

2 TaBV 36/12
1 BV 42/11
(ArbG München)

Verkündet am: 12.07.2012

Souli
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. A.

A-Straße, A-Stadt

- Antragsteller und Beschwerdeführer -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

2. Firma C.

vertreten durch die C GmbH,
diese vertreten durch die Geschäftsführer
C-Straße, B-Stadt

- Beteiligte zu 2 -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, D-Stadt

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 12. Juli 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Waitz und die ehrenamtlichen Richter Weigert und Hegedüs

für Recht erkannt:

- 1. Die Beschwerde des Gesamtbetriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgericht München vom 25.1.2012 – 1 BV 42/11 – wird zurückgewiesen.**

- 2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.**

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über die Auslegung einer durch Einigungsstellenspruch verabschiedeten Betriebsvereinbarung zur erfolgsabhängigen Bezahlung. Der Antragsteller ist der bei der Arbeitgeberin gebildete Gesamtbetriebsrat. Die Arbeitgeberin hat derzeit etwa 1.400 Mitarbeiter und ist eine 100%ige Tochter der E. Sie hat ihren Sitz in B-Stadt.

Die E ist einer der führenden Anbieter für Kommunikationslösungen, konzentriert auf IT- und Netzwerk-Services. In Deutschland werden seit 1995 Dienstleistungen für Firmenkunden angeboten.

Bei der Arbeitgeberin gibt es eine Rahmengesamtbetriebsvereinbarung (RGBV) über die leistungsorientierte Vergütung für die Bereiche Vertrieb (Sales) und Vertriebsunterstützung (Support), die den variablen Gehaltsbestandteil regelt (Bl. 51 ff d.A.). Basis für die Auszahlung dieser Variablen sind individuelle oder kollektive Ziele. Zum Abrechnungsmodus verweist Ziffer 4 RGBV auf den jeweils jährlich abzuschließenden Pay Plan, ebenfalls eine Gesamtbetriebsvereinbarung.

Die Pay Plans sehen seit Jahren u.a. vor, dass die variable Vergütung umso stärker ansteigt, je höher der Grad der Zielerreichung ist. Dies wird erreicht durch sog. Akzeleratoren, die die Auszahlungsrate vom Prozentsatz der Zielerreichung abhängig machen.

Während im Pay Plan 2007/2008 für Zielerreichungen > 100 % und die hierfür jeweils vereinbarten Akzeleratorprozentsätze eine sog. Sternchenerklärung dahingehend vereinbart war, dass der Akzelerator nur für Zielerreichungen oberhalb 100 % gilt (Bl. 58 d.A. Pay Plan 07/08 Bl. 230 ff d.A.), war in dem Pay Plan 2008/2009 (Bl. 151 ff d.A.) unter Ziffer 4 eine derartige „Sternchen-Erläuterung“ nicht mehr enthalten, sondern neben dem Akzeleratorprozentsatz war bei Zielerreichungen über 100 % jeweils unter der Rubrik Hinweise aufgeführt: „Wenn die Zielvorgabe erreicht ist“. Daneben enthält der Pay Plan 08/09 eine Beispielsrechnung, aus der sich ergibt, dass die Akzeleratorprozentsätze für die jeweiligen Stufen erst ab Überschreitung der Stufe und nicht insgesamt aus der höchsten Stufe berechnet werden (Bl. 170 d.A.).

Dementsprechend wurden die der streitgegenständlichen Betriebsvereinbarung vorangegangenen Pay Plans auch in der Praxis vollzogen. Bei der Berechnung der Variablen wurde im Bereich Sales Engineers und GTM bei einer Zielerreichung von über 80 % bis 100 % der Akzelerator 1,0 auf die gesamten 100 % angewendet, ebenso bei den übrigen Mitarbeitern, die 100 % der Ziele erreicht hatten.

Nachdem zum Pay Plan 2009/10 eine Einigung nicht erzielt werden konnte, wurde dieser in der Einigungsstellensitzung am 17.08.2009 beschlossen (Protokoll Bl. 75 d.A.). Wegen dessen Einzelheiten wird bis Bl. 27 bis 50 d.A. Bezug genommen.

Zu den streitgegenständlichen Akzeleratoren enthält der Pay Plan 2009/10 folgende Regelung:

„4. Bonus-Zahlungsprofile Akzeleratoren

Dieser Abschnitt beschreibt die regulären Zahlungsgrenzwerte und Akzeleratoren. Alle Zahlungszuschläge werden unter Verwendung der Basis-OTB-Zahlen und nicht von gemischten Werten, die Zuschläge oder Akzeleratoren enthalten, berechnet.

4.1 Zahlungen für erreichte Umsatzziele

In der folgenden Tabelle werden die bei Zahlungen für erreichte Umsatzziele anzuwendenden Grenzwerte dargestellt.

% ZIEL ERREICHT	Auszahlungsrate (pro % des erreichten Ziels)	Anmerkungen
0% bis 99,99%	0,9%	0,9% pro 1% des erreichten Ziels
100%	1,0%	1,0% pro 1,0% wenn Zielvorgabe erreicht ist
> 100%	1,5%	1,5% pro 1% des erreichten Zieles, wenn, Zielvorgabe erreicht ist

Für Sales Engineers und GTM gilt:

% ZIEL ERREICHT	Auszahlungsrate (pro % des erreichten Ziels)	Anmerkungen
0% bis 80%	0,9%	0,9% pro 1% des erreichten Ziels
>80% - 100%	1,0%	1,0% pro 1,0% wenn Zielvorgabe erreicht ist
> 100%	1,5%	1,5% pro 1% des erreichten Zieles, wenn Zielvorgabe erreicht ist

4.2 Zahlungen für erreichte Ziele bzgl. des Neugeschäfts (TOV)

In der folgenden Tabelle werden die bei Zahlungen für erreichte Ziele bzgl. des Neugeschäfts (TOV) anzuwendenden Grenzwerte dargestellt.

