

9 TaBV 34/17
37 BV 237/16
(ArbG München)

Verkündet am: 11.08.2017

Gapp
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. A.
A-Straße, A-Stadt

- Antragsteller, Beteiligter zu 1) und Anschlussbeschwerdeführer -

Verfahrensbevollmächtigter:

Rechtsanwalt B.
B-Straße, B-Stadt

2. Firma C.
A-Straße, A-Stadt

- Beteiligte zu 2) und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, A-Stadt

hat die 9. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 1. August 2017 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts Dr. Förschner und die ehrenamtlichen Richter Helmrich und Eichert

für Recht erkannt:

- 1. Auf die Beschwerde der Beteiligten zu 2) wird unter Zurückweisung der Anschlussbeschwerde der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 15.02.2017, Az. 37 BV 237/16, abgeändert.**

Die Anträge werden insgesamt abgewiesen.

- 2. Die Rechtsbeschwerde wird hinsichtlich des Antrags auf Auskunft nach §§ 80 Abs. 2 Satz 1, 75 Abs. 1 BetrVG zugelassen, im Übrigen nicht zugelassen.**

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über Auskunfts- und Mitbestimmungsrechte hinsichtlich der Mitarbeiterbeteiligung in Form von sog. Restricted Stock Units an der C. Inc., der Konzernmutter in den USA.

Der Antragsteller (im Folgenden: Betriebsrat) ist der Betriebsrat bei der Beteiligten zu 2). Die Beteiligte zu 2) (im Folgenden: Arbeitgeberin) ist das deutsche Unternehmen im C.-Konzern. Sie beschäftigt derzeit mindestens etwas unter 150 Arbeitnehmer, wovon 96 zum Bereich Sales & Services gehören, und vertreibt die IT-Produkte des Konzerns.

Ein Teil der bei der Arbeitgeberin beschäftigten Mitarbeiter erhält Aktienoptionen durch die Konzernmutter in den USA. Die Zuteilung erfolgt durch die Konzernmutter. Diese beschränkten Aktien-Erwerbsrechte, die sog. Restricted Stock Units (im Folgenden: RSUs), dürfen erst nach einer bestimmten Zeit (Halte- oder Sperrfrist) ausgeübt werden. Hinsichtlich der RSUs haben die Mitarbeiter vertragliche Vereinbarungen lediglich mit der Konzernmutter, nicht jedoch mit ihrer deutschen Arbeitgeberin. Die Arbeitsverträge enthalten keine Regelungen zu den RSUs. Grundsätze, nach denen die Konzernmutter die RSUs zuteilt, sind im Betrieb nicht bekannt gemacht.

Der Geschäftsführer der Arbeitgeberin, der in der Matrix-Struktur des Konzerns die Funktion Area Vice President Central and Eastern Europe hat, erstellt eine Vorschlagsliste mindestens bezüglich der Mitarbeiter in der Abteilung Sales & Services sowohl aus dem Betrieb A-Stadt als auch aus anderen Standorten der Region Central and Eastern Europe, die eine Aktienanwartschaft erhalten sollen, und gibt diese Liste an die Konzernmutter in den USA weiter. Diese teilt die Aktienanwartschaften zu. Hierzu schließt die Konzernmutter eine vertragliche Vereinbarung mit dem einzelnen Mitarbeiter. Das C. Inc. Compensation Committee entscheidet vorher eigenständig jeweils zweimal im Jahr, an welche Mitarbeiter und in welcher Höhe die RSUs ausgegeben würden.

Die Abrechnung und die Einbehaltung der Lohnsteuer auf die RSUs erfolgen durch die Arbeitgeberin.

Im Jahr 2014 legte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat die Vorschlagsliste zur Zustimmung vor. Dabei wurden Änderungswünsche des Betriebsrats berücksichtigt.

Am 22.10.2015 kam es durch Spruch der Einigungsstelle zu einer Regelung bzgl. der RSUs (Anl. K 1, Bl. 8 f. d. A.). Diese sah vor, dass die Gewährung der RSUs im freien Ermessen erfolge. Diese Betriebsvereinbarung wurde bereits einen Tag später durch den Betriebsrat gekündigt. Hinsichtlich des Regelungsgegenstandes RSUs gab es dann ein weiteres Verfahren zur Bestimmung eines Einigungsstellenvorsitzenden vor dem Arbeitsgericht München (Az. 22 BV 7/16) und dem Landesarbeitsgericht München (Az. 11 TaBV 20/16). Diese Einigungsstelle läuft parallel zum hiesigen Verfahren bzw. ruht derzeit.

Der Betriebsrat hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, dass die Gewährung von Aktienoptionen ein Lohnbestandteil sei. Als Lohnbestandteil der Vergütung der Arbeitgeberin für ihre Arbeitnehmer unterliege die Gewährung der Mitarbeiterbeteiligung daher der Mitbestimmung des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sei die Gewährung von Aktienoptionen, wie die hier gegenständlichen RSUs, ein Lohnbestandteil. Es handle sich dabei um Arbeitsentgelt in Form einer Sonderzahlung aufgrund des Arbeitsverhältnisses der Mitarbeiter mit der Arbeitgeberin. Dies gelte auch dann, wenn eine Konzernmutter, die nicht selbst Arbeitgeberin sei, diese Optionsrechte einräume.

Dieses Recht werde nur wegen des zwischen einem Tochterunternehmen und dem Arbeitnehmer bestehenden Arbeitsverhältnisses gewährt, um für diese Mitarbeiter Leistungs- und Motivationsanreize zu schaffen, die letztendlich auch der Konzernmutter zu Gute kommen würden. Es sei unzutreffend, dass die Zuteilung und Gewährung der Aktienrechte ausschließlich durch die C. Inc., also der Konzernmutter erfolgen würde. Vielmehr erstelle der jeweils dazu berechnigte Vorgesetzte bei der Arbeitgeberin eine Liste der Mitarbeiter, die mit den Aktienrechten begünstigt werden sollen. Diese Liste gebe der Geschäftsführer der Arbeitgeberin dann an die vorgesetzten Stellen im Konzern weiter. Es sei kein Fall bekannt, in dem von der vom Vorgesetzten bei der Arbeitgeberin aufgestellten Liste der begünstigten Mitarbeiter im Rahmen der nachfolgenden konkreten Zuteilung abgewichen worden sei. Die Arbeitgeberin sei allein für die Auswahl der begünstigten Mitarbeiter verantwortlich. Die Zuwendungen würden ausschließlich aufgrund des Arbeitsverhältnisses des einzelnen Mitarbeiters mit der Arbeitgeberin und zur Unterstützung dieses Arbeitsverhältnisses, nicht irgendeines nicht bestehenden Vertrages mit einer dritten Gesellschaft, erfolgen.

