


Gericht:	Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg 14. Kammer	Quelle:	
Entscheidungsdatum:	24.02.2015	Norm:	§ 87 Abs 1 Nr 10 BetrVG
Aktenzeichen:	14 TaBV 5/14	Zitiervorschlag:	Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 24. Februar 2015 - 14 TaBV 5/14 -, juris
Dokumenttyp:	Beschluss		

Mitbestimmungsrecht Betriebsrat

Leitsatz

Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der Entscheidung über die Herausnahme einer Gruppe von Arbeitnehmern des Betriebes bei der Prüfung/Entscheidung über eine jährliche freiwillige Gehaltsanhebung.(Rn.49)

Orientierungssatz

(Rechtsbeschwerde eingelegt unter dem Aktenzeichen 1 ABR 12/15)

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Karlsruhe, 19. August 2014, Az: 5 BV 5/14, Beschluss anhängig BAG, Az: 1 ABR 12/15

Tenor

I. Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Karlsruhe vom 19.08.2014 - 5 BV 5/14 teilweise abgeändert:

Der Antrag der Arbeitgeberin wird zurückgewiesen.

II. Im Übrigen wird die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen.

III. Die Rechtsbeschwerde wird für die Arbeitgeberin zugelassen.

Gründe

A

- 1 Die Verfahrensbeteiligten streiten über das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Gehaltserhöhungen im Rahmen der Gehaltsrunde 2014.
- 2 Die am Verfahren beteiligte Arbeitgeberin ist ein Unternehmen der weltweit agierenden D.-Gruppe. Konzernobergesellschaft ist die in den USA ansässige T. .

- 3 Die Arbeitgeberin unterhält in Deutschland 3 Produktionsstandorte, darunter denjenigen am Standort R., für welchen der am Verfahren beteiligte Betriebsrat, der Beteiligte Ziff. 2, gewählt ist.
- 4 Arbeitgeberin und Gesamtbetriebsrat haben am 30.06.2011 eine Gesamtbetriebsvereinbarung Vergütungssystem für die Jobfamilien FS/FL und TT/A (= Führungskräfte sowie normale Tarifangestellte) abgeschlossen. Unter Ziff. 2 „Vergütungssystem“ sind Grundsätze der Vergütungsstruktur aufgeführt. Ziff. 3 der Gesamtbetriebsvereinbarung betrifft „Grundsätze der jährlichen Gehaltsanpassung“. Dort ist u. a. geregelt:
- 5 „...“
- 6 3.1 D1 bestimmt jährlich das allgemeine zur Verteilung im Rahmen von Gehaltserhöhungen für alle Mitarbeiter (FS/FL und TT/A) zur Verfügung stehende Volumen und teilt diesen Wert nach Genehmigung durch das Board der T. dem GBR mit.
- 7 Etwaige Anpassungen von Sonderleistungen (z.B. Bereitschaft, Call-In etc.) werden von dieser GBV nicht erfasst und werden unter Beachtung der Beteiligungsrechte der zuständigen Betriebsräte gesondert geregelt.
- 8 Bei den Entscheidungen über die jährlichen Gehaltsanpassungen gemäß dieser GBV wird das durch D1 zur Verfügung gestellte Volumen nicht überschritten.
- 9 ...“
- 10 Bei der alljährlichen Prüfung der Anpassung der Gehälter wurde von der Arbeitgeberin in der Vergangenheit nicht unterschieden innerhalb der am Standort vorhandenen Divisionen bzw. Geschäftsbereiche. Für 2014 hatte die T. entschieden, dass die in der Division bzw. dem Geschäftsbereich D2 (D2) weltweit tätigen Arbeitnehmer sämtlich keine Entgelterhöhung erhalten sollten. Maßgeblich hierfür waren die wirtschaftliche Gesamtsituation sowie die besondere Situation bei der D2, gekennzeichnet durch ein seit 2008 negatives EBITDA und die nicht positiven Zukunftsperspektiven.
- 11 Die Arbeitgeberin informierte den Betriebsrat von der Entscheidung, die Arbeitnehmer des Bereichs D2 von der Gehaltsrunde 2014 auszuschließen, womit der Betriebsrat sich nicht einverstanden zeigte. Die Arbeitgeberin hatte dem Betriebsrat hierzu bereits im Januar 2014 die Auffassung mitgeteilt, es bestehe kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Regelung einer Gehaltsanpassung unter Ausschluss der Arbeitnehmer des Bereichs D2. Da für diese Arbeitnehmer kein zur Gehaltsanpassung bestimmter „Topf“ zur Verfügung gestellt worden sei, gebe es nichts unter Ausübung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu verteilen. Demgegenüber war vom Betriebsrat vorgebracht worden, sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG beziehe sich auch auf die Frage, ob/inwieweit die Arbeitnehmer des Bereichs D2 bei der Gehaltsanpassung 2014 zu berücksichtigen seien.
- 12 Auf diesem Hintergrund schlossen die Betriebsparteien eine BV zur Gehaltsanpassung 2014, von welcher die Arbeitnehmer des Geschäftsbereichs D2 ausdrücklich ausgenommen wurden (vgl. hierzu BV „Umsetzung Gehaltsanpassung 2014 für die Jobfamilien Tech/Tech und Admin“ vom 18./20.02.2014, Vor.A. Bl. 127 ff.). Wegen des bestehenden Streits über die ggf. mitbestimmungsfreie Herausnahme der Mitarbeiter des Bereichs D2 bei der Gehaltsrunde 2014 kamen die Betriebsparteien dahingehend überein, dass die Arbeitgeberin zur Klärung der Angelegenheit ein gerichtliches Feststellungsverfahren einleiten würde.