% ZIEL ERREICHT	Auszahlungsrate (pro % des erreichten Ziels)	Anmerkungen
0 -100%	1,0%	1% pro 1% des erreichten Ziels
> 100%	2,0%	2% pro 1% des erreichten Ziels,, wenn Gate-Zielvorgabe erreicht ist

4.3 Zahlung für das Erreichen der Bruttomarge (sofern zutreffend)

In der folgenden Tabelle werden die bei Zahlungen für erreichte Bruttomargen-Ziele anzuwendenden Grenzwerte dargestellt.

% ZIEL ERREICHT	Auszahlungsrate (pro % des erreichten Ziels)	Anmerkungen
0% bis 84,99%	0,7%	0,7% pro 1% des erreichten Ziels
85% bis 99,99%	0,8%	0,8% pro 1% des erreichten Ziels
100% +	1,0%	1,0% pro 1,0% wenn Zielvorgabe erreicht ist
Standardrate		
100% +	2,0%	Wenn Zielvorgabe erreicht ist

4.4 Bonus-Prüfpunkte und Vorauszahlungen

Wenn die erreichten Ziele mehr als 200% des OTB (Gesamtergebnis) ausmachen, ist eine Prüfung und Genehmigung durch den Finanz-Controller des Landes/Sektors und durch den Sector VP/Country Sales Director erforderlich. Damit wird sichergestellt, dass alle Prozesse, Ziele und Berechnungen ordnungsgemäß angewandt wurden, bevor eine Zahlung erfolgt. Die Bonus-Administration benötigt einen schriftlichen Nachweis der Prüfpunkt-Genehmigung, um die Zahlungen vornehmen zu können.

Generell gilt, dass im Rahmen dieses Pay Plan keine Pauschalzahlungen oder Vorauszahlungen zulässig sind.

Ausnahmen von dieser Regel müssen in Absprache mit dem Gesamtbetriebsrat vom Pay Plan VP und Channel VP genehmigt und so schnell wie möglich mit künftigen (tatsächlichen) Bonuszahlungen ausgeglichen werden.

4.5 „Gate“ Ziele

Zahlungen für den Akzelerator 2,0 im TOV werden nur geleistet, wenn das Umsatzziel zu wenigstens 100% erreicht ist.“

Nach Abschluss des Einigungsstellenverfahrens übersandte der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats an die Mitarbeiter eine Information des an den Verhandlungen beteiligten Außendienstausschusses, bezeichnet „Daten, Fakten, Hintergründe zum Pay Plan 09/10“ (Bl. 301 bis 303 d.A.).

Darin wird u.a. aufgeführt:

„Kurz die wesentlichsten Punkte in der Übersicht:

Revenue:

Den BT Vorschlag bei Umsatzzielerreichungen bis <85% die Zielerreichung mit Null zu bewerten konnten wir abwenden und sogar die Vorjahresbewertung von 0,8% pro 1% Zielerreichung auf 0,9% pro 1 Prozent Zielerreichung erhöhen. Ebenso konnten wir das Gateziel* beim Umsatz verhindern. Achtung: Bei GTM beginnt bereits bei 80% Zielerreichung die Anrechnung von 1% pro 1% Zielerreichung. Hintergrund hierbei ist, dass GTM überwiegend keine TOV Ziele vergibt.

*Gateziel

BT setzt bei einer Vereinbarung von zwei oder mehr Zielen gern ein Gate. Dies bedeutet, dass Akzeleratoren erst angewendet werden, wenn das Gate er-

- 7 -

reicht ist (der TOV Akzelerator für eine Zielerreichung oberhalb von 100% ist an die Umsatzzielerreichung von $\geq 100\%$ gekoppelt = Gate).

Auftragseingang, TOV

Auch hier ein voller Erfolg des Außendienstausschuss! Der Arbeitgebervorschlag die Zielerreichung je 1% mit 0,7% bis <85% Zielerreichung und 0,8% ab85% - <100% Zielerreichung zu bewerten konnte abgewendet werden. Stattdessen wird ab dem ersten Euro der Auftragswert mit dem Faktor 1 bewertet. Der Faktor 2 für Zielerreichungen über 100 % ist jedoch von dem Gate der Umsatzzielerreichung abhängig. Dafür entfällt die stufenweise Reduzierung der Bewertung der Zielerreichung des Vorjahres bei Zielerreichung über 100% auf 0,8%; 0,6% und 0,4% je 1% Zielerreichung.

Bruttomarge:

Hier war es uns nicht möglich den Vorschlag des Arbeitgebers gemäß unseren Vorstellungen zu verändern. So ergibt sich folgendes Vergütungsschema:

0% bis <85% Zielerreichung 0,7% pro 1% Zielerreichung

85% bis <100% Zielerreichung 0,8% pro 1% Zielerreichung

>100% Zielerreichung 2% pro 1% Zielerreichung über 100%

Hier konnten wir zumindest das vorgeschlagene Gate verhindern.“

Nachdem es zwischen den Beteiligten zum Streit darüber gekommen war, ob bei Zielerreichungen von mehr als 100 % die höheren Akzeleratorprozentsätze ab dem ersten Prozent der Zielerreichung in Ansatz zu bringen sind, vereinbarten sie im Dezember 2010, dass hierzu beide Seiten weder die interne Schlichtungsstelle noch die Einigungsstelle anrufen würden, sondern die Klärung dieser Frage durch die „Anrufung des Arbeitsgerichts zielführender“ sei (Bl. 60 d.A.).

In der Sitzung vom 07.10.2010 fasste der Antragsteller den Beschluss zur Verfahrenseinleitung unter Bestellung der handelnden Verfahrensbevollmächtigten.