Der Betriebsrat hat erstinstanzlich beantragt:

1. *Es wird festgestellt, dass die Gewährung von Mitarbeiterbeteiligungen der sog. Restricted Stock Units (RSUs) an der C. Inc. im ersten Kalenderquartal 2016 als Lohnbestandteil der Vergütung der Arbeitnehmer der Beteiligten zu 2) dem Mitbestimmungsrecht des Beteiligten zu 1) unterliegt.*

2. *Die Beteiligte zu 2) ist verpflichtet, dem Beteiligten zu 1) Auskunft zu erteilen, nach welchen allgemeinen Grundsätzen die Mitarbeiterbeteiligungen von Arbeitnehmern der Beteiligten zu 2) an der C. Inc. im ersten Kalenderquartal 2016 zugeteilt worden sind.*
3. *Die Beteiligte zu 2) ist verpflichtet, dem Beteiligten zu 1) mitzuteilen, welche Leistungen und Beiträge der begünstigten Arbeitnehmer der Beteiligten zu 2) im Rahmen der jährlichen Mitarbeiterbeteiligung im Rahmen der Aktiengewährung im ersten Kalenderquartal 2016 anerkannt worden sind.*
4. *Die Beteiligte zu 2) ist verpflichtet, dem Beteiligten zu 1) mitzuteilen, welche außerordentlichen Leistungen von Arbeitnehmern der Beteiligten zu 2) im Rahmen der Gewährung von Mitarbeiterbeteiligungen im ersten Kalenderquartal 2016 anerkannt worden sind.*

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die Anträge abzuweisen.

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, die C. Inc. biete als Konzernobergesellschaft der C.-Gruppe und Muttergesellschaft der Arbeitgeberin aus Anlass der Arbeitsverhältnisse zwischen deutschen Arbeitnehmern und der deutschen Arbeitgeberin den Arbeitnehmern die Teilnahme an Programmen an, u. a. an den RSUs. Die C. Inc. beabsichtige mit diesem Programm zukunftsgerichtet eine stärkere Mitarbeiterbindung und -motivation sowie eine stärkere Ausrichtung der Unternehmensführung auf den Unternehmenswert. Die RSUs würden durch die C. Inc. jeweils zum 01.04. und 01.10. eines Jahres an die Mitarbeiter zugeteilt. Die Teilnahme am RSU-Programm oder auch etwaige gewährte Leistungen würden nicht Bestandteil des Arbeitsverhältnisses mit der Arbeitgeberin als Tochtergesellschaft dieses Konzernunternehmens. Der Vertrag über die Gewährung von RSUs zwischen der Konzernmutter und dem Mitarbeiter stehe rechtlich selbstständig neben dem Vertrag des Arbeitnehmers mit der Tochtergesellschaft, der hiesigen Arbeitgeberin. Es bestehe bereits keine Identität der Vertragsparteien. Der Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin sei insofern nur Motiv für die Kon-

zernmutter, einen Anwartschaftsvertrag mit dem Mitarbeiter abzuschließen. Es gebe weder eine verbindliche Vorschlagsliste der Arbeitgeberin für die Zuteilung der RSUs noch irgendein Paket von Beteiligungen der Arbeitgeberin, das nach einer vermeintlichen Vorschlagsliste der Konzernmutter ausgestaltet werde. Tatsächlich habe die Arbeitgeberin keine Einflussmöglichkeit auf die Ausgestaltung des RSU-Programms oder die Zuteilung an ihre Arbeitnehmer. Die Arbeitgeberin habe keinen individual-rechtlichen Gestaltungsspielraum.

Der Antrag zu 1 sei unzulässig, weil zu unbestimmt. Die Bezeichnung „Gewährung“ sei nicht spezifisch genug. Zudem fehle das Rechtsschutzinteresse, da es sich um einen in der Vergangenheit liegenden Sachverhalt handle. Die Auskunftsansprüche seien zudem unbegründet. Die Informationen seien erteilt worden. Am 15.02.2016 habe die Arbeitgeberin den Betriebsrat über die Arbeitnehmer informiert, die im 1. Quartal 2016 ihre Anwartschaftsrechte an RSUs ausgeübt hätten. Am 24.03.2016 habe sie den Betriebsrat über die Arbeitnehmer informiert, denen die C. Inc. RSUs im 1. Quartal 2016 zugeteilt habe. Die Erfüllung des Informationsanspruchs wäre für sie unmöglich. Selbst wenn ein Informationsanspruch des Betriebsrats bejaht werde, wäre es der Arbeitgeberin unmöglich, Auskunft über Vorgänge zu erteilen, die sich allein im Verhältnis zwischen der C. Inc. und den Mitarbeitern abspielen würden. Ein entsprechender Auskunftsversuch der Arbeitgeberin sei bei der Muttergesellschaft in der Vergangenheit gescheitert. Ein solcher Auskunftsanspruch sei daher nicht durchsetzbar.

Die Arbeitgeberin macht geltend, entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts habe der Betriebsrat allenfalls einen Anspruch auf Auskunft über die Namen der Mitarbeiter, denen die Konzernmutter RSUs zugeteilt habe und dazu in welcher Höhe eine solche Zuteilung erfolgt sei. Diesen Auskunftsanspruch habe die Arbeitgeberin erfüllt. Weitergehende Auskünfte seien der Arbeitgeberin auch unmöglich.

Es sei zwar zutreffend, dass es dem Betriebsrat möglich sein müsse zu überprüfen, ob die Arbeitgeberin ihrer Pflicht nachkomme, alle Arbeitnehmer nach Recht und Billigkeit zu behandeln. Hierfür sei es jedoch ausreichend, wenn der Betriebsrat Auskunft über die Namen der Mitarbeiter und den Umfang der zugeteilten RSUs erhalte. Eine Ungleichbe-

handlung äußere sich ausschließlich im Ergebnis der Zuteilungsentscheidung. Der Weg, auf dem dieses Ergebnis erzielt werde, sei irrelevant.

Den bestehenden Auskunftsanspruch habe die Arbeitgeberin mit der E-Mail vom 24.03.2016 erfüllt. Mit dieser habe der Betriebsrat bereits alle erforderlichen Informationen erhalten.

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Zuteilung der RSUs bestehe nicht. Sie lägen als „Leistungen Dritter“ außerhalb der betrieblichen Lohngestaltung. Das RSU-Programm sei ein Mitarbeiterbindungsangebot der C. Inc. Die Teilnahme an diesem Programm oder auch etwaig gewährte Leistungen würden nicht Bestandteil des Arbeitsverhältnisses. Würde ein Arbeitnehmer seinen Vertragsarbeitgeber innerhalb des C.-Konzerns wechseln, blieben die zwischen der C. Inc. und diesem Arbeitnehmer abgeschlossenen Verträge zum Bezug von RSUs davon unberührt. Etwas anderes ergebe sich auch nicht aus der Tatsache, dass die Arbeitgeberin den Geldwert der RSUs abrechne und hiervon Lohnsteuer einbehalte. Die steuerrechtliche Behandlung lasse keinen Aufschluss über die vertraglichen Beziehungen zu.

Die Bestimmung und Verteilung der Leistungen aus dem RSU-Programm erfolge allein durch die C. Inc. ohne Einflussnahme der Vertragsarbeitgeberinnen. Die Arbeitgeberin habe keine bestimmende Einflussnahmemöglichkeit auf die Ausgestaltung des RSU-Programms oder auf die Zuteilung an ihre Arbeitnehmer.

