich des Tarifvorbehalts.	195
2. Regelungssperre	195
3. Bezugnahme der Betriebsvereinbarung auf den Tarif- vertrag als Ausweg aus der „Endlosdynamisierung“?	196
III. Übertarifliche Leistungen	198
1. Verhältnis zum tariflich festgelegten Gehalt	198
a) Erzwingbare Mitbestimmung.	198
b) Freiwillige Regelungen	199
2. Anrechnung/Widerruf übertariflicher Leistungen	199
IV. Tarifliche Gestaltungsspielräume: Besteht Mitbestimmung bei der Feststellung stellenbezogener Anforderungen?	201
1. Grundsatz.	201
2. Beispiel REGA	201
3. Methoden zur Ermittlung der stellenbezogenen Anforderungen als mitbestimmungsbedürftige Vorfrage	202
4. Mitbestimmung auch bei der entgeltbezogenen Stellenbewertung?	203
V. Wie ist die Mitbestimmung bei außertariflichen Mitarbeitern ausgestaltet?	203
1. Grundsatz.	203
2. Vergütungsgrundsätze	204
3. Abstandsklausel zum Tarifgehalt	204
VI. Zusammenfassung	206

H. Mitbestimmung bei Aktienoptionen	
Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber	207
I. Aktienoptionen	207
II. Umfang und Reichweite des Mitbestimmungsrechts	207
1. Mitbestimmungsfreie Inhalte	207
2. Mitbestimmungspflichtige Inhalte	210
a) Mitbestimmungstatbestand	210
b) Inhalt und Reichweite des Mitbestimmungsrechts	214
III. Optionsprogramme insbesondere ausländischer Konzerngesellschaften	215
1. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	215
a) Kein Arbeitslohn im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	215
2. Auskunftsansprüche des Betriebsrats	217
a) Rechtsprechung bis einschließlich 2017	218
b) BAG, Beschluss vom 20.3.2018 – 1 ABR 15/17	220
c) Entgelttransparenzgesetz	221
Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat	223
I. Was regelt die Mitbestimmung bei Aktienoptionsplänen?	223
1. Aktienoptionen sind Lohn	223
2. Mitbestimmungsfreie Aspekte	224
a) Berechtigtenkreis und Leistungszweck	224
b) Verdrängung des BetrVG wegen Betonung der gesellschaftsrechtlichen Beteiligung?	224
c) § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG	224
3. Mitbestimmungspflichtige Inhalte	225
4. Zuständigkeit	225
a) Unternehmen mit Betriebsrat und einem Betrieb	225
b) Unternehmen mit einem Gesamtbetriebsrat	225
c) Konzern mit Konzernbetriebsrat	226
II. Welchen Unterschied macht es, wenn der Aktienoptionsplan von einer (ausländischen) Gruppengesellschaft gewährt wird?	226
1. LAG Hessen, 3.8.2017 – 5 TaBV 23/17	226
a) Entscheidung des LAG Nürnberg vom 22.1.2002 – 6 TaBV 19/01	227
b) Entscheidung des BAG vom 16.1.2008 – 7 AZR 887/06	227
2. LAG Bremen, 27.7.2016 – 3 TaBV 2/16	227
3. LAG München, 11.8.2017 – 9 TaBV 34/17	228
4. LAG Baden-Württemberg, 17.1.2017 – 19 TaBV 3/16	229

5. BAG, 20.3.2018 – 1 ABR 15/17	230
6. Rechtsbeschwerde gegen die Entscheidung des LAG Hessen, 3.8.2017 – 5 TaBV 23/17 anhängig unter BAG, 1 ABR 57/17	231
I. Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen	
Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeberin	235
I. Einführung	235
1. Das Gebot der Entgeltgleichheit	235
2. Entgelttransparenzgesetz	235
II. Beteiligungsrechte des Betriebsrats	237
1. Allgemeines	237
2. Informationsrechte des Betriebsrats	237
a) Einsichtsrecht in Listen über Bruttolöhne und -gehälter (§§ 80 Abs. 2 Satz 2 Hs. 2 BetrVG, 13 Abs. 2, Abs. 3 EntgTranspG)	237
b) Erklärung über die Anwendung tariflicher Entgeltregelungen (§ 13 Abs. 5 Satz 1 EntgTranspG) ..	242
c) Informationsrecht über eingehende Auskunftsverlangen und Antwort des Arbeitgebers (§§ 14 Abs. 2 Satz 3, 15 Abs. 2 EntgTranspG)	243
d) Informationsrecht bei Auskunftserteilung durch den Betriebsrat bei nicht tarifgebundenem und nicht tarifyanwendendem Arbeitgeber (§ 15 Abs. 4 Satz 5 EntgTranspG)	244
e) Unterrichtsrecht über Planung des betrieblichen Prüfverfahrens (§ 20 Abs. 1 EntgTranspG)	245
3. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG)	246
a) Allgemeines	246
b) Konkrete Anknüpfungspunkte des Gebots der Entgeltgleichheit	248
c) Initiativrecht des Betriebsrats	250
4. Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten	251
a) Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze (§ 94 Abs. 2 BetrVG)	251
b) Auswahlrichtlinien (§ 95 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG)	252
c) Personelle Einzelmaßnahmen (§ 99 BetrVG)	253
III. Fazit	255

Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat	256
I. Der Gender Pay Gap	256
1. Die jüngere Vergangenheit	256
2. Der Gender Pay Gap und weitere Indikatoren	258
3. Der „bereinigte Gender Pay Gap“	259
II. Nichts kommt von selbst	260
1. Das Entgeltgleichheitsgebot	260
a) Art. 3 Abs. 2 GG	260
b) Art. 157 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)	261
c) § 17 Abs. 1 Allgemeines Gleichstellungsgesetz (AGG)	261
d) ILO-Übereinkommen 100	262
e) Art. 4 RL 2006/54/EG	262
f) § 4 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)	262
III. Die Rolle des Arbeitgebers und des Betriebsrats	263
1. Arbeitgeber	263
2. Betriebsrat	263
IV. Der Unterrichtsanspruch des Betriebsrats	264
1. Unterrichtung über die Entgeltstrukturen	264
2. Ggf. Unterrichtung zur Eingruppierung	266
V. Die Ermittlung der stellenbezogenen Anforderungen	267
VI. Die Mitbestimmung	269
1. Generalklauselcharakter des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ..	269
2. Die Mitbestimmung erstreckt sich auf die Methodik	270
3. Methodik zur Ermittlung stellenbezogener Anforderungen	271
4. Das Erfordernis der Verbindung zur Lohnfindung	272
5. Keine Regelungssperre	273
6. Mitbestimmung zur Reduzierung des Gender Pay Gaps ...	273
VII. Zusammenfassung	274
Literaturverzeichnis	275
Sachregister	283