- 13 Dem hat die Arbeitgeberin mit dem beim Arbeitsgericht eingereichten Antrag vom 31.03.2014 entsprochen, mit welchem sie festgestellt wissen will, dass die dem Geschäftsbereich D2 zugeordneten Arbeitnehmer von der Gehaltsrunde 2014 ausgeschlossen werden dürfen ohne dass dem verfahrensbeteiligten Betriebsrat insoweit ein Mitbestimmungsrecht zustehe. Der Betriebsrat ist diesem Antrag entgegengetreten. Er hat sich darauf berufen, dass nach der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 30.06.2011 die Grundsätze der jährlichen Gehaltsanpassung geregelt seien. Hiernach gelte, dass das zur Verteilung zur Verfügung stehende Volumen für alle Mitarbeiter zu verteilen sei. Die in der Gesamtbetriebsvereinbarung niedergelegten Grundsätze erlaubten keine Herausnahme einzelner Gruppen bzw. Geschäftsbereiche von der Verteilung. Auch verstoße die beabsichtigte Herausnahme der Arbeitnehmer des Bereichs G. gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Der Betriebsrat hat seinerseits im Wege der Gegenanträge die Feststellungen begehrt, dass (1) die dem Bereich D2 zugeordneten Arbeitnehmer nicht von der Gehaltsrunde 2014 ausgeschlossen werden dürften und (2) die Arbeitgeberin verpflichtet sei, eine Gehaltsanpassung der betreffenden Mitarbeiter nach den in der BV vom 18.02./20.02.2014 festgelegten Grundsätzen vorzunehmen.
- 14 Das Arbeitsgericht hat dem arbeitgeberseitigen Antrag entsprochen und die Anträge des Betriebsrats zurückgewiesen.
- 15 Die Arbeitgeberin sei berechtigt, in der Gehaltsrunde 2014 die Mitarbeiter im Bereich D2 ohne Mitbestimmung des Betriebsrats auszunehmen. Insoweit handle es sich um eine mitbestimmungsfreie Bestimmung des Adressatenkreises der freiwilligen Leistung. Entgegen der Auffassung des Betriebsrats ergebe sich sein Mitbestimmungsrecht auch nicht aus der vorgelegten Gesamtbetriebsvereinbarung. Jedenfalls wäre Empfänger von Rechten hieraus der Gesamtbetriebsrat und nicht der am vorliegenden Verfahren beteiligte Betriebsrat.
- 16 Die Gegenanträge des Betriebsrats seien unzulässig. Zum Einen begründe der Antrag des Betriebsrats doppelte Rechtshängigkeit, hinsichtlich des weiteren Antrags liege keine Antragsbedürfnis des Betriebsrats vor.
- 17 Zur näheren Sachdarstellung wird im Übrigen auf den arbeitsgerichtlichen Beschluss vom 19.08.2014, welcher dem Betriebsrat am 01.09.2014 zugestellt wurde, verwiesen.
- 18 Hiergegen wendet sich der Betriebsrat mit seiner am 30.09.2014 eingelegten und mit Schriftsatz vom 28.10.2014 begründeten Beschwerde. Entgegen der arbeitsgerichtlichen Beurteilung seien die vom Betriebsrat gestellten Gegenanträge nicht unzulässig. Was den Antrag Ziff. 1 angehe, so ergebe sich aus der Vereinbarung der Betriebspartner vom 18.02./20.02.2014, dass nicht nur ein etwaiges Mitbestimmungsrecht des örtlichen Betriebsrats habe gerichtlich geklärt werden sollen, sondern darüber hinaus auch die Frage der Gleichbehandlung und einer Berücksichtigung der D2-Mitarbeiter. Insoweit stelle der Feststellungsantrag der Arbeitgeberin eine Beschränkung der vereinbarungsgemäß gerichtlich zu klärenden Rechtsfragen dar. Der weitere Feststellungsantrag (Antrag Ziff. 2) des Betriebsrats sei lediglich die logische Konsequenz aus dem positiv zu bescheidenden Antrag Ziff. 1.
- 19 Auch sei der Antrag der Arbeitgeberin nicht begründet. Zwar führe das Arbeitsgericht zunächst zutreffend aus, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht den sog. Dotierungsrahmen erfasse und der Arbeitgeber innerhalb der freien Zweckbestimmung mitbestimmungsfrei über den Adressatenkreis bestimmen könne. Rechtsfehlerhaft erschienen allerdings die weiteren Ausführungen des Arbeitsgerichts, wonach der örtliche Betriebsrat aus der vorgelegten Gesamtbetriebsvereinbarung keine Rechte herleiten könne und dass eine Verletzung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Auswirkungen auf den Umfang der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sei. Es sei entscheidend, dass die angesprochene Gesamtbetriebsvereinbarung die Verteilung der Gehaltserhöhung für alle Mitarbeiter regle.