Ein unverbindliches Vorschlagsrecht stehe jeweils dem Leiter der verschiedenen überregionalen Bereiche „Sales & Services“, „Partner“, „Human Resources“, „Legal“ etc. der C.-Gruppe zu. Dem aktuellen Geschäftsführer der Arbeitgeberin stehe in seiner Rolle als „Area Vice President Central and Eastern Europe“ ein Vorschlagsrecht für alle Arbeitnehmer, die in dem ihm zugeordneten, überregionalen Bereich „Sales & Services“ in Zentral- und Osteuropa tätig sind zu. Er übe sein Vorschlagsrecht also nicht nur für die 90 Mitarbeiter seines Bereichs, die bei der Antragsgegnerin angestellt seien aus, sondern auch für die etwa 130 Mitarbeiter seines Bereichs „Sales & Services“ in der von ihm verantworteten Region. Es sei in der Vergangenheit von Vorschlägen der Vorschlagsberechtigten abgewichen worden.

Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sei nicht gegeben. Die betriebliche Lohngestaltung sei nur dann berührt, wenn die Zahlungen Bestandteile des lokalen Arbeitsverhältnisses wären. Das sei vorliegend nicht der Fall.

Auch habe die Arbeitgeberin weder rechtlich noch tatsächlich einen Spielraum bei der Ausgestaltung der Einzelheiten des Optionsvertrages oder gar des Equity Incentive Plans. Habe aber der Arbeitgeber bereits keinen individualrechtlichen Gestaltungsspielraum, könne auch der Betriebsrat nicht mitbestimmen.

Es bestehe auch kein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung der unverbindlichen Vorschlagslisten. Zum einen handele es sich bei den RSUs nicht um Lohnbestandteile, zum anderen könne die Entscheidung über die Vorschlagslisten keinen Einfluss auf die Entscheidung des Mutterkonzerns haben, da dieser die alleinige Entscheidungsgewalt über die Zuteilung der RSUs habe. Soweit der Geschäftsführer der Arbeitgeberin Mitarbeiter aus dem Bereich „Sales & Services“ vorschlage, handele er lediglich als „Erfüllungsgehilfe“ im Interesse und Auftrag der C. Inc. für einen überregionalen Personenkreis. Gleichermassen handle ein in Italien angestellter Bereichsleiter für den Bereich „Partner“ als „Erfüllungsgehilfe“ der C. Inc. für den Bereich „Partner“. Die C. Inc. bediene sich in ihrem internationalen Matrixgefüge regional verantwortlicher Bereichsmanager. Bei welcher Gesellschaft diese angestellt seien, sei reiner Zufall.

Ein Auskunftsanspruch des Betriebsrats bestehe nicht. Die für die Überwachung der Grundsätze des § 75 Abs. 1 BetrVG erforderlichen Informationen habe der Betriebsrat bereits erhalten. Die geforderten Informationen seien für den Antragsteller nicht erforderlich, um zu prüfen, ob eine Ungleichbehandlung vorliege. Dies gelte umso mehr, als die Vorschlagsliste nicht durch die Antragsgegnerin erstellt werde, sondern durch den Area Vice President Central and Eastern Europe. Dessen Vorschlagsrecht betreffe lediglich einen Teil der Mitarbeiter der Arbeitgeberin. Die Arbeitgeberin wäre somit auch nicht in der Lage, die begehrten Informationen für alle Mitarbeiter zu erteilen.

Die Arbeitgeberin könne auch nicht feststellen, welche außerordentlichen Leistungen bzw. welche Leistungen und Beiträge bei der Zuteilung durch die Konzernmutter berücksichtigt worden seien. Es stehe auch nicht fest, ob überhaupt irgendetwas anerkannt worden sei.

Die Arbeitgeberin beantragt,

auf die Beschwerde der Beteiligten zu 2) den Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 15.02.2017, Az. 37 BV 237/16, abzuändern und die Anträge abzuweisen.

Der Betriebsrat beantragt:

1. *Die Beschwerde der Antragsgegnerin und Beschwerdeführerin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 15.02.2017, Az. 37 BV 237/16, wird zurückgewiesen.*
2. *Der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 15.02.2017, Az. 37 BV 237/16, wird abgeändert.*
3. *Es wird festgestellt, dass die Gewährung von Mitarbeiterbeteiligungen der sog. Restricted Stock Units (RSUs) an der C. Inc. im ersten Kalenderquartal 2016 als Lohnbestandteil der Vergütung der Arbeitnehmer der Antragsgegnerin dem Mitbestimmungsrecht des Antragstellers unterliegt.*

Hilfsweise wird festgestellt, dass die Erstellung von Vorschlagslisten bei der Antragsgegnerin für Arbeitnehmer der Antragsgegnerin zur Zuteilung von Mitarbeiterbeteiligungen der sog. Restricted Stock Units (RSUs) an der C. Inc. im ersten Kalenderquartal 2016 dem Mitbestimmungsrecht des Antragstellers unterliegt.

4. *Die Antragsgegnerin ist verpflichtet, dem Antragsteller Auskunft zu erteilen, nach welchen allgemeinen Grundsätzen die Mitarbeiterbeteiligungen an der C.*

Inc. an die Arbeitnehmer im ersten Kalenderquartal 2016 zugeteilt worden sind.

Hilfsweise ist die Antragsgegnerin verpflichtet, dem Antragsteller Auskunft zu erteilen, nach welchen allgemeinen Grundsätzen die Vorschlagslisten zu den Mitarbeiterbeteiligungen an der C. Inc. an die Arbeitnehmer im ersten Kalenderquartal 2016 erstellt worden sind.

5. *Die Antragsgegnerin ist verpflichtet, dem Antragsteller mitzuteilen, welche Leistungen und Beiträge zum Unternehmensergebnis der begünstigten Arbeitnehmer der Antragsgegnerin im Rahmen der jährlichen Mitarbeiterbeteiligung im Rahmen der Aktiengewährung im ersten Kalenderquartal 2016 anerkannt worden sind.*

Hilfsweise ist die Antragsgegnerin verpflichtet, dem Antragsteller Auskunft zu erteilen, welche Leistungen und Beiträge zum Unternehmensergebnis der nach der Vorschlagsliste der Antragsgegnerin begünstigten Arbeitnehmer der Antragsgegnerin im Rahmen der jährlichen Mitarbeiterbeteiligung im Rahmen der Aktiengewährung im ersten Kalenderquartal 2016 anerkannt worden sind.

6. *Die Antragsgegnerin ist verpflichtet, dem Antragsteller mitzuteilen, welche außerordentlichen Leistungen im Unternehmen von Arbeitnehmern der Antragsgegnerin im Rahmen der Gewährung von Mitarbeiterbeteiligungen im ersten Kalenderquartal 2016 anerkannt worden sind.*

Hilfsweise ist die Antragsgegnerin verpflichtet, dem Antragsteller Auskunft zu erteilen, welche außerordentlichen Leistungen im Unternehmen von Arbeitnehmern der Antragsgegnerin nach der Vorschlagsliste der Antragsgegnerin im Rahmen der Gewährung von Mitarbeiterbeteiligungen im ersten Kalenderquartal 2016 anerkannt worden sind.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Anschlussbeschwerde des Betriebsrats zurückzuweisen.

