

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 23. Februar 2021
- 1 ABR 12/20 -
ECLI:DE:BAG:2021:230221.B.1ABR12.20.0

I. Arbeitsgericht
Ulm

Beschluss vom 13. Dezember 2018
- 2 BV 1/18 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Beschluss vom 13. Februar 2020
- 3 TaBV 1/19 -

Entscheidungsstichworte:

Leistungsbestimmung - billiges Ermessen - Durchführungsanspruch

Leitsatz:

Räumen die Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung dem Arbeitgeber ein Leistungsbestimmungsrecht iSv. § 315 BGB bei der Festsetzung eines Faktors zur Berechnung eines Bonus für die Arbeitnehmer ein, kann der Betriebsrat im Wege seines Durchführungsanspruchs nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht vom Arbeitgeber verlangen, eine Ausübung der Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen zu treffen. § 315 Abs. 1 BGB gestaltet nur das individualrechtliche Schuldverhältnis der Arbeitsvertragsparteien.

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 12/20
3 TaBV 1/19
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Februar 2021

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller,

2.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

3.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

4.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

5.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

6.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 23. Februar 2021 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt und Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtlichen Richter Kunz und Merkel für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerden der Arbeitgeberinnen wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 13. Februar 2020 - 3 TaBV 1/19 - aufgehoben.

Auf die Beschwerden der Arbeitgeberinnen wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Ulm vom 13. Dezember 2018 - 2 BV 1/18 - abgeändert.

Die Anträge des Betriebsrats werden abgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über einen Durchführungsanspruch des Betriebsrats. 1
- Die zu 2. bis 6. beteiligten Unternehmen (im Folgenden Arbeitgeberinnen) führen an den Standorten U, B, W und N einen gemeinsamen Betrieb. In diesem ist der antragstellende Betriebsrat gewählt. 2

Die Arbeitgeberinnen gehören zum T-Konzern, dessen Obergesellschaft die T Ltd. ist. Der Konzern gliedert sich weltweit in die Geschäftsbereiche Global Generic Medicines (GGM), Global Specialty Medicines (GSM), T Global Operations (TGO), Finance, Human Resources (HR), Specialty Research & Development (Specialty R&D), Generics Research & Development (Gx R&D), Legal und Communication. In den jeweiligen Geschäftsbereichen arbeiten Mitarbeiter der konzernzugehörigen Unternehmen länderübergreifend zusammen. 3

Die Beteiligten schlossen am 10. November 2016 für die AT-Beschäftigten im Innendienst die „Betriebsvereinbarung zur Vereinbarung persönliche[r] Ziele und der Ableitung variabler Vergütung sowie zur Einführung von ‚Success-Factors Performance & Goals‘ im AT-Bereich“ (BV Bonus). Diese sieht in ihrer Nr. I vor, dass der Mitarbeiter und der Vorgesetzte jährlich eine individuelle Zielvereinbarung schließen, die sowohl Geschäftsziele als auch persönliche Ziele enthält. Nach Nr. II Ziff. 1 BV Bonus beziehen sich die Geschäftsziele „auf die verschiedenen Bereiche der T Gruppe“ und „werden jährlich durch das Unternehmen, resp. den jeweiligen Geschäftsbereich, festgelegt und mitgeteilt“. Nr. V Ziff. 1 Satz 1 BV Bonus bestimmt, dass der „Erreichungsgrad des Geschäftszieles und der damit einhergehende Berechnungsfaktor“ - also der Faktor Geschäftszielerreichung (Business Performance Factor - BPF) - „durch das Unternehmen resp. den zuständigen Geschäftsbereich festgelegt“ werden. Für die Bewertung der individuellen Leistung der Mitarbeiter enthält Nr. V Ziff. 2 BV Bonus nähere Vorgaben. Nr. VI BV Bonus legt fest, dass sich der individuelle Bonus - soweit eine Bonusberechtigung besteht und Ziele vereinbart wurden - nach der Formel „Bruttogehalt x Zielbonus x Faktor Geschäftszielerreichung (BPF) x Faktor Individuelle Leistungen (IPF)“ berechnet. 4

Die Leitung des T-Konzerns kündigte im Dezember 2017 an, dass für dieses Jahr keine Jahresboni ausgeschüttet würden, da die Unternehmensergebnisse deutlich hinter der Planung zurückgeblieben seien. Die Arbeitgeberinnen teilten in der Folgezeit mit, der Faktor Geschäftszielerreichung (BPF) betrage für das Jahr 2017 in allen Geschäftsbereichen null. Bei der Bestimmung dieses 5