- 20 Der Betriebsrat beantragt:
- 21 1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Karlsruhe vom 19.08.2014 wird aufgehoben.
- 22 2. Es wird festgestellt, dass die dem Geschäftsbereich „D2“ zugeordneten Arbeitnehmer der Beteiligten zu 1 am Standort R. nicht von der Gehaltsrunde 2014 ausgeschlossen werden dürfen.
- 23 3. Es wird festgestellt, dass die Beteiligte Ziff. 1 verpflichtet ist, rückwirkend zum 01.03.2014 eine Gehaltsanpassung der o.g. Mitarbeiter nach dem in der Betriebsvereinbarung vom 18.02./20.02.2014 (Anlage B11) festgelegten Grundsätze vorzunehmen und hierbei auch die Auswirkungen der Erhöhung auf andere Gehaltsbestandteile, wie Zuschläge, Überstundenvergütung und Urlaubsgeld rückwirkend zum 01.03.2014 berücksichtigt, berechnet und nachgezahlt wird.
- 24 zusätzlich:
- 25 Der Antrag der Arbeitgeberin wird zurückgewiesen.
- 26 Die Arbeitgeberin beantragt:
- 27 Zurückweisung der Beschwerde des Betriebsrats.
- 28 Die Arbeitgeberin vertritt die Auffassung, die im Beschwerdeverfahren verfolgten eigenen Feststellungsanträge des Betriebsrats seien jedenfalls, wie vom Arbeitsgericht zutreffend entschieden, unzulässig. Lege man den zu Ziff. 2 formulierten Feststellungsantrag - wie das Arbeitsgericht - mit einem Bezug zum Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats aus, so stehe dem nunmehr bereits die Rechtskraft des erstinstanzlichen Feststellungstenors entgegen, denn mit dem Beschwerdebegründungsschriftsatz sei der stattgebende Teil der Entscheidung des Arbeitsgerichts vom Betriebsrat nicht angegriffen worden.
- 29 Hilfsweise hierzu wiederholt und ergänzt die Arbeitgeberin ihre Ausführungen zur mitbestimmungsfreien Herausnahme der Arbeitnehmer des Bereichs D2 aus der Gehaltsrunde 2014. Es liege für das Jahr 2014 eine neue, selbständige Entscheidung über eine freiwillige Leistung in Form der Gehaltsanpassung vor. Damit sei von der Arbeitgeberin nicht in einen bestehenden Grundsatz eingegriffen worden. Ein solcher Grundsatz hätte nur vorgelegen, sofern sich die Arbeitgeberin festgelegt gehabt hätte, stets jede Lohnerhöhung allen zu gewähren. Aus den in den vergangenen Jahren erfolgten Erhöhungen für alle Arbeitnehmer folge kein Entlohnungsgrundsatz.
- 30 Wegen der Einzelheiten des Vorbringens der Beteiligten im Beschwerdeverfahren wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze - einschließlich des nachgereichten Schriftsatzes der Arbeitgeberin vom 22.01.2015 - nebst der Anlagen sowie auf das Terminprotokoll zur Beschwerdeverhandlung am 20.01.2015 Bezug genommen.