Der Gesamtbetriebsrat ist der Auffassung, dass abweichen von der Regelung im Vorjahr im strittigen Pay Plan 2009/10 nicht vereinbart worden sei, dass die Auszahlungsrate bei einer Zielerreichung von mehr als 100 % aufgeteilt werde. Der Wortlaut und die Anordnung der Tabellen seien diesbezüglich identisch und eindeutig. Erstinstanzlich hat er außerdem vorgetragen, er sei hinsichtlich des Pay Plan 2009/2010 davon ausgegangen, dass die bisher mit einem Sternchen eingefügte Klarstellung bzw. die Beispielsrechnungen, aus denen sich ergab, dass der Akzelerator unter 100 % keine Anwendung findet, nicht vergessen worden seien, sondern dass die Regelung so getroffen werden sollte, wie sie formuliert war, nämlich einer Anwendung des Akzelerators auch für die Prozentpunkte unter 100 %.

Die merkwürdig redundante Formulierung unter Ziffer 4.1 „des erreichten Ziels, wenn, Zielvorgabe erreicht ist“ sei mit der englischen Version und dem dort noch zusätzlich enthaltenen Targetziel zu erklären. Den Grund für den Wegfall der Einschränkung des Akzelerators habe der Gesamtbetriebsrat darin gesehen, dass 2009/2010 erstmals die bis dahin bestehende Incentive-Regelung für Großaufträge größtenteils weggefallen sei.

Eine Einigkeit der Einigungsstellenmitglieder dahingehend, dass der Akzelerator nur bei einer Zielerreichung von über 100 % Anwendung finde, habe es nicht gegeben.

Der Gesamtbetriebsrat (Antragsteller) in erster Instanz folgende Anträge gestellt:

- (I.) Die Beteiligte zu 2 wird verpflichtet, die Regelung unter Ziffer 4. des BT Global Services Pay Plans 2009/10 vom 17.08.2009 für das Geschäftsjahr 2009/2010 mit der Maßgabe durchzuführen, dass im Rahmen der Berechnung der variablen Vergütung von Mitarbeitern im Bereich Sales und Sales Support bei einer Zielerreichung von mehr als 100 % hinsichtlich Zahlungen bei erreichten Umsatzzielen ein Faktor von 1,5 % pro jedem Prozent der gesamten Zielerreichung und hinsichtlich Zahlungen für erreichte Ziele bezüglich des Neugeschäfts (TOV) sowie für das Erreichen der Bruttomarge ein Faktor von 2 % pro jedem Prozent der gesamten Zielerreichung angesetzt wird.

- (II.) Hilfsweise: Es wird festgestellt, dass unter Ziffer 4. des BT Global Services Pay Plans 2009/2010 vom 17.08.2009 geregelt ist, dass im Rahmen der Berechnung der variablen Vergütung von Mitarbeitern im Bereich Sales und Sales Support bei einer Zielerreichung von mehr als 100 % hinsichtlich Zahlungen bei erreichten Umsatzzielen ein Faktor von 1,5 % pro jedem Prozent der gesamten Zielerreichung und hinsichtlich Zahlungen für erreichte Ziele bezüglich des Neugeschäfts (TOV) sowie für das Erreichen der Bruttomarge ein Faktor von 2 % pro jedem Prozent der gesamten Zielerreichung anzusetzen ist.

Die Arbeitgeberin (Beteiligte zu 2) hat beantragt

die Anträge zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin hat schon erstinstanzlich vorgetragen, dass in allen Pay Plänen, auch weltweit, höhere Akzeleratoren erst ab Überschreiten der 100 % und nicht bereits ab dem 1. Prozentpunkt der Zielerreichung angewendet worden seien. Eine geänderte Verfahrensweise bei den Akzeleratoren in Abweichung von der bisherigen Handhabung sei nicht Gegenstand des Einigungsstellenverfahrens gewesen. Die Wiederaufnahme der „Sternchen-Erklärung“ im nachfolgenden Pay Plan 2010/2011 habe lediglich – mit Blick auf die bestehenden Auslegungsdifferenzen – der Klarstellung gedient.

Im Rahmen der Einigungsstelle sei insbesondere über die „Target Gates“ und überfällige Forderungen verhandelt worden, bezogen auf die Anwendbarkeit der Akzeleratoren nur über die Höhe der Zielerreichung.

Sämtliche Einigungsstellenmitglieder seien sich darin einig gewesen, dass eine Anwendung des Akzelerators nur bei einer Zielerreichung von über 100 % ab diesem Zeitpunkt Anwendung finden würde. Dies ergebe sich auch daraus, dass der Gesamtbetriebsrat dies in seinem Rundbrief als Einigungsstellenergebnis so kommuniziert habe.

Das Arbeitsgericht hat Beweis erhoben durch Einvernahme des Zeugen F (Vorsitzender der Einigungsstelle). Mit Beschluss vom 25.1.2012 hat es die Anträge zurückgewiesen. Die Anträge seien zulässig. Insbesondere sei der Gesamtbetriebsrat antragsbefugt, denn er mache nicht (nur) die Individualinteressen einzelner Mitarbeiter geltend, sondern verfolge seinen eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Durchführungsanspruch gegenüber der Arbeitgeberin nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Die Unzulässigkeit der Anträge ergebe sich auch nicht aus Ziffer 6 RGBV mit der dort vereinbarten vorrangigen Anrufung der Einigungsstelle. Diese Bestimmung beziehe sich nur auf Streitigkeiten i.V.m. der RGBV, nicht jedoch auf Auslegungsdifferenzen zum Pay Plan 2009/2010. Weiter gebe die Schlichtungsklausel dem Gesamtbetriebsrat kein Anrufungsrecht und zwingt nicht zur Anrufung der Einigungsstelle, sondern sei insoweit mit den Worten „kann ... anrufen“ dispositiv ausgestaltet.