Der Betriebsrat macht geltend, es bestehe ein hinreichendes Rechtsschutzinteresse hinsichtlich des Feststellungsantrags bzgl. des Bestehens eines Mitbestimmungsrechtes, da die Zuteilung der sog. RSUs jährlich erfolge. Die Feststellung habe deshalb eine unmittelbare Auswirkung auf die Lohngestaltung. Der Feststellungsantrag sei auch begründet, da die Arbeitgeberin im Hinblick auf die Zuteilung der RSUs eine eigene Entscheidung treffe und umsetze. Im Verfahren über die Einsetzung der Einigungsstelle sei auch anerkannt worden, dass die RSUs zumindest teilweise auch als Teil der jährlichen Lohnerhöhung für die Arbeitnehmer der Antragsgegnerin verwendet würden.

Ein Mitbestimmungsrecht ergebe sich auch daraus, dass im Betrieb nicht alle Mitarbeiter begünstigt würden und auch die begünstigten Mitarbeiter nicht gleichmäßig begünstigt würden.

Ausweislich ihrer Textvorschläge im Verfahren vor der Einigungsstelle verfolge die Arbeitgeberin mit der Zuteilung und Gewährung der RSUs mindestens zwei Zwecke, die ein Mitbestimmungsrecht begründeten. Es würde die Bindung der begünstigten Mitarbeiter an den Betrieb verfolgt sowie die Belohnung besonderer Leistungen der Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses.

Die Zuteilung, Gewährung und Abwicklung dieser als RSUs bezeichneten Aktien erfolge ausschließlich über die Antragsgegnerin, angefangen von der Berechnung der entsprechenden geldwerten Vorteile bis zur Abrechnung und Abführung der auch arbeitnehmerseitig darauf anfallenden Steuern und Sozialabgaben.

Die Arbeitgeberin nutze die Zuteilung von RSUs als Teil der jährlichen Lohnerhöhung. Die jährlich üblichen Lohnerhöhungen würden aus einer Mischung/Zusammensetzung aus einer prozentualen Lohnerhöhung sowie zusätzlich der Gewährung der RSUs bestehen.

Es sei unrichtig, dass die Gesamtheit der die Verteilung der RSUs betreffenden Entscheidungen bei der C. Inc. getroffen würden. Vielmehr bestimmten die Vorgesetzten der Mitarbeiter der Antragsgegnerin in Deutschland selbst und uneingeschränkt, wer warum auf welcher Basis wie viele Anteile erhalten solle. Die genannten Mitarbeiterbeteiligungen würden in der Weise ausgegeben, dass ein „Paket“ von Beteiligungen der Antragsgegnerinnen nach deren Vorschlagsliste von der C. Inc. in den USA zur Verfügung gestellt werde.

Bei den gewährten Aktienoptionen handele es sich um Lohnbestandteile in Form einer Sonderzuweisung. Dies gelte auch dann, wenn eine Konzernmutter, die nicht selbst Arbeitgeber sei, diese Optionsrechte einräume.

Die Einhaltung des Mitbestimmungsrechtes habe über Jahre hinweg ohne Probleme funktioniert. In den Jahren 2013, 2014 und 2015 seien die Vorschlagslisten dem Betriebsrat zur Zustimmung vorgelegt worden. Hier seien in Einzelfällen auf Wunsch des Betriebsrats Änderungen vorgenommen worden. Jedenfalls habe der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung der Vorschlagslisten.

Auch die Anträge Ziff. 5 und 6 seien zulässig und begründet. Die Information über die konkreten anerkannten Leistungen der begünstigten Arbeitnehmer sei erforderlich, damit der Betriebsrat der Aufgabe der Überwachung der Lohngerechtigkeit nachkommen könne. Nur wenn der Antragsteller wisse, welche konkreten Leistungen entgolten werden, könne er überprüfen, ob hier die Antragsgegnerin lohngerechte Grundsätze anwende und fehlerfrei umsetze. Unzutreffend sei dabei die Auffassung des erstinstanzlichen Gerichts, die Antragsgegnerin würde gar nichts zuwenden, sondern allein die C. Inc.

Hinsichtlich des weiteren Vortrags der Beteiligten wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze vom 02.06.2017 (Bl. 228 – 232 d. A.), 07.06.2017 (Bl. 251 – 258 d. A.) und vom 25.07.2017 (Bl. 279 – 294 d. A.) samt ihren Anlagen verwiesen.

II.

1. Gegen die Zulässigkeit der Beschwerde und der Anschlussbeschwerde bestehen keine Bedenken. Sie sind nach § 87, 64 Abs. 2, ArbGG statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 89 Abs. 2, 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO bzw. §§ 89, 87 Abs. 2 ArbGG, § 524 ZPO).

2. Die Beschwerde ist auch begründet. Dem Betriebsrat steht ein Auskunftsanspruch bezüglich der Grundsätze der Zuteilung der Mitarbeiterbeteiligungen nicht zu. Die Anschlussbeschwerde ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Anträge zu Recht abgewiesen.

2.1. Der Betriebsrat hat keinen Anspruch auf Auskunft hinsichtlich der allgemeinen Grundsätze nach denen im ersten Kalenderquartal 2016 die Zuteilung von Mitarbeiterbeteiligungen (RSUs) an der C. Inc. an die Arbeitnehmer der Arbeitgeberin erfolgte.

2.1.1. Der Betriebsrat hat keinen Anspruch auf Auskunft hinsichtlich der Grundsätze der Zuteilung der Mitarbeiterbeteiligungen aus §§ 80 Abs. 2 S. 1, 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und nach Satz 2 auf Verlangen die zur Durchführung der Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Mit dieser Verpflichtung geht ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats einher, soweit die begehrte Information zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist (BAG, 15. März 2011 - 1 ABR 112/09 - Rn. 23). Dafür genügt eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen von Aufgaben. Die Grenzen des Auskunftsanspruchs liegen dort, wo ein Beteiligungsrecht oder eine sonstige Aufgabe offensichtlich nicht in Betracht kommt. Erst dann kann nicht mehr davon gesprochen werden, dass die begehrte Auskunft zur Durchführung von Aufgaben des Betriebsrats erforderlich sei. Hieraus folgt eine zweistufige Prüfung darauf hin, ob überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben und ob im Einzelfall die begehrte Information zu ihrer Wahrnehmung erforderlich ist (vgl. BAG, 7. Feb-

ruar 2012 - 1 ABR 46/10, Rn. 7; BAG, 19. Februar 2008 - 1 ABR 84/06 - Rn. 15). Die Voraussetzungen des Informationsrechts hat der Betriebsrat darzulegen (BAG, 16.08.2011 – 1 ABR 22/10, Rn. 34).

Der Betriebsrat hat keinen Anspruch auf Auskunft bezüglich der Verteilungsgrundsätze bzgl. der Mitarbeiterbeteiligungen an der amerikanischen Muttergesellschaft, damit er prüfen kann, ob infolge einer Verteilung von Entgeltbestandteilen nach kollektiven Maßstäben ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht. Selbst wenn vorliegend Entgeltbestandteile nach kollektiven Grundsätzen verteilt werden, besteht offensichtlich kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, da keine gestaltende Entscheidung der Arbeitgeberin gegeben ist. Eine gestaltende Entscheidung trifft allein die amerikanische Muttergesellschaft.