B

- 31 Die Beschwerde des Betriebsrats hat teilweise Erfolg.

32 Hinsichtlich der mit der Beschwerde weiter verfolgten eigenen (Gegen-) Anträge des Betriebsrats ist die Beschwerde nicht begründet (I.). Die zugunsten der Arbeitgeberin stattgebende erstinstanzliche Entscheidung ist auf die Beschwerde des Betriebsrats abzuändern und der von der Arbeitgeberin verfolgte Feststellungsantrag zurückzuweisen (II).

I.

33 Die eigenen Feststellungsanträge des Betriebsrats sind unzulässig.

34 Nach den §§ 80 Abs. 1 ArbGG, 2 a Abs. 2 ArbGG findet das Beschlussverfahren nur in den in § 2 a ArbGG bezeichneten Fällen Anwendung. Im vorliegenden Fall kommt insoweit die Zuständigkeit aus § 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG in Betracht (Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz). Eine derartige betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeit, die der Betriebsrat im vorliegenden Beschlussverfahren hätte klären lassen können, ist aber nicht gegeben.

35 Der Betriebsrat verfolgt mit seinen Anträgen keine eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Rechte, sondern der Sache nach Individualrechte der von der Gehaltsrunde 2014 ausgenommenen Arbeitnehmer des Bereichs D2. Derartige Ansprüche kann der Betriebsrat aber nicht im eigenen Namen gerichtlich geltend machen. Die nunmehr im Beschwerdeverfahren zu den Ziffn. 2 und 3 der Beschwerdebegründung formulierten Begehren betreffen zweifelsfrei die Individualrechte des von der Gehaltsrunde 2014 ausgenommenen Personenkreises. Insoweit kann nach dessen Formulierung auch bezüglich des Antrags Ziff. 2 kein Zweifel daran bestehen, dass der Betriebsrat sich in der Sache zum Prozessstandschafter machen möchte. Darauf, ob nicht bereits das Arbeitsgericht auch hinsichtlich des dortigen Antrages Ziff. 1 (nunmehr Antrag Ziff. 2) von der Verfolgung eines Individualantrages hätte ausgehen müssen, muss mangels Auswirkung auf das Ergebnis der zu treffenden Entscheidung, nämlich Zurückweisung des Antrages wegen Unzulässigkeit, nicht eingegangen werden. Nach der einschlägigen BAG-Rspr. ist ein Antrag des Betriebsrats, mit welchem er in der Sache Ansprüche einzelner Arbeitnehmer im Beschlussverfahren verfolgt, unzulässig, weil das Beschlussverfahren nach den §§ 80 Abs. 1, 2 a ArbGG nicht zur Verfügung steht (vgl. etwa BAG, Beschluss vom 17.10.1989 - 1 ABR 75/88).

II.

36 Auf die Beschwerde des Betriebsrats ist der Feststellungsantrag des Arbeitgebers zurückzuweisen. Der vom Arbeitgeber und diesem folgend vom Arbeitsgericht vertretenen Auffassung, es liege eine mitbestimmungsfreie Herausnahme der Arbeitnehmer des Bereichs D2 aus der Gehaltsrunde 2014 vor, folgt die Beschwerdekammer nicht.

1.

