

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 Beurteilungsgrundsätzen, Zielvereinbarungen oder Zielvorgaben. | 144 |
| II. Unterschiede der Mitbestimmung bei Beurteilungsgrundsätzen 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 Tarifierstellung 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 |