2.1.1.1. Die Mitbestimmungsrechte des § 87 BetrVG setzen voraus, dass der Arbeitgeber einen Gestaltungsspielraum hat, der im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens durch den Betriebsrat mit ausgefüllt wird. Dies kommt in § 87 Abs. 1 S. 1 BetrVG zum Ausdruck. Hiernach bestehen Mitbestimmungsrechte nach dieser Bestimmung nur, soweit keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht. Der Eingangshalbsatz in § 87 Abs. 1 BetrVG beruht dabei auf der Erwägung, dass für die Erreichung des Mitbestimmungszwecks kein Raum mehr verbleibt, wenn eine den Arbeitgeber bindende und abschließende gesetzliche Vorschrift vorliegt. Wird der Mitbestimmungsgegenstand durch diese inhaltlich und abschließend geregelt, fehlt es an einer Ausgestaltungsmöglichkeit durch die Betriebsparteien (LAG Bremen, 27.07.2016 – 3 TaBV 2/16, Rn. 35). Hat der Arbeitgeber selbst keine Gestaltungsmöglichkeit, fehlt es generell auch an einem Ansatz für eine eigenständige Regelung durch die Betriebspartner. Mitbestimmung und Regelungsmöglichkeit sind nicht voneinander zu trennen (BAG, Beschluss vom 25. Januar 2000 – 1 ABR 3/99 –, BAGE 93, 276-288, Rn. 33, m.w.N.). Verbleibt dem Arbeitgeber dagegen trotz der gesetzlichen Regelung ein Gestaltungsspielraum, ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats insoweit eröffnet (BAG, 7. Februar 2012 - 1 ABR 63/10 -, BAGE 140, 343-349, Rn. 22; 22. Juli 2008 - 1 ABR 40/07 - Rn. 72, BAGE 127, 146). Die Abhängigkeit des Mitbestimmungsrechts vom Bestehen eine Gestaltungsspielraums gilt nicht nur, wenn ein Gestaltungsspielraum infolge abschließender rechtlicher Regelungen ausscheidet, sondern auch dann, wenn er schlicht faktisch, ggf. auch infolge einer be-

stimmten unternehmerischen Entscheidung nicht gegeben ist, wie z.B. die Rechtsprechung zur Anrechnung von Tariferhöhungen zeigt (vgl. BAG, 24.01.2017 – 1 ABR 6/15, Rn. 16; BAG, Urteil vom 10. März 2009 – 1 AZR 55/08 –, BAGE 129, 371-378, Rn. 17).

Es kann hier dahinstehen, ob ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bereits deshalb ausscheidet, weil bei einer Aktienoption, über deren Zuteilung allein die Konzernmutter entscheidet, eine betriebliche Lohngestaltung nicht gegeben ist (so LAG Baden-Württemberg, 17.01.2017 – 19 TaBV 3/16, Rn. 34; Annuß/Lembke, BB 2003, 2230, 2231; GK/Wiese, BetrVG, § 87, Rn. 823) oder ob in Fällen, in denen der Vertragsarbeitgeberin Vorschlagsrechte mit eigenem Gestaltungsspielraum eröffnet werden, in der Wahrnehmung derartiger Vorschlagsrechte nicht auch ein Form betrieblicher Lohngestaltung liegt. Auch wenn man letzteres bejaht, hängt das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der Zuteilung von Mitarbeiterbeteiligungen an einer ausländischen Muttergesellschaft davon ab, ob hierbei ein Gestaltungsspielraum der Arbeitgeberin gegeben ist, der unter Mitbestimmung des Betriebsrats aufgefüllt werden kann (MAH ArbR, Teil E. Entgelt im Arbeitsverhältnis § 23 Mitbestimmung beim Entgelt Rn. 96; Lingemann, Diller, Mengel, NZA 2000, 1191, 1200). Soweit vertreten wird, ein Mitbestimmungsrecht bestehe hier durchgängig, da die Voraussetzungen des Eingangssatzes nicht gegeben seien (vgl. Däubler/Küttner/Klebe, BetrVG, § 87, RN. 328), wird übersehen, dass das Mitbestimmungsrecht nicht nur dann ausscheidet, wenn aufgrund abschließender rechtlicher Regelungen kein Gestaltungsspielraum vorhanden ist, sondern das Mitbestimmungsrecht überhaupt nur gegeben ist, wenn ein von den Betriebspartnern auszufüllender Gestaltungsspielraum vorhanden ist (s.o.).

Die Arbeitgeberin hat im vorliegenden Fall keinen Gestaltungsspielraum bei der Zuteilung der Mitarbeiterbeteiligungen. In einem solchen Fall scheidet ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus (vgl. auch LAG Baden-Württemberg, 17.01.2017 – 19 TaBV 3/16, Rn. 34; LAG Bremen, 27.07.2016 – 3 TaBV 2/16, Rn. 35). Die Zuteilung der Mitarbeiterbeteiligungen an der amerikanischen Muttergesellschaft erfolgt durch diese und nicht durch die Arbeitgeberin. Allein die Muttergesellschaft schließt mit den einzelnen Arbeitnehmern, die Mitarbeiterbeteiligungen an ihr erhalten, Verträge hierüber ab und überträgt sodann die Mitarbeiterbeteiligungen. An diesem Vorgang ist die Arbeitgeberin auch nach dem Vortrag des Betriebsrats nicht beteiligt. Die Mitarbeiterbeteiligungen sind nicht Ge-

genstand der arbeitsvertraglichen Beziehungen zwischen den im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern und der Arbeitgeberin. Die Arbeitsverträge enthalten keine die Mitarbeiterbeteiligungen betreffenden Regelungen. Soweit die Arbeitgeberin den sich für den jeweiligen Arbeitnehmer aus der Zuteilung von Mitarbeiterbeteiligungen ergebenden wirtschaftlichen Vorteil abrechnet und Einkommenssteuer abführt, vollzieht sie lediglich die Rechtsfolgen aus der bereits erfolgten Zuteilung. Die Arbeitgeberin hat hier keinerlei Gestaltungsmöglichkeiten.

2.1.1.2. Eine das Mitbestimmungsrecht der Arbeitgeberin eröffnende Gestaltungsmöglichkeit der Arbeitgeberin ergibt sich auch nicht daraus, dass deren Geschäftsführer bezüglich eines Teils der Mitarbeiter eine Vorschlagsliste erstellt. Dieser ist hierbei nicht in seiner Funktion als Geschäftsführer der Arbeitgeberin für diese, sondern in seiner Funktion als Area Vice President Central and Eastern Europe (CEE) für den Bereich Services tätig. Soweit der Betriebsrat geltend macht, „die Vorgesetzten“ würden Vorschläge für die Verteilung eines der Arbeitgeberin zugeteilten Paketes an der Mitarbeiterbeteiligung erstellen, ist dieser Vortrag gänzlich unsubstanziert und erfolgte völlig ins Blaue hinein. Er wurde demzufolge in der Anhörung auch auf ausdrücklichen Hinweis hin nicht konkretisiert. Er wird auch von den vom Betriebsrat vorgelegten Anlagen nicht getragen. Aus der der Anlage K2 (Bl. 129 d.A.) beigefügten Liste mag sich ergeben, dass auch Arbeitnehmer außerhalb des Bereichs Sales & Services Mitarbeiterbeteiligungen erhalten haben. Dies lässt aber keine Rückschlüsse darauf zu, von wem diese Mitarbeiter der Konzernmutter vorgeschlagen wurden. Aus der als K17 (Bl. 146 d.A.) vorgelegten Liste wiederum ergibt sich, dass lediglich Mitarbeiter aus Sales & Services benannt wurden.