37 Nicht ohne Grund äußert die Arbeitgeberin Zulässigkeitsbedenken hinsichtlich des Angriffs der Beschwerde gegen die Entscheidung zu Ziff. 1 des arbeitsgerichtlichen Beschlusstextes. Im Ergebnis bejaht die Beschwerdekammer aber die Zulässigkeit der Beschwerde gegen die dem arbeitgeberseitigen Feststellungsantrag stattgebende Entscheidung.

a.)

38 Ebenso wie für das Berufungsverfahren ist Prozessvoraussetzung für das arbeitsgerichtliche Beschwerdeverfahren die Zulässigkeit des Rechtsmittels. Nach § 520 Abs. 1 ZPO ist die Berufung zu begründen, was eine Berufungsbegründung nach § 520 Abs. 3 ZPO erfordert. Die Anforderungen an eine Berufungsbegründung gelten auch für eine Beschwerdebegründung im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren. § 87 Abs. 2 ArbGG verweist auf die für das Berufungsverfahren

maßgebenden Vorschriften über die Einlegung der Berufung und ihre Begründung. Ist die Beschwerde nicht ordnungsgemäß eingelegt und begründet, so ist sie als unzulässig zu verwerfen (§ 89 Abs. 3 ArbGG).

39 Nach § 520 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Deshalb hat der Berufungsführer die Beurteilung des Streitfalls durch den Erstrichter zu überprüfen und darauf hinzuweisen, in welchen Punkten und mit welchem Grund er das angefochtene Urteil für unrichtig hält. Es reicht nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen. Es bedarf einer argumentativen Auseinandersetzung mit den angegriffenen erstinstanzlichen Erwägungen. Allerdings kann eine schlüssige Begründung nicht verlangt werden (vgl. etwa BAG, Urteil vom 15.03.2011 - 9 AZR 813/09, m. w. N.). Was die in § 520 Abs. 3 Nr. 1 ZPO genannten Berufungsanträge anbelangt, so muss sich aus der Berufungsschrift bzw. der Berufungsbegründungsschrift nicht bereits ein förmlicher Antrag ergeben. Es muss (lediglich) zu entnehmen sein, in welchem Umfang die erstinstanzliche Entscheidung angegriffen wird und welche Änderungen erstrebt werden.

b.)

40 Nach diesen Maßstäben geht die Beschwerdekammer von einer ausreichenden Beschwerdebeurteilung gem. Schriftsatz vom 28.10.2014 aus.

41 Zunächst schadet es nichts, dass der Schriftsatz vom 28.10.2014 keinen auf die Zurückweisung des arbeitgeberseitigen Feststellungsbegehrens zugeschnittenen Abänderungsantrag formuliert. Insgesamt wird zum Ausdruck gebracht, dass auch insoweit eine Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung begehrt wird. Dieses ergibt sich zunächst aus Ziff. 1 der aufgeführten Anträge („Der Beschluss des Arbeitsgerichts Karlsruhe vom 19.08.2014 wird aufgehoben“). Außerdem beschäftigt sich Ziff. 3 der Beschwerdebeurteilung (Seite 4) gezielt mit dem arbeitgeberseitigen Feststellungsbegehren. Das geschieht zunächst dadurch, dass es unter Ziff. 3 auf Seite 4 heißt: Der Antrag der Beschwerdegegnerin ist auch nicht begründet. Es folgt sodann auch eine Auseinandersetzung mit der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, soweit dem Feststellungsbegehren der Arbeitgeberin entsprochen wurde. Hierbei liegt zwar keine letztlich weiterführende Befassung mit der streiterheblichen Frage der Abgrenzung zwischen mitbestimmungsfreier Leistungsgewährung gegenüber der mitbestimmten Regelung von Verteilungsgrundsätzen vor. Auch tritt in Teilen der Beschwerdebeurteilung die Vorstellung hervor, dass sich das reklamierte Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats jedenfalls aus einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ableite. Auch muss gesagt werden, dass die umfassende Wiedergabe vorgerichtlicher Korrespondenz der Betriebspartner und deren Interpretation nicht erkennen lässt, dass/inwieweit damit eine Auseinandersetzung mit der arbeitsgerichtlichen Entscheidung stattfinden solle.