Die Anträge seien jedoch unbegründet, da die erforderliche Auslegung der strittigen Ziffer 4 des Pay Plan 2009/2010 ergebe, dass die dort vereinbarten Akzeleratoren bei einer Zielerreichung von über 100 % mit dem hierzu jeweils vereinbarten Prozentsatz von 1,5 % bzw. 2 % ab einer 100 % überschreitenden Zielerreichung geschuldet sind und nicht bereits vom ersten Prozentsatz an. Bei der Auslegung sei zunächst vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn auszugehen. Über den reinen Wortlaut hinaus sei der wirkliche Wille der Betriebsparteien zu berücksichtigen, soweit er in den Vorschriften seinen Niederschlag gefunden habe. Dabei seien insbesondere der Gesamtzusammenhang sowie der Sinn und Zweck der Regelung zu beachten. Blieben hiernach noch Zweifel, so könnten ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte oder auch eine praktische Übung herangezogen werden. Auch die Praktikabilität der Auslegungsergebnisse sei zu berücksichtigen. Nur beim Vorliegen besonderer Umstände, die das von den Betriebspartnern Gewollte zweifelsfrei erkennen lassen, könne die Betriebsvereinbarung durch Auslegung einen vom Wortlaut abweichenden Inhalt bekommen.

Hier sei der Wortlaut der durch Spruch der Einigungsstelle zustande gekommenen Gesamtbetriebsvereinbarung zumindest nicht eindeutig. Schon die Formulierung „Grenzwert“ in den Regelungen zu Ziffer 4 widerspreche der Auslegung des Gesamtbetriebsrats. Der Hinweis auf eine Grenze bedeute regelmäßig, dass für die Bereiche bis und nach der

Grenze jeweils unterschiedliche Umstände eintreten. Die Formulierung unter den Anmerkungen „1 % pro 1 %, wenn Zielvorgabe erreicht ist“ sei unklar, da bei einer 100 %-Erfüllung allein eine Auszahlungsrate in Höhe von 100 % denkbar sei. Der Zusatz „wenn Zielvorgabe erreicht ist“ könne nur dahin verstanden werden, dass für eine Überschreitung der Zielvorgabe von 100 % dann die nächste Stufe von > 100 % Platz greife, jedoch erst mit einer Anrechnung ab Überschreitung des Ziels. Mit der Formulierung „wenn Zielvorgabe erreicht ist“ solle ausgedrückt werden, dass der erhöhte Akzeleratorprozentsatz erst ab rechnerischer Überschreitung der Zielvorgabe zur Anwendung kommt. Dies folge auch aus der Abfolge der Stufenregelungen.

Selbst wenn man nicht von einem eindeutigen Wortlaut ausgehen wollte, würde sich das genannte Auslegungsergebnis aus dem Gesamtzusammenhang sowie dem Sinn und Zweck der Regelung ergeben. Weder die RGBV noch der Pay Plan würden einen Anhaltspunkt dafür bieten, dass die Übererfüllung des vereinbarten Ziels dazu führen soll, dass ab einer Zielüberschreitung die vereinbarte Zielerfüllung rückwirkend anders bewertet werden soll. Dies widerspräche nicht nur der allgemeinen Praxis bei Akzeleratorregelungen, sondern auch der unstrittigen Handhabung bei der Arbeitgeberin in den Vorjahren. Sinn und Zweck der Akzeleratorregelung sei es, eine Übererfüllung der Ziele regelmäßig durch einen ab über Erfüllung erhöhten Prozentsatz zu honorieren, nicht jedoch eine vollständige Neubewertung der gesamten Zielvorgabe vorzunehmen.

Weiter sei es nicht der Wille der Beteiligten gewesen, dass der erhöhte Akzeleratorprozentsatz bei einer Zielüberschreitung von Anfang an zur Anwendung kommt. Dies habe die Beweisaufnahme ergeben und ergebe sich auch aus dem Informationsschreiben des Gesamtbetriebsrats vom 6.10.2009. Der Gesamtbetriebsrat behaupte selbst nicht, dass die Erhöhung der Akzeleratorprozentsätze von Anfang an Gegenstand der Erörterungen in der Einigungsstelle gewesen sei. Die Beweisaufnahme habe ergeben, dass ein geändertes Verfahren zur Anwendung der Akzeleratoren nicht Gegenstand der Verhandlungen der Einigungsstelle gewesen sei. Das Informationsschreiben des Gesamtbetriebsrats vom 6.10.2009 spreche dagegen, dass bei einer Überschreitung von 100 % der Akzeleratorprozentsatz vom ersten Prozent an erhöht gewährt werden sollte. Wäre der Gesamtbetriebsrat schon am 6.10.2009 von seiner im Verfahren vertretenen Interpretation ausgegangen, sei es nicht nachvollziehbar, dass er dieses bedeutende Verhandlungsergebnis

nicht erwähnt, geringere Verhandlungserfolge dagegen ausführlich darstellt. Zudem würden die Hinweise zum Gate-Ziel und zum Auftragseingang TOV im Informationsschreiben die Fortführung der bisherigen Praxis belegen, nämlich durch die Formulierungen „für eine Zielerreichung oberhalb von 100 %“ sowie „der Faktor 2 für Zielerreichungen über 100 % ist ...“. Das Auslegungsergebnis werde durch Ziffer 4 der Vorgängerregelung im Pay Plan 2008/2009 bestätigt, in der die 100 % Zielerreichung als „Standardrate“ bezeichnet sei. Bei den vorangegangenen Pay Plans sei es durchgehend die praktische Übung gewesen, dass erhöhte Akzeleratoren erst ab Überschreiten der vollständigen Zielerreichung in Ansatz gebracht wurden.