Bei der Benennung von Mitarbeitern für die Zuteilung von Mitarbeiterbeteiligungen füllt nicht die Beklagte vertreten durch ihren Geschäftsführer eine ihr zustehende Gestaltungsmöglichkeit aus, sondern der Area Vice President CEE vollzieht in der ihm im Rahmen der Matrixstruktur des Konzerns zugewiesenen Rolle das Aktienoptionsprogramm der Konzernmutter. Das Vorschlagsrecht steht nicht der Vertragsarbeitgeberin für die bei ihr beschäftigten Mitarbeiter zu. Das wird insbesondere deutlich dadurch, dass der Area Vice President CEE kein Vorschlagsrecht für alle Mitarbeiter im Betrieb hat, sondern lediglich für die Mitarbeiter im Bereich Sales & Services. Für diese aber ist das Vorschlagsrecht nicht beschränkt auf den Betrieb, in dem er auch Geschäftsführer ist, sondern das

Vorschlagsrecht besteht auch für Arbeitnehmer in anderen Unternehmen und in anderen Ländern der Region Central und Eastern Europe. Hiermit korrespondiert, dass die Vorschläge bezüglich der Mitarbeiter, die nicht zum Bereich Sales & Services gehören, von den Leitern der jeweils anderen Bereiche aus anderen Gesellschaften und anderen Ländern gemacht werden. Dabei ist unerheblich, ob im hiesigen Betrieb neben den 96 Mitarbeitern im Bereich Sales & Services insgesamt 174 oder nur weniger als 150 Mitarbeiter beschäftigt sind. Entscheidend ist, dass das Vorschlagsrecht für das Aktienoptionsprogramm nicht an einer Funktion bei der hiesigen Vertragsarbeitgeberin anknüpft und deren Gestaltungsrechte ausgeübt werden, sondern das Vorschlagsrecht ist gebunden an die Funktion der Vorschlagenden in der Matrixstruktur des Konzerns unabhängig davon, bei welcher Konzerngesellschaft und in welchem Land diese rechtlich verankert sind.

2.1.1.3. Dass vorliegend ein Gestaltungsspielraum und damit ein Mitbestimmungsrecht des örtlichen Betriebsrats nicht bestehen, wird bestätigt durch folgende sich bei Betrachtung der Zuständigkeitsverteilung zwischen Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat ergebende Kontrollüberlegung. Vorliegend wird ein Aktienoptionsprogramm der Konzernmutter umgesetzt, das die Zuteilung von Mitarbeiterbeteiligungen an Arbeitnehmer verschiedener konzernangehöriger Unternehmensbereiche nach von Betrieb und Unternehmen unabhängigen Kriterien vorsieht. Hätte die Konzernmutter ihren Sitz in Deutschland, könnte ein Konzernbetriebsrat (§ 54 BetrVG) gebildet werden, in dessen Zuständigkeit die diesbezügliche Mitbestimmung fiel (vgl. Richardi, BetrVG, 15. Aufl., § 87, Rn. 867; Bauer/Herzberg, NZA 2011, 713, 718). Wäre kein Konzernbetriebsrat gebildet, würde dies nicht zu einer Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats oder der örtlichen Betriebsräte führen. Vielmehr würde eine Mitbestimmung mangels Konzernbetriebsrat entfallen. Nichts anderes gilt, wenn ein Konzernbetriebsrat nicht vorhanden ist, weil die Konzernmutter keinen Sitz in Deutschland hat.

2.1.2. Dem Betriebsrat steht ein Auskunftsanspruch bzgl. der Zuteilungsgrundsätze auch aus §§ 80 Abs. 2 S. 1, 75 Abs. 1 BetrVG nicht zu, weil diese Auskunft für die Wahrnehmung der Aufgabe aus § 75 Abs. 1 BetrVG nicht erforderlich ist.

Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und nach Satz 2 auf Verlangen die zur Durchführung der Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Mit dieser Verpflichtung geht ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats einher, soweit die begehrte Information zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist (BAG, 15. März 2011 - 1 ABR 112/09 - Rn. 23). Hieraus folgt eine zweistufige Prüfung darauf hin, ob überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben und ob im Einzelfall die begehrte Information zu ihrer Wahrnehmung erforderlich ist (BAG, 7. Februar 2012 - 1 ABR 46/10, Rn. 7).

2.1.2.1. Eine Aufgabe des Betriebsrats ergibt sich aus § 75 BetrVG. Nach § 75 Abs. 1 S. 1 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden und eine Benachteiligung insbesondere wegen der in § 75 Abs. 1 BetrVG genannten Merkmale unterbleibt. Der Aufgabe und dem damit korrespondierenden Auskunftsanspruch nach §§ 80 Abs. 2 S. 1, 75 Abs. 1 BetrVG steht nicht entgegen, dass die Zuteilung durch die Konzernmutter erfolgt und diese hierfür mit den einzelnen Arbeitnehmern gesonderte Verträge abschließt. § 75 Abs. 1 BetrVG dient dem Schutz der im Betrieb tätigen Personen in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer (Fitting, BetrVG, 27. Aufl., § 75 Rn. 21). Es kommt auf das Ergebnis einer Maßnahme für die betroffene Belegschaft an. Maßgeblich ist nicht wer „behandelt“, solange ein Bezug zum Arbeitsverhältnis besteht (vgl. ausführlich LAG Baden-Württemberg, 17.01.2017, Rn. 37 ff., LAG Bremen, 27.07.2016 – 3 TaBV 2/16, Rn. 46; LAG Baden-Württemberg, 09.04.2014 – 19 TaBV 7/13, Rn. 39).

Die in § 75 Abs. 1 BetrVG in Bezug genommenen Grundsätze des Rechts beschreiben das Gesamtbild einer Rechtsordnung, d.h. neben den völkerrechtlichen Bestimmungen, nationalen Gesetzen und Rechtsverordnungen kollektive Rechtsinstrumente sowie Richterrecht und Gewohnheitsrecht (Düwell/Lorenz, 4. Aufl., BetrVG, § 75 Rn. 11). Hiervon umfasst sind auch die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sowie sonstige Arbeitsbedingungen und die betriebliche Ordnung (ErfKomm/Kania, 17. Aufl., § 75 Rn. 4). Die Grundsätze der Billigkeit sollen eine gerechte Entscheidung im Einzelfall gewährleisten (Düwell/Lorenz, 4. Aufl.,

BetrVG, § 75 Rn. 12; ErfKomm/Kania, 17. Aufl., § 75 Rn. 5). Auch zu den Grundsätzen von Recht und Billigkeit gehören insb. der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, dem wiederum der allg. Gleichheitssatz des Art. 3 I GG zu Grunde liegt, (ErfKomm/Kania, 17. Aufl., § 75 Rn. 5) und der allgemeine individualarbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz (Düwell/Lorenz, 4. Aufl., BetrVG, § 75 Rn. 13).