42 Auf der anderen Seite kann nicht übersehen werden, dass die Beschwerdebeurteilung gem. Schriftsatz vom 28.10.2014 auf die angefochtene arbeitsgerichtliche Entscheidung mit ihren konkreten Aussagen auch zum Feststellungsbegehren des Arbeitgebers zugeschnitten ist. Von der pauschalen abstrakten Wiederholung erstinstanzlichen Vorbringens und formelhaften Wendungen kann nicht die Rede sein. So wird unter Ziff. 3 auf Seite 4 der Beschwerdebeurteilung etwa die Auffassung des Arbeitsgerichts beanstandet, der örtliche Betriebsrat könne aus der vorgelegten GBR keine Rechte herleiten und eine Verletzung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes sei ohne Auswirkung auf den Umfang des Mitbestimmungsrechts. Demgegenüber will der Betriebsrat zur Stützung seines Mitbestimmungsrechts seine Auffassung durchsetzen, der Ausschluss der D2-Mitarbeiter lasse sich mit der GBV nicht in Einklang bringen und dort sei die Verteilung der Gehaltserhöhung für alle Mitarbeiter geregelt. Insgesamt gesehen entsteht der Eindruck einer zwar argumentativ eher schwachen und zur Untermauerung der eigenen Rechtsposition teils unschlüssigen, aber letztlich den gesetzlichen Zulässigkeitsanforderungen noch entsprechenden Beschwerdebeurteilung.

- 2.
- 43 Der Feststellungsantrag der Arbeitgeberin ist nicht begründet und deshalb auf die Beschwerde des Betriebsrats zurückzuweisen.
- a.)
- 44 Die Beschwerdekammer bejaht die Zulässigkeit des Begehrens.
- 45 Es ist anerkannt, dass nach § 256 ZPO eine gerichtliche Feststellung über das Bestehen oder den Umfang eines im Streit stehenden betriebsrätlichen Mitbestimmungsrechts getroffen werden kann. Sofern der konkrete Sachverhalt, der den Anlass des Streits der Betriebsparteien darstellt, bereits abgeschlossen ist, so ist für das Feststellungsinteresse nach § 256 ZPO zusätzlich zu fordern, dass sich die zu klärende Streitfrage künftig mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit wiederholen wird. Auch dann dient die begehrte gerichtliche Feststellung der Klärung eines bestimmten Rechtsverhältnisses (vgl. etwa den von der Arbeitgeberin bereits zitierten Beschluss BAG vom 11.12.2001 - 1 ABR 9/01).
- 46 Im vorliegenden Fall kann mit der von der Arbeitgeberin begehrten Feststellung nicht nur für die Gehaltsrunde 2014, sondern generell geklärt werden, ob die Arbeitgeberin bei der üblichen jährlichen Gehaltsrunde im Betrieb R. mitbestimmungsfrei einen Personenkreis aufgrund wirtschaftlicher Überlegungen gänzlich unberücksichtigt lassen kann. Diesbezüglich besteht ein Feststellungsinteresse, denn der Streit über die Beteiligung des Betriebsrats kann bei anstehenden künftigen Gehaltsrunden erneut auftreten.
- b.)
- 47 Das Feststellungsbegehren ist aber nicht begründet. Die Entscheidung, die Arbeitnehmer des Bereichs D2 von der Gehaltsrunde 2014 auszunehmen, war nicht mitbestimmungsfrei. Sie unterlag vielmehr dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.
- 48 aa.) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat bei der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen sowie deren Änderung mitzubestimmen. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts sind die Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollzugsformen. Die konkrete Höhe des Arbeitsentgelts ist dagegen nicht mitbestimmungspflichtig.
- 49 Der Betriebsrat kann nicht über § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG die Gewährung bestimmter Entgeltleistungen an die Beschäftigten verlangen, zu denen der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist. Der Arbeitgeber ist vielmehr frei in seiner Entscheidung darüber, ob er solche freiwilligen Leistungen erbringt. Er kann ferner mitbestimmungsfrei entscheiden, welche Mittel er hierfür zur Verfügung stellt, welchen Zweck er mit ihnen verfolgt und wie der begünstigte Personenkreis abstrakt bestimmt werden soll. Im Rahmen dieser Vorgaben unterliegt erst die Erstellung des sog. Leistungsplans, also die Entscheidung darüber, nach welchen Kriterien die Berechnung der einzelnen Leistungen und ihre Höhe im Verhältnis zueinander bestimmt werden soll, der Mitbestimmung. So wie der Arbeitgeber darüber entscheidet, ob er freiwillige Leistungen überhaupt erbringt, kann er mitbestimmungsfrei über ihre vollständige Einstellung befinden. Der Umstand, dass der Betriebsrat über die Erstellung des Leistungsplanes mitzubestimmen hat, ändert daran nichts. Fällt etwa die Leistungsverpflichtung des Arbeitgebers infolge der Kündigung einer Betriebsvereinbarung weg, so ist für einen mitbestimmten Verteilungsplan kein Raum mehr. Insofern scheidet auch eine Nachwirkung der betreffenden Betriebsvereinbarung aus. Etwas anderes gilt dann, wenn der Arbeitgeber die freiwillige Leistung nicht völlig zum Erlöschen brin-