Schließlich führe die Auslegung der Arbeitgeberin zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch handhabbareren Regelung. Andernfalls würden bei Zielerreichungsänderungen im Promillebereich unterhalb und oberhalb von 100 % die variablen Vergütungen zwischen 50 und 100 % voneinander abweichen. Dies sei mit einer gesetzeskonformen Auslegung nach § 75 Abs. 1 BetrVG nicht in Einklang zu bringen.

Wegen weiterer Einzelheiten des erstinstanzlichen Vorbringens der Beteiligten sowie der Begründung des Arbeitsgerichts wird auf den angefochtenen Beschluss Bezug genommen.

Gegen diesen den Verfahrensbevollmächtigten des Gesamtbetriebsrats am 29.2.2012 zugestellten Beschluss richtet sich die Beschwerde des Gesamtbetriebsrats vom 29.3.2012, die am 26.4.2012 begründet worden ist.

Das Arbeitsgericht sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass die zwischen den Beteiligten strittige Ziffer 4 des Pay Plan 2009/2010 der Auslegung bedürfe. Tatsächlich habe diese Ziffer einen eindeutigen Regelungsinhalt. Bei dem vorliegenden eindeutigen Wortsinn der Regelung seien der wirkliche Wille der Beteiligten und andere Auslegungsgesichtspunkte nicht zu berücksichtigen. Nach dem Wortlaut der Regelung sei die Auszahlungsrate in zwei Schritten zu bestimmen. In einem ersten Schritt seien in der linken Spalte für den Zielerreichungsgrad des Mitarbeiters jeweils drei Stufen vorgesehen. In einem zweiten Schritt sei dann die Auszahlungsrate zu bestimmen. Aus der Überschrift der zweiten Spalte „Auszahlungsrate (pro % des erreichten Ziels)“ ergebe sich, dass jedes einzelne Pro-

zent des erreichten Ziels mit dem für die jeweilige Stufe genannten Faktor zu multiplizieren sei. Die Formulierung „wenn Zielvorgabe erreicht ist“ sei redundant und erkläre sich aus der Übersetzung aus dem Englischen. Wenn diese Formulierung irgendeine Bedeutung haben sollte, so jedenfalls nicht die, dass der Akzelerator erst ab Überschreitung des Ziels anzuwenden ist. Der Satz „1,5 % pro 1 % des erreichten Ziels“ regle eindeutig, dass pro 1 % des gesamten erreichten Ziels 1,5 % zu vergüten seien. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts bedeute die Formulierung „Grenzwert“ nicht, dass für die Bereiche bis und nach der Grenze jeweils unterschiedliche Umstände zu beachten seien. Sobald ein Grenzwert einer Menge überschritten werde, erfasse die hierfür vorgesehene Folge die gesamte Menge. Auch aus dem Begriff „Akzelerator“ könne eine Aufteilung der Auszahlungsrate nicht abgeleitet werden. Eine unterschiedliche Behandlung der Zielerreichungsrate unterhalb und oberhalb von 100 % sei der Regelung nicht zu entnehmen.

Der Betriebsrat beantragt.

den Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 25.1.2012 abzuändern und wie folgt zu entscheiden:

- I. Die Beteiligte zu 2) wird verpflichtet, die Regelung unter Ziffer 4 des BT Global Services Pay Plans 2009/2010 vom 17.8.2009 für das Geschäftsjahr 2009/2010 mit der Maßgabe durchzuführen, dass im Rahmen der Berechnung der variablen Vergütung von Mitarbeitern im Bereich Sales und Sales Support bei einer Zielerreichung von mehr als 100 % hinsichtlich der Zahlungen bei erreichten Umsatzzielen ein Faktor von 1,5 % pro jedem Prozent der gesamten Zielerreichung und hinsichtlich Zahlungen für erreichte Ziele bzgl. des Neugeschäfts (TOV) sowie für das Erreichen der Bruttomarge ein Faktor von 2 % pro jedem Prozent der gesamten Zielerreichung angesetzt wird.
- II. Hilfsweise: Es wird festgestellt, dass unter Ziffer 4 des BT Global Services Pay Plans 2009/2010 vom 17.8.2009 geregelt ist, dass im Rahmen der Berechnung der variablen Vergütung von Mitarbeitern im Bereich Sales und Sales Support bei einer Zielerreichung von mehr als 100 %

hinsichtlich Zahlungen bei erreichten Umsatzzielen ein Faktor von 1,5 % pro jedem Prozent der gesamten Zielerreichung und hinsichtlich Zahlungen für erreichte Ziele bzgl. des Neugeschäfts (TOV) sowie für das Erreichen der Bruttomarge ein Faktor von 2 % pro jedem Prozent der gesamten Zielerreichung anzusetzen ist.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Nach Auffassung der Arbeitgeberin sind die Anträge schon deshalb zurückzuweisen, weil der Gesamtbetriebsrat nicht der Anwalt der Belegschaft zur Durchsetzung individualrechtlicher Ansprüche der Beschäftigten sei. Jedenfalls seien die Ausführungen des Arbeitsgerichts zum Inhalt der Regelung unter Ziffer 4 des Pay Plan 2009/2010 zutreffend. Danach gebe es drei zu erreichende Ziele. Der erste Zielerreichungskorridor ende bei 99,99 %, der zweite gelte bei genau 100 % und der dritte beginne bei Überschreitung von 100 %. Entsprechendes gelte für die anderen geregelten Bereiche. Auch bezüglich der Abrechnungsweise sei der Wortlaut klar. Im ersten Zielkorridor würden 0,9 % abgerechnet, im genau getroffenen Ziel 1 % und im dritten Korridor ab 100 % 1,5 %. In dieser Weise sei die Berechnung auch in den Vorjahren vorgenommen worden. Das Wort „Akzelerator“ bringe die Anreizfunktion zum Ausdruck. Es wäre widersinnig, wenn der Akzelerator nur ein einziges Mal, nämlich bei Überschreiten der 100 %-Marke eine Wirkung entfalten würde. Die frühere „Sternchenanmerkung“ habe nur der Klarheit gedient, sei aber keine Besonderheit gewesen. Eine geänderte Durchführung i.S. der nun vom Gesamtbetriebsrat vertretenen Auslegung sei in der Einigungsstelle nicht verhandelt worden. Eine Durchführung i.S. des Gesamtbetriebsrats sei unsinnig und ungerecht und würde zu zufälligen Bonusansprüchen und zu Gehaltssprüngen von 50 % führen.