Die Grundsätze, nach denen die amerikanische Muttergesellschaft der Arbeitgeberin die Mitarbeiterbeteiligungen zuteilt, gehören nicht zu den Grundsätzen von Recht und Billigkeit i.S.d. § 75 Abs. 1 BetrVG (a.A. LAG Bremen, 27.07.2016 – 3 TaBV 2/16, Rn. 41). Sie sind nicht Bestandteil der im Betrieb geltenden Rechtsordnung. Die Grundsätze haben keinerlei für die Arbeitnehmer im Betrieb wirkenden normativen Charakter. Die Zuteilung von Mitarbeiterbeteiligungen an der amerikanischen Konzernmutter ist nicht im Arbeitsvertrag geregelt. Es wurden im Betrieb, anders als im insoweit nicht vergleichbaren vom LAG Baden-Württemberg entschiedenen Fall (LAG Baden-Württemberg, 09.04.2014 - 19 TaBV 7/13), keine Verteilungsgrundsätze im Betrieb bekannt gegeben, so dass die Verteilungsgrundsätze der Konzernmutter auch nicht als Gesamtzusage oder im Wege des Vertrauensschutzes zum Inhalt der arbeitsvertraglichen Pflichten und damit Teil der im Betrieb geltenden Rechtsordnung geworden sein können. Es handelt sich lediglich um eine sich auf die Arbeitnehmer im Betrieb auswirkende unternehmerische Entscheidung der Muttergesellschaft. Der Betriebsrat hat deshalb nach § 75 Abs. 1 BetrVG nicht die Aufgabe zu überwachen, ob die Zuteilungsgrundsätze für die Mitarbeiterbeteiligungen von der amerikanischen Muttergesellschaft eingehalten werden. Zu kontrollieren, ob die Muttergesellschaft unternehmerische Entscheidungen trifft, die Recht und Billigkeit entsprechen, und ob sie diese konsequent umsetzt, fällt nicht in die Zuständigkeit des antragstellenden Betriebsrats.

Nicht zu der im Betrieb geltenden Rechtsordnung und damit zu den Grundsätzen von Recht und Billigkeit i.S.d. § 75 Abs. 1 BetrVG gehören die vom Prozessvertreter des Betriebsrats im Anhörungstermin abstrakt geltend gemachten „Grundsätze der Lohngerechtigkeit“. Es kann nicht nachvollzogen und konnte auch nicht aufgeklärt werden, welche Grundsätze der Lohngerechtigkeit der Prozessvertreter des Betriebsrats damit meint. Eine betriebliche Entgeltordnung, die die Zuteilung von Mitarbeiterbeteiligungen an der amerikanischen Konzernmutter durch diese regelt, gibt es nicht, weder auf Basis einer Be-

triebsvereinbarung, eines Tarifvertrages oder auf sonstiger Grundlage. Allgemeine von vertraglichen und normativen Grundlagen losgelöste Grundsätze der Lohngerechtigkeit kennt die Rechtsordnung nicht. Der Gesetzgeber hat dem Betriebsrat im Geltungsbereich des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG die Möglichkeit eröffnet, Lohngerechtigkeit im Betrieb herzustellen und mitzugestalten. Damit werden aber Grundsätze der Lohngerechtigkeit erst geschaffen. Außerhalb derartiger kollektivvertraglicher Regelungen und betrieblicher Entgeltordnungen gilt oberhalb des Mindestlohns der Grundsatz der Vertragsfreiheit, der seinerseits zu den Grundsätzen von Recht und Billigkeit i.S.d. § 75 Abs. 1 BetrVG gehört (Richardi/Maschmann, BetrVG, 15. Aufl., § 75 Rn. 14). Die Vertragsfreiheit findet ihre Grenze erst in den Benachteiligungsverboten z.B. des AGG oder des allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Aufgabe des antragsstellenden Betriebsrats nach § 75 Abs. 1 BetrVG ist es vor diesem Hintergrund zu überwachen, ob das Ergebnis des Handelns der Muttergesellschaft im Betrieb zu Verstößen gegen die dort geltende Rechtsordnung, z.B. das AGG, im Betrieb geltende Betriebsvereinbarungen usw. führt. Die im Betrieb geltende Rechtsordnung und damit die Grundsätze, deren Einhaltung er zu überwachen hat, sind dem Betriebsrat bekannt. Erforderlich für die Wahrnehmung der Überwachungsaufgabe nach § 75 Abs. 1 BetrVG ist deshalb nicht die Kenntnis der Grundsätze, nach denen die Muttergesellschaft die Zuteilung vornimmt, sondern das Ergebnis der Zuteilung der Muttergesellschaft für die Arbeitnehmer im Betrieb. Wenn der Betriebsrat weiß, welche Mitarbeiter für welchen Zeitraum wie viele Mitarbeiterbeteiligungen zugeteilt erhielten, kann er prüfen, ob die Grundsätze von Recht und Billigkeit verletzt wurden, z.B. bestehende Betriebsvereinbarungen nicht beachtet, einzelvertragliche Ansprüche nicht erfüllt wurden oder bestimmte Arbeitnehmergruppen benachteiligt werden (so auch LAG Baden-Württemberg, 17.07.2017 – 19 TaBV 3/16, Rn. 47). Die Kenntnis der Grundsätze, nach denen die Konzernmutter die Mitarbeiterbeteiligungen verteilt, ist zur Beantwortung dieser Fragen nicht erforderlich. Von Bedeutung ist nur die Kenntnis der im Betrieb geltenden Rechtsnormen und vertraglichen Pflichten sowie der tatsächlichen Verteilung der Zuteilungen.

Erst wenn sich bei der Betrachtung der Verteilung der Mitarbeiterbeteiligungen herausstellen sollte, dass eine bestimmte Arbeitnehmergruppe benachteiligt wird, und sich die Frage stellt, gibt es hierfür einen rechtfertigenden sachlichen Grund, bzw. verletzt die Arbeitge-

berin ihre Pflichten aus § 75 Abs. 1 BetrVG, indem sie einer derartigen Ungleichbehandlung nicht entgegen wirkt, können die Verteilungsgrundsätze der Konzernmutter Relevanz erhalten. Sie wären von der Arbeitgeberin darzulegen, wenn sie sich auf diese Grundsätze zur Rechtfertigung ihrer Untätigkeit trotz einer möglichen Handlungspflicht aus § 75 Abs. 1 BetrVG und § 12 Abs. 4 AGG berufen möchte.

Allein die Kenntnis der Daten dazu, welche Mitarbeiter in welchem Zeitraum Mitarbeiterbeteiligungen erhalten haben, ermöglichen es dem Betriebsrat, die Aufgabe nach § 75 Abs. 1 BetrVG wahrzunehmen. Ob es für diese Zuteilung Grundsätze der amerikanischen Muttergesellschaft gibt, welchen Inhalt diese haben und ob diese Grundsätze von der amerikanischen Muttergesellschaft eingehalten werden, ist nicht Bestandteil der im Betrieb geltenden Rechtsordnung und deshalb nicht Inhalt der Überwachungsaufgabe des § 75 Abs. 1 BetrVG. Erst wenn sich Anhaltspunkte dafür ergeben, dass bei der Zuteilung eine unzulässige Benachteiligung erfolgt, können Verteilungsgrundsätze der amerikanischen Konzernmutter relevant werden für die Frage, ob es einen rechtfertigenden Grund für eine unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer im Betrieb bzw. die Untätigkeit der Arbeitgeberin in Anbetracht der unterschiedlichen Behandlung gibt.