gen will, sondern die Kündigung einer einschlägigen Betriebsvereinbarung nur zu einer Verringerung des Volumens der insgesamt zur Verfügung gestellten Mittel und zugleich zu einer Veränderung des Verteilungsplans führen soll. Im Streitfall liegt zwar keine Leistungsgewährung auf Grund einer BV und eine hierauf bezogene Abänderung vor. Aus der einschlägigen BAG-Rechtsprechung (s. u.) ergibt sich aber allgemein, dass für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG danach zu unterscheiden ist, ob eine bestimmte freiwillige Leistung (weiter) gewährt und nur die Verteilungskriterien geändert werden sollen oder ob eine freiwillige Leistung, ggf. nur für einen bestimmten Personenkreis, gänzlich eingestellt werden soll. Bei der Prüfung, ob die für eine freiwillige Leistung bereitgestellten Mittel unter Veränderung der Verteilungsgrundsätze unter verschiedenen Arbeitnehmergruppen verteilt werden sollen oder ob in der Herausnahme einer Personengruppe die (mitbestimmungsfreie) Entscheidung über die Leistungsgewährung liegt, ist auf die mit der freiwilligen Leistungsgewährung verfolgte Zweckbestimmung abzustellen. Der Arbeitgeber kann sich dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht etwa dadurch entziehen, dass er die Belegschaft beliebig in Gruppen von Arbeitnehmern aufspaltet, für die er sodann unterschiedliche Entgeltsysteme vorsieht (vgl. zu alledem etwa BAG, Urteil vom 18.11.2003 - 1 AZR 604/02, Beschluss vom 23.01.2008 - 1 ABR 82/06, jeweils m. w. N.).