Faktors legten sie sowohl konzernbezogene Ziele als auch geschäftsbereichsbezogene Ziele zugrunde, für die jeweils ein sog. Key Performance Indicator (KPI) ermittelt wurde.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, er könne auf der Grundlage seines Durchführungsanspruchs von den Arbeitgeberinnen die ordnungsgemäße Ausübung des in Nr. V Ziff. 1 BV Bonus vorgesehenen Leistungsbestimmungsrechts gemäß § 315 BGB verlangen. Die bisherige Festsetzung der BPF für das Jahr 2017 entspreche nicht billigem Ermessen. Die zur Ermittlung der Zielerreichung zugrunde gelegten Geschäftsziele widersprüchen den Vorgaben der BV Bonus. Diese erlaube nur Geschäftsziele, die sich auf den jeweiligen Geschäftsbereich, nicht aber den gesamten Konzern bezögen. Zudem müssten für die Geschäftsbereiche GGM, TGO und Gx R&D höhere KPIs als von den Arbeitgeberinnen angenommen zugrunde gelegt werden. Selbst wenn bei der Festsetzung des Faktors Geschäftszielerreichung auch konzernbezogene Ziele berücksichtigt werden könnten, sei der für diese ermittelte KPI zu niedrig. Auch die prozentuale Gewichtung der konzern- und geschäftsbereichsbezogenen KPIs zueinander sowie die auf der Grundlage der KPIs vorgenommene Gesamtermittlung der BPF sei ermessensfehlerhaft. Der Umstand, dass der KPI für den Konzern unter 80 vH liege, dürfe nicht dazu führen, dass sich der BPF für alle Geschäftsbereiche auf insgesamt null belaufe.

6

Der Betriebsrat hat zuletzt sinngemäß beantragt,

7

1. den Arbeitgeberinnen aufzugeben, die Betriebsvereinbarung zur Vereinbarung persönlicher Ziele und der Ableitung variabler Vergütung sowie zur Einführung von „SuccessFactors Performance & Goals“ im AT-Bereich vom 10. November 2016 im Hinblick auf die variable Vergütung der AT-Mitarbeiter für das Jahr 2017 in der Weise durchzuführen, dass der „Faktor Geschäftszielerreichung (BPF)“ für die AT-Mitarbeiter der einzelnen Geschäftsbereiche wie nachfolgend wiedergegeben mindestens festgesetzt wird:
 - a) - Geschäftsbereich GGM: 0,5
 - Geschäftsbereich GSM: 0,9
 - Geschäftsbereich TGO: 0,93
 - Geschäftsbereich Finance: 0,68

- Geschäftsbereich HR: 0,88
- Geschäftsbereich Specialty R&D: 0,75
- Geschäftsbereich Gx R&D: 1,1
- Geschäftsbereich Legal: 0,55
- Geschäftsbereich Communication: 0,75;

hilfsweise

- b)
- Geschäftsbereich GGM: 0,5
 - Geschäftsbereich GSM: 0,85
 - Geschäftsbereich TGO: 0,88
 - Geschäftsbereich Finance: 0,7
 - Geschäftsbereich HR: 0,85
 - Geschäftsbereich Specialty R&D: 0,75
 - Geschäftsbereich Gx R&D: 0,98
 - Geschäftsbereich Legal: 0,6
 - Geschäftsbereich Communication: 0,75;

hilfsweise

- c)
- Geschäftsbereich GGM: 0,5
 - Geschäftsbereich GSM: 0,85
 - Geschäftsbereich TGO: 0,85
 - Geschäftsbereich Finance: 0,7
 - Geschäftsbereich HR: 0,85
 - Geschäftsbereich Specialty R&D: 0,75
 - Geschäftsbereich Gx R&D: 1,03
 - Geschäftsbereich Legal: 0,6
 - Geschäftsbereich Communication: 0,75;

hilfsweise

- d)
- Geschäftsbereich GGM: 0,5
 - Geschäftsbereich GSM: 0,8
 - Geschäftsbereich TGO: 0,82
 - Geschäftsbereich Finance: 0,63
 - Geschäftsbereich HR: 0,8
 - Geschäftsbereich Specialty R&D: 0,7
 - Geschäftsbereich Gx R&D: 0,96