Wegen weiterer Einzelheiten des Sachvortrags der Beteiligten im Beschwerdeverfahren wird auf die Schriftsätze des Gesamtbetriebsrats vom 26.4.2012 und 27.6.2012 sowie der Arbeitgeberin vom 1.6.2012 Bezug genommen, außerdem auf die Sitzungsniederschrift vom 12.7.2012.

II.

1. Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist statthaft und wurde form- und fristgerecht eingelegt und begründet (§§ 87 Abs. 1, 89 Abs. 1 und 2, 87 Abs. 2, 66 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

2. Die Beschwerde ist unbegründet, weil das Arbeitsgericht zu Recht angenommen hat, dass die in Ziffer 4 des Pay Plan 2009/2010 geregelten Akzeleratoren bei einer Zielerreichung von über 100 % mit dem jeweils vereinbarten Prozentsatz von 1,5 % bzw. 2 % nicht bereits vom ersten Prozentsatz an, sondern nur für die Prozentsätze über 100 % geschuldet sind. Die Anträge des Gesamtbetriebsrats sind zulässig, aber unbegründet.

a) Das Arbeitsgericht hat die Anträge zu Recht als zulässig angesehen. Insbesondere ist der Gesamtbetriebsrat antragsbefugt. Die Antragsbefugnis ist gegeben, wenn der Antragsteller durch die begehrte Entscheidung in seiner Rechtsposition unmittelbar betroffen ist. Dabei genügt es für die Zulässigkeit des Antrags, wenn der Antragsteller behauptet, Träger des streitigen Rechts zu sein und dies nach dem Inhalt der einschlägigen Norm des BetrVG zumindest nicht ausgeschlossen erscheint (ErfK/Koch § 81 ArbGG Rn 10 und Schwab/ Weth, ArbGG, Rn 55 zu § 81 ArbGG).

Teilweise wird angenommen, der Betriebsrat sei nicht antragsbefugt, im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren individualrechtlichen Ansprüche geltend zu machen (LAG Köln vom 5.10.2009 – 5 TaBV 51/09 – Juris; LAG München vom 24.6.2010 – 4 TaBV 18/10 – Juris). Dagegen hat das Bundesarbeitsgericht bei ähnlichen Anträgen wie im vorliegenden Verfahren die Antragsbefugnis des Betriebsrats bejaht und dies damit begründet, er habe geltend gemacht, selbst Träger des streitbefangenen Rechts zu sein. Danach genügt es, wenn der Betriebsrat vorbringt, er verfolge nicht die Individualinteressen einzelner Arbeitnehmer, sondern begehre die Durchsetzung seines eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Durchführungsanspruchs (z.B. BAG vom 18.5.2010 – 1 ABR 6/09 – NZA 2010, 1433).

Nach Ansicht der Kammer besteht keine Notwendigkeit, den Durchführungsanspruch des Betriebsrats bzw. des Gesamtbetriebsrats von individualrechtlichen Ansprüchen einzelner Arbeitnehmer abzugrenzen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat der Betriebsrat einen im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren durchsetzbaren Anspruch auf Durchführung der mit ihm geschlossenen Betriebsvereinbarungen (z.B. BAG vom 29.4.200 – 1 ABR 30/02 – NZA 2004,670; BAG vom 13.3.2007 – 1 ABR 22/06 – AP Nr 52 zu § 95 BetrVG 1972). Da Betriebsvereinbarungen typischerweise Ansprüche einzelner Arbeitnehmer regeln (§ 77 Abs. 4 Sätze 1 und 2 BetrVG), kann das Verlangen des Betriebsrats nach Durchführung einer Betriebsvereinbarung auch zum Inhalt haben, dass der Arbeitgeber den Mitarbeitern bestimmte Leistungen gewährt. Der Durchführungsanspruch des Betriebsrats und die individualrechtlichen Ansprüche einzelner Arbeitnehmer unterscheiden sich in solchen Fällen nicht inhaltlich, sondern lediglich bezüglich der Frage, wer Anspruchsinhaber ist. Damit macht der Umstand, dass der Gesamtbetriebsrat hier mittelbar durch seine Anträge den Interessen einzelner Mitarbeiter dient, den Antrag nicht unzulässig. Die Annahme, deswegen fehle dem Gesamtbetriebsrat die Antragsbefugnis, würde zu einer mit § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht zu vereinbarenden Einschränkung des Durchführungsanspruchs führen. Außerdem berücksichtigt sie nicht hinreichend, dass die Frage, ob der geltend gemachte Anspruch dem Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat zusteht, die Begründetheit der Anträge betrifft.

b) Die Anträge sind unbegründet.