- 50 bb.) Im vorliegenden Fall hat die Arbeitgeberin bei der Gewährung der freiwilligen Gehaltsanhebung im Rahmen der „Gehaltsrunde 2014“ keine selbständige Festlegung darüber getroffen, welcher Personenkreis bzw. welche Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebes R. eine Gehaltserhöhung erhalten sollten. Die Arbeitgeberin hat vielmehr, wie bereits in der Vergangenheit, für sämtliche Arbeitnehmer des Betriebes R. eine Gehaltsanpassung geprüft. Lediglich das Ergebnis dieser zunächst betriebsübergreifenden Prüfung lautet, dass die Arbeitnehmer des Bereichs D2 leer ausgehen bzw. mit einer „Nullrunde“ bedacht werden sollten. An der Aufstellung eines derartigen (neuen) Verteilungsgrundsatzes wäre der Betriebsrat zu beteiligen gewesen. Dem kann nicht mit dem Argument begegnet werden, es handle sich bei der freiwilligen Leistungsgewährung um die Bestimmung eines Adressatenkreises. Es kommt nicht auf die Wortwahl, sondern auf die mit dem betreffenden Vorgang nach Sinn und Zweck tatsächlich erfolgte Leistungsgewährung an.
- 51 Zunächst weist die Arbeitgeberin zutreffend darauf hin, dass sie, so auch im Jahr 2014, ohne Bindung an die Vorjahre alljährlich neu darüber entscheidet, ob eine Gehaltsanpassung gewährt wird oder nicht. Ebenso wenig wie diesbezüglich eine individualrechtliche Bindung ersichtlich wäre, kommt eine Bindung gegenüber dem Betriebsrat in Betracht. Auch aus der GBV vom 30.06.2011 lässt sich keine derartige Verpflichtung ableiten, insoweit nicht einmal eine Verpflichtung zur jährlichen Gehaltsanpassung. Unter Ziff. 3 der GBV ist dementsprechend geregelt, dass jährlich „die Ausgestaltung einer etwaigen Gehaltsanpassung“ vereinbart werde.
- 52 Das schließt aber für sich genommen nicht die zum Zweck der Verteilungsgerechtigkeit eingreifende Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG aus. Insoweit ist zunächst festzustellen, dass die Arbeitgeberin für das Jahr 2014 keineswegs generell entschieden hat, keine „Gehaltsrunde“ durchzuführen. Wäre etwa für alle Arbeitnehmer des Betriebes R. eine „Nullrunde“ beschlossen worden, so könnte über das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nichts anderes erreicht werden. Tatsächlich hat sich die Arbeitgeberin für das Jahr 2014, ebenso wie in den Vorjahren, zu einer „jährlichen Gehaltsanpassung“ entschlossen. Es handelt sich der Sache nach, ebenso wie bei „Tarifrunden“ im Bereich der Lohn- und Gehaltstarifverträge, um die in einem bestimmten Turnus - meist jährlich - stattfindende Prüfung und sodann Entscheidung darüber, ob/inwieweit das bisherige Lohn- bzw. Gehaltsniveau des Betriebes unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmerschaft an der Teilhabe an einer marktgerechten Lohn- bzw. Gehaltsentwicklung sowie unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation des Arbeitgebers angehoben werden kann. Dieses geschieht, wie der Begriff der „jährlichen Gehaltsanpassung“ oder auch der „Gehaltsrunde“ zum Ausdruck bringt, im Hinblick auf etwaige Gehaltsanhebungen ungeachtet individualrechtlicher Besonderheiten in der Person einzelner Arbeitnehmer. Ein durch eine derartige Zwecksetzung zu charakterisierender Vorgang hat bei der Arbeitgeberin bezogen auf den Betrieb R. auch für das Jahr 2014 stattgefunden. Die Arbeitgeberin hat im Jahr 2014 keineswegs nach Arbeitnehmergruppen getrennt geprüft, ob eine/ggf. welche Gruppe - oder auch mehrere Gruppen -, mit Rücksicht auf etwaige Besonderheiten, eine Gehaltsanpassung erhalten sollte. Vielmehr wurde auch im Jahr 2014 eine sämtliche Arbeitnehmer

mit Zugehörigkeit zu den Jobfamilien Tech/Tech und Admin erfassende Gehaltsanpassung geprüft. Die Umsetzung besteht darin, dass ein einheitliches für den Betrieb R. zur Verfügung gestelltes Budget nach einem bestimmten Verteilungsschlüssel aufgeteilt wurde (vgl. die Ziffn. 2 und 3 der BV vom 18.02./20.02.2014, wonach bestimmte Prozentsätze, je nach Zugehörigkeit zu einem Job Point Level, geregelt sind. Irgendwelche gruppenspezifische zur Verteilung bereitstehende Budgets gab es nicht.

53 Gemessen am Zweck der Gehaltsanpassung 2014 waren auch die Arbeitnehmer des Bereichs D2 die Adressaten der Leistung. Denn nach diesem oben bereits ausgeführten Zweck konnte auch dieser Personenkreis zunächst einmal erwarten, an der jährlichen Verteilung des Budgets - mit welchem Ergebnis auch immer - teilzunehmen. Die Herausnahme aus der Leistung ist keine mitbestimmungsfreie Bestimmung des Adressatenkreises, sondern die Festlegung des Verteilungsschlüssels „null“. Ein derartiger Verteilungsgrundsatz ist nicht mitbestimmt, er entspricht insbesondere nicht den Verteilungsgrundsätzen gem. der GBV vom 30.06.2011.

54 x x x

55 Nach den §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG ist für die Arbeitgeberin die Rechtsbeschwerde an das Bundearbeitsgericht zugelassen.

56 Die Vorsitzende:

57 Witte Krämer Hornung

© juris GmbH