- Geschäftsbereich Legal: 0,55
- Geschäftsbereich Communication: 0,7;

hilfsweise

- e) - Geschäftsbereich GGM: 0,5
- Geschäftsbereich GSM: 0,73
- Geschäftsbereich TGO: 0,65
- Geschäftsbereich Finance: 0,6
- Geschäftsbereich HR: 0,7
- Geschäftsbereich Specialty R&D: 0,63
- Geschäftsbereich Gx R&D: 0,7
- Geschäftsbereich Legal: 0,53
- Geschäftsbereich Communication: 0,63;

hilfsweise

2. den Arbeitgeberinnen aufzugeben, die Betriebsvereinbarung zur Vereinbarung persönlicher Ziele und der Ableitung variabler Vergütung sowie zur Einführung von „SuccessFactors Performance & Goals“ im AT-Bereich vom 10. November 2016 im Hinblick auf die variable Vergütung der AT-Mitarbeiter für das Jahr 2017 in der Weise durchzuführen, dass der „Faktor Geschäftszielerreichung (BPF)“ für die AT-Mitarbeiter der einzelnen Geschäftsbereiche wie nachfolgend wiedergegeben festgesetzt wird:

- a) - Geschäftsbereich GGM: 0,5
- Geschäftsbereich GSM: 0,9
- Geschäftsbereich TGO: 0,93
- Geschäftsbereich Finance: 0,68
- Geschäftsbereich HR: 0,88
- Geschäftsbereich Specialty R&D: 0,75
- Geschäftsbereich Gx R&D: 1,1
- Geschäftsbereich Legal: 0,55
- Geschäftsbereich Communication: 0,75;

hilfsweise

- b) - Geschäftsbereich GGM: 0,5
- Geschäftsbereich GSM 0,85
- Geschäftsbereich TGO: 0,88

- Geschäftsbereich Finance: 0,7
- Geschäftsbereich HR: 0,85
- Geschäftsbereich Specialty R&D: 0,75
- Geschäftsbereich Gx R&D: 0,98
- Geschäftsbereich Legal: 0,6
- Geschäftsbereich Communication: 0,75;

hilfsweise

- c)
- Geschäftsbereich GGM: 0,5
 - Geschäftsbereich GSM: 0,85
 - Geschäftsbereich TGO: 0,85
 - Geschäftsbereich Finance: 0,7
 - Geschäftsbereich HR: 0,85
 - Geschäftsbereich Specialty R&D: 0,75
 - Geschäftsbereich Gx R&D: 1,03
 - Geschäftsbereich Legal: 0,6
 - Geschäftsbereich Communication: 0,75;

hilfsweise

- d)
- Geschäftsbereich GGM: 0,5
 - Geschäftsbereich GSM: 0,8
 - Geschäftsbereich TGO: 0,82
 - Geschäftsbereich Finance: 0,63
 - Geschäftsbereich HR: 0,8
 - Geschäftsbereich Specialty R&D: 0,7
 - Geschäftsbereich Gx R&D: 0,96
 - Geschäftsbereich Legal: 0,55
 - Geschäftsbereich Communication: 0,7;

hilfsweise

- e)
- Geschäftsbereich GGM: 0,5
 - Geschäftsbereich GSM: 0,73
 - Geschäftsbereich TGO: 0,65
 - Geschäftsbereich Finance: 0,6
 - Geschäftsbereich HR: 0,7
 - Geschäftsbereich Specialty R&D: 0,63

- Geschäftsbereich Gx R&D: 0,7
- Geschäftsbereich Legal: 0,53
- Geschäftsbereich Communication: 0,63;

hilfsweise

3. den Arbeitgeberinnen aufzugeben, die Betriebsvereinbarung zur Vereinbarung persönlicher Ziele und der Ableitung variabler Vergütung sowie zur Einführung von „SuccessFactors Performance & Goals“ im AT-Bereich vom 10. November 2016 im Hinblick auf die variable Vergütung der AT-Mitarbeiter für das Jahr 2017 in der Weise durchzuführen, dass der „Faktor Geschäftszielerreichung (BPF)“ für die AT-Mitarbeiter aller Geschäftsbereiche mit 0,5 festgesetzt wird.

Die Arbeitgeberinnen haben beantragt, die Anträge abzuweisen. 8

Das Arbeitsgericht hat dem - vom Betriebsrat erstinstanzlich noch als 9
Hauptantrag zur Entscheidung gestellten - Antrag zu 2. Buchst. a stattgegeben.
Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerden der Arbeitgeberinnen zurückge-
wiesen. Mit ihren Rechtsbeschwerden verfolgen sie ihr auf eine Abweisung der
Anträge gerichtetes Begehren weiter.