(1) Dabei kann dahinstehen, ob der Leistungsantrag 1 schon deshalb unbegründet ist, weil die Arbeitgeberin bei einer Antragsstattgabe gezwungen wäre, Zahlungen an einzelne Mitarbeiter zu leisten. Teilweise wird angenommen, der Durchführungsanspruch berechtige den Betriebsrat nicht dazu, die durch Betriebsvereinbarung begründeten individualrechtlichen Ansprüche der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen (Ahrendt, NZA 2011,774/778 m.w.N.). Hieraus ergeben sich Bedenken gegen die Begründetheit des Leistungsantrags 1. Würde die Arbeitgeberin nach diesem Antrag zu einer bestimmten Art und Weise der Durchführung der Gesamtbetriebsvereinbarung verpflichtet, müsste sie ihre Verpflichtung durch Zahlungen an einzelne Arbeitnehmer erfüllen. Bei einer Weigerung könnte der Betriebsrat die Arbeitgeberin hierzu möglicherweise durch die Beantragung eines Zwangsgeldes anhalten (§§ 85 Abs. 1 Satz 3 ArbGG, 888

ZPO), denn die Durchführung der Gesamtbetriebsvereinbarung ist im Verhältnis zwischen der Arbeitgeberin und dem Gesamtbetriebsrat wohl eine unvertretbare Handlung. Soweit ersichtlich befassen sich die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zum Durchführungsanspruch mit Feststellungsanträgen (z.B. Beschluss vom 18.5.2010 – 1 ABR 6/09 – NZA 2010, 1433).

Die Frage, ob ein Leistungsantrag auf Durchführung einer Betriebsvereinbarung grundsätzlich unbegründet ist, wenn er nur durch Leistungen an einzelne Arbeitnehmer erfüllt werden kann, kann letztlich dahinstehen, weil sich die vom Gesamtbetriebsrat angenommene Durchführungspflicht nicht aus Ziffer 4 des Pay Plan 2009/2010 ergibt.

(2) Das Arbeitsgericht hat diese Regelung jedenfalls im Ergebnis zutreffend ausgelegt. Der Wortlaut von Ziffer 4 des Pay Plan 2009/2010 kann zwar nicht nur so verstanden werden, wie dies die Arbeitgeberin tut. Er ist aber auch nicht eindeutig i.S. des Gesamtbetriebsrats und damit einer Auslegung zugänglich. Diese Auslegung führt zu dem Ergebnis, zu dem auch das Arbeitsgericht gekommen ist. Im Einzelnen gilt Folgendes.

Das Arbeitsgericht und der Gesamtbetriebsrat gehen von denselben Grundsätzen zur Auslegung von Betriebsvereinbarungen aus. Diese entsprechen der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Danach richtet sich die Auslegung von Betriebsvereinbarungen wegen deren aus § 77 Abs. 4 BetrVG folgenden Normcharakters nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung. Auszugehen ist danach zunächst vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Ist der Wortsinn nicht eindeutig, so ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck der betrieblichen Regelungen zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Regelungswerk ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelungen, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Betriebsparteien liefern kann. Bleiben im Einzelfall gleichwohl noch Zweifel, können die Gerichte ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge auf weitere Kriterien zurückgreifen, wie etwa die Entstehungsgeschichte und die bisherige Anwendung der Regelung. Zudem ist die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse zu berücksichtigen. Unter mehreren Auslegungsmöglichkeiten ist derjenigen der Vorzug zu geben, die sich als gesetzeskonform erweist (z.B. BAG vom 2.3.2004 – 1 AZR 272/03 – Juris).

Bei Anwendung dieser Grundsätze weist der Gesamtbetriebsrat zutreffend darauf hin, dass eine Betriebsvereinbarung bei einem eindeutigen Wortlaut jedenfalls grundsätzlich durch Auslegung keinen von ihrem Wortlaut abweichenden Regelungsinhalt bekommen kann. Dem Gesamtbetriebsrat ist weiter zuzugeben, dass hier nicht von einem eindeutigen Wortlaut i.S. der Auffassung der Arbeitgeberin ausgegangen werden kann. Vielmehr liefert der bloße Wortlaut von Ziffer 4 gute Argumente für das im Verfahren vorgetragene Verständnis des Gesamtbetriebsrats. Eine Aufteilung der Auszahlungsrate bei einer Zielerreichung von mehr als 100 % ist jedenfalls nicht ausdrücklich geregelt. Gegen eine solche Aufteilung spricht insbesondere die Anmerkung in der jeweils dritten Zeile bei den Anmerkungen „1,5 % pro 1 % des erreichten Zieles“. Bei einer isolierten Betrachtung des Wortlauts sind auch die bis zur 100 %igen Zielerreichung erreichten Prozentpunkte solche des erreichten Ziels. Weiter kann dem Wort „Grenzwert“ jedenfalls nicht eindeutig entnommen werden, dass für die Bereiche unterhalb und oberhalb der Grenze jeweils unterschiedliche Umstände eintreten müssen.

Die Argumentation des Gesamtbetriebsrats führt allerdings nicht dazu, dass der Wortsinn der Regelung eindeutig wäre. Die Berufungskammer teilt zwar nicht die Auffassung des Arbeitsgerichts, der Zusatz „wenn Zielvorgabe erreicht ist“ könne nur dahin verstanden werden, dass für eine Überschreitung der Zielvorgabe von 100 % dann die nächste Stufe von > 100 % Platz greift, jedoch erst mit einer Anrechnung ab Überschreitung des Ziels. Vielmehr kann dieser Zusatz auch überflüssig sein und sich – was der Gesamtbetriebsrat meint – aus der Übersetzung aus dem Englischen ergeben. Jedenfalls ist die Formulierung dieses Zusatzes merkwürdig und unklar. Damit lässt sich bei einer isolierten Betrachtung des Wortlauts nicht ausschließen, dass durch den Zusatz zum Ausdruck gebracht werden sollte, dass der erhöhte Akzeleratorenprozentsatz nur für Prozentsätze über 100 % gelten sollte.