2.1.2.2. Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass ein Anspruch auf Auskunft bezüglich der Verteilungsgrundsätze der Muttergesellschaft aus §§ 80 Abs. 2 S. 1, 75 Abs. 1 BetrVG sich auch nicht daraus ergibt, dass der Betriebsrat die Aufgabe hätte, die konzernbezogene Gleichbehandlung der Arbeitnehmer zu überwachen.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist unternehmens- und nur ausnahmsweise konzernbezogen. Ein Anspruch auf Gleichbehandlung im Konzern besteht allenfalls dann, wenn vom herrschenden Unternehmen ausgehend bestimmte Leistungen üblicherweise konzernweit erbracht werden und auf den Fortbestand dieser Übung ein schützenswertes Vertrauen für die Arbeitnehmer der Konzernunternehmen entstanden ist (BAG, 17.06.2009 – 7 AZR 112/08 (A), Rn. 78, m.w.N.). Dafür gibt es vorliegend keinerlei Anhaltspunkte.

2.2. Der Betriebsrat hat keinen Anspruch auf die Feststellung, dass die Zuteilung von Mitarbeiterbeteiligungen an der Konzernmutter dem Mitbestimmungsrecht des Betriebs-

rats unterliegt.

2.2.1. Das für die Zulässigkeit des Antrags erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben.

Nach dem auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren anwendbaren § 256 Abs. 1 ZPO ist für die Zulässigkeit eines Feststellungsbegehrens ein besonderes rechtliches Interesse daran erforderlich, dass das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses durch eine gerichtliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Für eine nur auf die Vergangenheit gerichtete Feststellung, aus der sich keinerlei Rechtsfolgen für die Zukunft mehr ergeben, besteht ein Rechtsschutzbedürfnis regelmäßig nicht. Es ist nicht Aufgabe der Gerichte, einem Beteiligten zu bescheinigen, dass er im Recht war, oder eine die Verfahrensbeteiligten interessierende Rechtsfrage gutachterlich zu klären. Allerdings kann ein in der Vergangenheit liegender Streitfall Anlass sein, das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts für die Zukunft feststellen zu lassen. Der Inhalt oder der Umfang von Beteiligungsrechten können im Beschlussverfahren losgelöst von einem konkreten Ausgangsfall geklärt werden, wenn die Maßnahme, für die ein Beteiligungsrecht in Anspruch genommen wird, häufiger im Betrieb auftritt und sich auch künftig jederzeit wiederholen kann (BAG, 09.11.2010 – 1 ABR 76/09, Rn. 18).

Vorliegend bezieht sich der Antrag auf einen in der Vergangenheit liegenden Sachverhalt. Würde jedoch festgestellt, dass die Zuteilung der Mitarbeiterbeteiligungen im Jahr 2016 mitbestimmungspflichtig gewesen wäre, könnte der Betriebsrat die Nachholung einer mitbestimmten Verteilung verlangen. Darüber hinaus handelt es sich um einen Sachverhalt, der sich im Betrieb regelmäßig wiederholt und weiterhin zwischen den Betriebspartnern streitig ist.

2.2.2. Der Antrag ist jedoch nicht begründet. Die Zuteilung der Mitarbeiterbeteiligungen an der amerikanischen Muttergesellschaft unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats, da die Arbeitgeberin hier keine Gestaltungsspielräume hat. Insofern wird auf die Ausführungen unter Ziffer. 2.1 verwiesen.

2.2.3. Auch der Hilfsantrag auf Feststellung, dass die Erstellung von Vorschlagslisten zur Zuteilung von Mitarbeiterbeteiligungen an der amerikanischen Muttergesellschaft der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt, ist zwar zulässig, aber unbegründet. Insoweit wird auf die Ausführungen unter Ziffer 2.1, insbesondere 2.1.1.2 verwiesen.

2.3. Der in der Anschlussberufung erneut geltend gemachte Antrag auf Auskunft bezüglich der Grundsätze für die Zuteilung der Mitarbeiterbeteiligungen an der amerikanischen Muttergesellschaft ist bereits unzulässig, da er mit dem Antrag, der Gegenstand der Beschwerde ist, identisch ist. Im Übrigen ist der Antrag unbegründet. Insoweit wird auf die Ausführungen unter Ziffer 2.1 verwiesen.

2.4. Auch der hilfsweise gestellte Antrag auf Auskunft bezüglich der Grundsätze, nach denen die Vorschlagslisten für die Zuteilung der Mitarbeiterbeteiligungen aufgestellt wurden, ist unbegründet. Auch insoweit steht dem Auskunftsanspruch entgegen, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht in Betracht kommt, da die Arbeitgeberin hier keinen Gestaltungsspielraum hat, sondern lediglich ein Konzept der Muttergesellschaft umgesetzt wird (vgl. die Ausführungen unter Ziffer 2.1) und diese Information für die Überwachungsaufgaben nach § 75 Abs. 1 BetrVG nicht erforderlich ist (vgl. die Ausführungen unter Ziffer 2.1.2).

2.5. Der Betriebsrat hat keinen Anspruch auf Auskunft, welche Leistungen und Beiträge zum Unternehmenserfolg bei der Zuteilung der Mitarbeiterbeteiligungen anerkannt wurden.

Ein Auskunftsanspruch ergibt sich nicht aus §§ 80 Abs. 2 S. 1, 75 Abs. 1 BetrVG, da es nicht Aufgabe des Betriebsrats ist, die Einhaltung der Grundsätze der Zuteilung der Konzernmutter zu überwachen. Insoweit wird auf die Ausführungen unter Ziffer 2.1.2 verwiesen.

Ein Anspruch folgt auch nicht aus § 80 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 S. 1 BetrVG. Eine Überwachungsaufgabe bezüglich der gekündigten Betriebsvereinbarung vom 22.10.2015 über

Restricted Stock Units besteht nicht. Da ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht gegeben ist (s. oben unter Ziffer 2.1.1), kann diese Regelung keine Nachwirkung entfalten (§ 76 Abs. 6 BetrVG).

2.6. Auch der Hilfsantrag auf Auskunft bezüglich der bei der Erstellung der Vorschlagslisten anerkannten Leistungen und Beiträge zum Unternehmensergebnis ist unbegründet. Insofern kann auf die Ausführungen unter Ziffer 2.5 verwiesen werden.

2.7. Auch der Antrag auf Auskunft bezüglich der Anerkennung außerordentlicher Leistungen bei der Zuteilung der Mitarbeiterbeteiligungen und der Hilfsantrag auf Auskunft bezüglich der Anerkennung außerordentlicher Leistungen bei der Erstellung von Vorschlagslisten sind unbegründet. Diesbezüglich wird ebenfalls auf die Ausführungen unter Ziffer. 2.5 verwiesen.

III.

Soweit diese Entscheidung von Urteil des LAG Bremen (27.07.2016 – 3 TaBV 2/16) abweicht, war nach § 92 Abs. 2 Ziff. 2 ArbGG die Rechtsbeschwerde zuzulassen. Gründe für die Zulassung der Rechtsbeschwerde im Übrigen sind nicht gegeben.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss kann der Betriebsrat Rechtsbeschwerde einlegen.

Für die Arbeitgeberin ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Beschlusses.

Die Rechtsbeschwerde muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Rechtsbeschwerdeschrift und die Rechtsbeschwerdebegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Rechtsbeschwerdeeinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Dr. Förschner

Helmrich

Eichert