B. Die Rechtsbeschwerden der Arbeitgeberinnen sind begründet. Das Lan- 10
desarbeitsgericht hat ihre Beschwerden gegen die stattgebende Entscheidung
des Arbeitsgerichts zu Unrecht zurückgewiesen. Der vom Betriebsrat erstmals in
der Beschwerde angebrachte Antrag zu 1. Buchst. a ist unzulässig. Seine weite-
ren hierzu und jeweils zueinander ins Hilfsverhältnis gesetzten Begehren in den
Anträgen zu 1. Buchst. b bis e sind dem Senat nicht zur Entscheidung angefal-
len. Der Antrag zu 2. Buchst. a ist zwar zulässig, jedoch unbegründet. Über die
vom Betriebsrat mit den Anträgen zu 2. Buchst. b bis e und zu 3. verfolgten wei-
teren Hilfsbegehren musste der Senat nicht befinden.

I. Das mit dem Antrag zu 1. Buchst. a hauptsächlich reklamierte Leistungs- 11
begehren des Betriebsrats ist unzulässig. Zwar ist die mit diesem - und den wei-
teren Anträgen zu 1. Buchst. b bis e - angebrachte Anschlussbeschwerde des
Betriebsrats wirksam eingelegt. Die Unzulässigkeit des Antrags zu 1. Buchst. a

folgt allerdings aus dessen mangelnder Bestimmtheit iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

1. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts hat der Betriebsrat mit den erstmals in der Beschwerdeinstanz angekündigten Anträgen zu 1. neue Sachanträge und damit weitere Verfahrensgegenstände eingeführt. Eine solche Antragserweiterung konnte der in erster Instanz voll obsiegende Betriebsrat nur im Wege einer Anschlussbeschwerde gemäß § 87 Abs. 2 Satz 1, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. § 524 ZPO anbringen. Die Anschließung ist wirksam erfolgt. 12
- a) Die vom Betriebsrat im zweiten Rechtszug mit den Anträgen zu 1. vorrangig zur Entscheidung gestellten Leistungsbegehren führen zu einer Antragserweiterung und damit einer Änderung der bisherigen Verfahrensgegenstände. 13
- aa) Wie der Vortrag des Betriebsrats zeigt, zielen die - von ihm erstinstanzlich ausschließlich verfolgten - Anträge zu 2. und 3. darauf ab, eine für alle bonusberechtigten AT-Mitarbeiter des Betriebs gleichermaßen maßgebende und damit bindende (Neu-)Festsetzung des BPF für die einzelnen Geschäftsbereiche durch die Arbeitgeberinnen zu erreichen. Der Betriebsrat erstrebt nicht die gesamte Durchführung der BV Bonus für das Jahr 2017, sondern er möchte lediglich, dass die Arbeitgeberinnen die ihnen auf der Grundlage von Nr. V Ziff. 1 BV Bonus zustehende Leistungsbestimmung für den Faktor Geschäftszielerreichung (BPF) den Vorgaben des § 315 Abs. 1 BGB entsprechend ausüben, indem sie diesen für die jeweiligen Geschäftsbereiche mit dem in den einzelnen Anträgen konkret bezifferten Wert (neu) festlegen. Die einzelnen - jeweils zueinander im Hilfsverhältnis stehenden - Begehren unterscheiden sich dabei lediglich in der Höhe des für die verschiedenen Geschäftsbereiche festzusetzenden BPF. 14
- bb) Mit den im Laufe des Beschwerdeverfahrens eingebrachten Anträgen zu 1. begehrt der Betriebsrat dagegen keine für alle bonusberechtigten AT-Mitarbeiter in den einzelnen Geschäftsbereichen jeweils einheitlich geltende (Neu-) Festlegung der BPF mehr. Dies lässt bereits die sprachliche Modifikation der An- 15