Der Wortlaut schließt weiter die Annahme der Arbeitgeberin nicht aus, in der ersten Spalte unter der Überschrift „%Ziel erreicht“ seien Zielerreichungskorridore geregelt. Danach sind Mitarbeiter nicht lediglich einer von der Zielerreichung abhängigen Stufe zuzuordnen, aus der sich dann ein einheitlicher Auszahlungsgrad ergibt, sondern sie können mehrere Stufen (Korridore) durchlaufen. Die Vertretbarkeit dieser Auffassung soll an einem Beispiel

verdeutlicht werden. Ein Mitarbeiter Sales Engineer oder GTM, der am Schluss des Geschäftsjahres einen Zielerreichungsgrad von 120 % hat, hat zu zwei davor liegenden Zeitpunkten zunächst 80 % und dann 100 % seines Ziels erreicht. Bei einem solchen Verständnis würden sich die geregelten Auszahlungsraten auf die in der linken Spalte geregelten Anteile der Zielerreichung beziehen. Einem solchen Verständnis steht die Formulierung „1,5 % pro 1 % des erreichten Zieles“ bei einem Zielerreichungsgrad > 100 % nicht zwingend entgegen, denn sie kann sich auch auf die Zielerreichung in der dritten Stufe > 100 % beziehen.

Ein Indiz für die Unklarheit des Wortsinns ergibt sich auch aus der Begründung des Arbeitsgerichts, das primär von einem eindeutigen Wortlaut i.S.d. Arbeitgeberin ausgeht. Wenn man die streitgegenständliche Regelung verschiedenen unbefangenen Personen zur Lektüre vorlegt, werden nicht alle Personen zum gleichen Verständnis kommen. Manche Personen werden auch Probleme haben, die Regelung zu verstehen und nachfragen, was sie bedeuten soll. Dies ist die typische Situation, in der es auch bei einer normativen Regelung wie einer Betriebsvereinbarung nicht ausgeschlossen ist, andere Umstände als den Wortlaut zur Auslegung heranzuziehen.

Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass sich der Wortlaut von Ziffer 4 des Pay Plan 2008/2009 nicht wesentlich von der streitgegenständlichen Nachfolgeregelung unterscheidet. Dort heißt es z.B. in der ersten Tabelle bei den Hinweisen zu „> 100 % bis 120%“ bzw. „> 120 %“ nur „wenn die Zielvorgabe erreicht ist“. Die auch vom Gesamtbetriebsrat angenommene Klarheit dieser Regelung, nämlich dass die erfüllten Akzeleratoren nur für Zielerreichungen über dem jeweils davor geregelten Zielerreichungsgrad gelten, ergibt sich allenfalls aus dem dann angeführten Beispiel.

Die vom Arbeitsgericht vorgenommene Auslegung anhand weiterer Kriterien neben dem Wortlaut ist in jeder Hinsicht überzeugend. Im Hinblick darauf, dass der Gesamtbetriebsrat diese Würdigung der weiteren Auslegungskriterien nicht angreift, soll hierauf nur kurz eingegangen werden.

Die Beschwerdekammer ist ebenso wie das Arbeitsgericht davon überzeugt, dass es bei den Verhandlungen in der Einigungsstelle nicht der Wille des Gesamtbetriebsrats war, die jahrelang angewendete Methode zur Bestimmung der Auszahlungsrate zu ändern. Der Gesamtbetriebsrat hat auch im Beschwerdeverfahren weder behauptet, die Bestimmung des Akzeleratorprozentsatzes sei in der Einigungsstelle erörtert worden, noch hat er substantiiert, warum er davon ausgegangen sein will, die früher mit einem „Sternchen“ eingefügte Klarstellung finde keine Anwendung mehr. Vielmehr hat er zu den ausführlichen Ausführungen des Arbeitsgerichts zum Willen der Beteiligten nicht mehr Stellung genommen.

Das Arbeitsgericht hat weiter überzeugend begründet, dass nur die von der Arbeitgeberin vertretene Auslegung zu einer sachgerechten und zweckorientierten Regelung führt. Das Verständnis des Gesamtbetriebsrats würde zu kaum nachvollziehbaren Vergütungssprüngen führen. Beispielsweise erhielte ein Mitarbeiter mit einer Zielerreichung von 99 % 0,9 % für jedes Prozent und ein Mitarbeiter mit einer geringfügig höheren Zielerreichung von 101 %, 1,5 % pro 1 %. Dies würde bedeuten, dass Mitarbeiter mit einer geringfügig unterschiedlichen Leistung variable Vergütungen hätten, die deutlich voneinander abweichen. Die Leistung bis 99,99 %, die beide Mitarbeiter in gleicher Weise erbracht haben, würde nachträglich ganz unterschiedlich bewertet.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass das Verständnis des Gesamtbetriebsrats mit der Anreizfunktion des Akzeleratorprozentsatzes kaum in Einklang zu bringen ist. Die Arbeitgeberin weist zu Recht darauf hin, dass es widersinnig wäre, wenn der Akzelerator nur ein einziges Mal, nämlich bei Überschreitung der 100 %-Marke besondere Wirkung entfaltet. Bei einem Überschreiten des Grenzwertes von 100 % Zielerreichung gäbe es nur noch einen sehr geringen Anreiz für weitere Anstrengungen, während der Anreiz, beispielsweise statt 99 % eine Zielerreichung von 101 % zu erreichen, extrem groß wäre.

- 21 -

III.

Dieser Beschluss ist unanfechtbar, denn die Arbeitgeberin ist nicht beschwert und es gibt keinen Grund, für den Gesamtbetriebsrat die Rechtsbeschwerde zuzulassen (§ 92 Abs. 1 i.V.m. § 72 Abs. 2 ArbGG). Auf § 92 a ArbGG (Nichtzulassungsbeschwerde) wird hingewiesen.

Waitz

Weigert

Hegedüs