träge durch die Einfügung des Adverbs „mindestens“ erkennen. Die in den Anträgen bezifferten Faktoren Geschäftszielerreichung sollen vielmehr dergestalt (neu) festgesetzt werden, dass sie nur dann und insoweit zur Anwendung kommen, wie nicht im Rahmen eines von einem bonusberechtigten AT-Mitarbeiter geführten Urteilsverfahrens für diesen ein höherer Faktor für den Geschäftsbereich (inzident) durch das hierüber entscheidende Gericht nach § 315 Abs. 3 Satz 2 Halbs. 1 BGB bestimmt wird. Der Betriebsrat hat insoweit ausdrücklich geltend gemacht, die (neu) von den Arbeitgeberinnen festzulegenden Faktoren Geschäftszielerreichung sollten nur als „Mindestwerte“ zu verstehen sein, da sich im Rahmen einiger Individualklagen auf Zahlung eines Bonus für das Jahr 2017 die von den Arbeitgeberinnen für die einzelnen Geschäftsbereiche angegebene Zielerreichung als „unrichtig“ erwiesen habe.

cc) Damit stellen die in der Beschwerde vom Betriebsrat eingeführten Anträge zu 1. nicht lediglich ein „Minus“ und damit eine Beschränkung seiner bisherigen, hauptsächlich verfolgten Begehren iSv. § 264 Nr. 2 ZPO dar. Der Betriebsrat erstrebt mit ihnen vielmehr etwas anderes als mit seinen erstinstanzlichen Leistungsanträgen. 16

b) Die in der Beschwerdeinstanz erfolgte Antragsänderung in Form einer Antragserweiterung ist zulässig. 17

aa) Die Antragsänderung im zweiten Rechtszug ist im Rahmen einer zulässigen Anschlussbeschwerde erfolgt. Der Betriebsrat hat die Anschließung durch Schriftsatz vom 7. November 2019 wirksam erklärt. 18

(1) Die fehlende Bezeichnung als Anschlussbeschwerde ist unschädlich. 19
Da der durch die erstinstanzliche Entscheidung nicht beschwerte Betriebsrat eine Änderung der Verfahrensgegenstände nur im Wege einer Anschlussbeschwerde vornehmen konnte, ist sein im Schriftsatz vom 7. November 2019 neu angebrachtes Leistungsbegehren entsprechend auszulegen (*vgl. nur BAG 17. Februar 2015 - 1 ABR 45/13 - Rn. 15 mwN, BAGE 151, 27*).

(2) Die Anschließung war nicht verfristet. Zwar hat das Landesarbeitsgericht mit Verfügung vom 24. April 2019 den Betriebsrat „gebeten“, zur Beschwerde der Arbeitgeberinnen „Stellung zu nehmen“ und diese Frist mit Verfügung vom 29. Mai 2019 bis zum 12. Juli 2019 verlängert. Hierin lag aber keine wirksame Fristsetzung iSd. § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO iVm. § 87 Abs. 2 Satz 1, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG. Durch eine bloße „Bitte“, bis zu einem bestimmten Zeitpunkt Stellung zur Beschwerdebegründung zu nehmen, wird keine Erwidierungsfrist gesetzt, sondern lediglich Gelegenheit zur Äußerung iSv. § 90 Abs. 1 Satz 1 ArbGG gewährt (vgl. BAG 17. Februar 2015 - 1 ABR 45/13 - Rn. 18, BAGE 151, 27). Dementsprechend musste der Betriebsrat auch die spätere Fristverlängerung nicht als (erstmalige) Festlegung einer solchen Erwidierungsfrist verstehen. Die Anschließung war daher noch bis zum Schluss des Termins zur Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht am 28. November 2019 möglich. 20

(3) Auch im Übrigen war die Anschließung wirksam. Nach § 524 Abs. 3 ZPO iVm. § 87 Abs. 2 Satz 1, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG muss sie in der Anschlussschrift begründet werden. Dem genügt der Schriftsatz des Betriebsrats vom 7. November 2019. 21

bb) Die für eine Antragserweiterung im Beschwerdeverfahren erforderlichen besonderen Zulässigkeitsvoraussetzungen nach § 87 Abs. 2 Satz 3 Halbs. 2 iVm. § 81 Abs. 3 ArbGG sind ebenfalls gegeben. 22

(1) Da die Arbeitgeberinnen mit der Antragserweiterung des Betriebsrats erklärtermaßen nicht einverstanden waren, erfordert ihre Zulässigkeit, dass die Änderung sachdienlich ist (§ 81 Abs. 3 Satz 1 ArbGG). Ob dies der Fall ist, hat nunmehr der Senat zu entscheiden, denn das Landesarbeitsgericht hat sich mit dieser Frage nicht befasst (vgl. für das Revisionsverfahren BAG 14. Juni 2017 - 10 AZR 308/15 - Rn. 39). Es hat zwar durch die Zurückweisung der Beschwerde gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts eine Entscheidung über den Antrag zu 1. Buchst. a getroffen. Ausweislich der Entscheidungsgründe ist es jedoch davon ausgegangen, das Antragsbegehren zu 1. sei keine Antragsänderung. Damit hat es ausdrücklich nicht - auch nicht stillschweigend - über die Sachdienlichkeit der Antragserweiterung befunden. 23

- (2) Die Antragserweiterung war sachdienlich. 24
- Im Interesse der Prozesswirtschaftlichkeit ist die nach objektiven Gesichtspunkten zu beurteilende Sachdienlichkeit zu bejahen, wenn damit der Streit zwischen den Beteiligten endgültig erledigt und einem weiteren Verfahren vorgebeugt wird (*vgl. für das Revisionsverfahren BAG 14. Juni 2017 - 10 AZR 308/15 - Rn. 39 mwN*). Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Eine gerichtliche Entscheidung über die auf eine Festsetzung von „Mindestwerten“ gerichteten Leistungsbegehren beendet die über die Zulässigkeit des Antrags oder dessen Begründetheit bestehenden Meinungsverschiedenheiten der Beteiligten und beugt ggf. einem weiteren Verfahren zwischen den Beteiligten vor. 25
2. Der damit zur Entscheidung anfallende Antrag zu 1. Buchst. a ist unzulässig. Er genügt - auch bei gebotener Auslegung - nicht den Bestimmtheitsanforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 26
- a) Im Beschlussverfahren muss ein Antrag ebenso bestimmt sein wie im Urteilsverfahren. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO gilt auch für das Beschlussverfahren und die in ihm gestellten Anträge. Der jeweilige Verfahrensgegenstand muss so konkret umschrieben werden, dass der Umfang der Rechtskraftwirkung für die Beteiligten nicht zweifelhaft ist. Der in Anspruch genommene Beteiligte muss bei einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung eindeutig erkennen können, was von ihm verlangt wird. Das Gericht ist gehalten, eine entsprechende Auslegung des Antrags vorzunehmen, wenn hierdurch eine vom Antragsteller erkennbar erstrebte Sachentscheidung ermöglicht wird. Die Prüfung, welche Maßnahmen der Schuldner vorzunehmen oder zu unterlassen hat, darf dadurch grundsätzlich nicht in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden (*vgl. BAG 24. April 2018 - 1 ABR 41/16 - Rn. 19 mwN*). 27
- b) Diesen Anforderungen wird der Hauptantrag nicht gerecht. Es bleibt unklar, welche Handlungen der Betriebsrat letztlich von den Arbeitgeberinnen begehrt. 28
- aa) Der zu den Anträgen zu 1. gehaltene Vortrag des Betriebsrats zeigt, dass es ihm mit dem auf eine (Neu-)Festsetzung von „Mindestwerten“ der BPF für die 29

verschiedenen Geschäftsbereiche gerichteten Hauptantrag darum geht, die Präjudizialität eines stattgebenden Beschlusses für etwaige Individualklagen von Arbeitnehmern auf Zahlung eines Bonus für das Jahr 2017 einzuschränken. Das Begehren des Betriebsrats richtet sich zwar weiter darauf, dass die in Anspruch genommenen Arbeitgeberinnen ihr aus Nr. V Ziff. 1 BV Bonus resultierendes Leistungsbestimmungsrecht billigem Ermessen iSv. § 315 Abs. 1 BGB entsprechend ausüben. Den (neu) festzusetzenden Werten soll aber nur insoweit eine verbindliche Wirkung zukommen, wie nicht die im Rahmen eines individuellen Klageverfahrens vorgenommene Ersatzleistungsbestimmung durch das Gericht nach § 315 Abs. 3 Satz 2 Halbs. 1 BGB für den bonusberechtigten AT-Mitarbeiter günstiger ist.

bb) Ob und inwieweit einem antragstattgebenden, rechtskräftigen Beschluss für die einzelnen Urteilsverfahren präjudizielle Wirkung zukommt, haben die Arbeitgeberinnen nicht in der Hand. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts betrifft dies auch keine Frage des sog. Günstigkeitsprinzips. Die Erstreckung der Rechtskraft einer im Beschlussverfahren ergangenen Entscheidung auf Arbeitnehmer und damit auf Dritte wegen materiell-rechtlicher Abhängigkeit folgt vielmehr aus dem objektiven Recht, über das im Individualklageverfahren zu befinden ist (*vgl. BAG 17. Februar 1992 - 10 AZR 448/91 - zu II 3 der Gründe, BAGE 69, 367*). Damit ist - auch für die Arbeitgeberinnen - nicht erkennbar, welche Handlungen sie vornehmen sollen, um eine solche mit einer Antragsstattgabe ggf. verbundene Wirkung nicht eintreten zu lassen. 30

II. Über die Hilfsanträge zu 1. Buchst. b bis e hatte der Senat nicht zu entscheiden. Das Vorbringen des Betriebsrats sowie die mit den einzelnen Anträgen jeweils abgestuften Begehren lassen erkennen, dass hierüber nur dann befunden werden sollte, wenn das Gericht eine auf die Festlegung von „Mindestwerten“ abzielende Antragsfassung zwar für zulässig hält, jedoch zur Ansicht gelangt, der BPF sei nicht auf die mit dem Antrag zu 1. Buchst. a verfolgten Werte festzusetzen. Diese (zulässige) innerprozessuale Bedingung ist nicht eingetreten. 31

III. Der Antrag des Betriebsrats zu 2. Buchst. a bleibt ebenfalls ohne Erfolg. 32

1. Allerdings ist er zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 33
- a) Die Faktoren Geschäftszielerreichung, die nach Nr. V Ziff. 1 BV Bonus von den Arbeitgeberinnen gemeinsam für das Jahr 2017 neu festzulegen sind, wurden für jeden der im Konzern vorhandenen Geschäftsbereiche konkret benannt. Unschädlich ist, dass sich weder dem Antrag noch den Ausführungen des Betriebsrats entnehmen lässt, in welcher Form die (Neu-)Festsetzungen erfolgen sollen. Über diese Einzelheit streiten die Beteiligten nicht. Ersichtlich will der Betriebsrat, dass die Arbeitgeberinnen ihr Leistungsbestimmungsrecht nicht nur inhaltlich billigem Ermessen entsprechend, sondern auch im Übrigen in der Art und Weise ausüben sollen, wie es durch die BV Bonus vorgegeben wird. 34
- b) Der Betriebsrat ist antragsbefugt. Nach seinem ausdrücklichen Vorbringen will er nicht Individualansprüche einzelner Arbeitnehmer, sondern einen eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Durchführungsanspruch nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG geltend machen (*vgl. BAG 25. Februar 2020 - 1 ABR 38/18 - Rn. 17 mwN*). 35
2. Der Antrag ist unbegründet. Zwar gewährt Nr. V Ziff. 1 BV Bonus ein Leistungsbestimmungsrecht für den - zur Berechnung eines Bonus notwendigen - Faktor Geschäftszielerreichung, dessen Ausübung sich nach § 315 Abs. 1 BGB richtet. Die aus § 315 Abs. 1 BGB resultierende Verpflichtung zur Bestimmung dieses Faktors nach billigem Ermessen gestaltet allerdings nicht das betriebsverfassungsrechtliche Rechtsverhältnis zwischen den die BV Bonus abschließenden Betriebsparteien, sondern nur das - durch die unmittelbar und zwingend geltende BV Bonus begründete - Schuldverhältnis zwischen den einzelnen AT-Mitarbeitern und ihrem jeweiligen Vertragsarbeitgeber. Der Betriebsrat kann daher im Rahmen seines Durchführungsanspruchs nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG lediglich verlangen, dass die mit den Arbeitgeberinnen in Nr. V Ziff. 1 BV Bonus vereinbarte Festlegung des Faktors Geschäftszielerreichung vorgenommen wird. Er hat jedoch keinen Anspruch darauf, dass diese Leistungsbestimmung den Vorgaben des § 315 Abs. 1 BGB entsprechend und damit nach billigem Ermessen ausgeübt wird. Ist die Leistungsbestimmung - wie vorliegend - 36

erfolgt, kann die Frage, ob sie dem Maßstab der Billigkeit genügt, ausschließlich im Individualklageverfahren nach § 315 Abs. 3 Satz 2 Halbs. 1 BGB geklärt werden.

a) Die Beteiligten gehen zu Recht davon aus, dass Nr. V Ziff. 1 BV Bonus ein Leistungsbestimmungsrecht iSv. § 315 Abs. 1 BGB für den Faktor Geschäftszieleerreichung begründet. 37

aa) § 315 Abs. 1 BGB setzt eine ausdrückliche oder stillschweigende Vereinbarung voraus, wonach eine Partei durch einseitige Willenserklärung den Inhalt einer Vertragsleistung bestimmen kann. Dies erfordert, dass für die Bestimmung der Leistung ein Ermessensspielraum verbleibt (vgl. *BGH 5. Dezember 2012 - IV ZR 110/10 - Rn. 21 mwN*). Die Vorschrift findet nicht nur auf vertragliche Vereinbarungen Anwendung, sondern greift auch, wenn einer Vertragspartei durch normativ geltende Regelungen ein Leistungsbestimmungsrecht eingeräumt wird (vgl. *BAG 21. März 2018 - 5 AZR 2/17 - Rn. 36; 31. Juli 2014 - 6 AZR 822/12 - Rn. 12, BAGE 148, 381; 19. März 2014 - 10 AZR 622/13 - Rn. 35, BAGE 147, 322*). Das Bestimmungsrecht muss sich auf die einer Vertragspartei zu gewährende Leistung beziehen. Damit sind alle Regelungen erfasst, bei denen die Art oder der Umfang der Leistung von einem der Vertragspartner festgelegt werden kann. Hierzu gehören auch Bestimmungen, bei denen einer Vertragspartei das Recht zusteht, einen sich auf die Höhe der Leistung auswirkenden Faktor festzusetzen (vgl. *BAG 19. März 2014 - 10 AZR 622/13 - aaO mwN*). 38

bb) Vom Leistungsbestimmungsrecht iSv. § 315 Abs. 1 BGB ist die Leistungsbestimmung durch Dritte iSv. § 317 BGB zu unterscheiden. Zwar muss in beiden Fällen die Bestimmung nach billigem Ermessen getroffen werden (vgl. § 315 Abs. 1 und § 317 Abs. 1 BGB). Die Überprüfung der Leistungsbestimmung durch einen Dritten iSv. § 317 Abs. 1 BGB beschränkt sich jedoch auf offenbare Unbilligkeit (vgl. § 319 Abs. 1 BGB) und ist damit weniger streng. Dem liegt die Vorstellung zugrunde, dass bei einer Leistungsbestimmung durch Dritte die Gefahr einer einseitigen Interessenwahrnehmung geringer ist (vgl. auch *BAG 10. Dezember 2008 - 4 AZR 801/07 - Rn. 61, BAGE 129, 1*). Fehlt es hieran, weil 39

eine der Vertragsparteien maßgebenden Einfluss auf den die Leistungsbestimmung vornehmenden Dritten hat (*vgl. dazu auch BAG 10. Dezember 2008 - 4 AZR 801/07 - Rn. 61 ff., aaO*) oder dieser mit dem Arbeitgeber eng verbunden ist, greifen die Vorgaben des § 315 BGB (*vgl. etwa BAG 20. Januar 2004 - 9 AZR 393/03 - BAGE 109, 193; 9. November 1999 - 3 AZR 432/98 - zu B II 3 b cc (4) der Gründe, BAGE 92, 358; 22. Januar 1997 - 10 AZR 468/96 -; 2. Februar 1988 - 3 AZR 115/86 - zu II 2 a der Gründe*).

cc) Ausgehend hiervon gewährt Nr. V Ziff. 1 BV Bonus ein Leistungsbestimmungsrecht iSv. § 315 Abs. 1 BGB. 40

(1) Die BV Bonus legt in ihrer Nr. VI fest, wie sich für die grundsätzlich bonusberechtigten Arbeitnehmer im AT-Bereich, die eine individuelle Zielvereinbarung geschlossen haben (*vgl. Nr. I Satz 1 und Satz 4 iVm. Nr. VI Satz 1 BV Bonus*), der individuelle Bonus berechnet. Aufgrund dieser Berechnungsformel bildet der „Faktor Geschäftszielerreichung (BPF)“ - neben dem „Faktor Individuelle Leistungen (IPF)“ - einen Wert, der die Höhe des dem Arbeitnehmer zu gewährenden Bonus unmittelbar beeinflusst. Sowohl der Erreichungsgrad des Geschäftsziels als auch der damit einhergehende Berechnungsfaktor - mithin der „Faktor Geschäftszielerreichung (BPF)“ - werden nach Nr. V Ziff. 1 Satz 1 BV Bonus durch „das Unternehmen resp. den zuständigen Geschäftsbereich“ festgesetzt. Damit gewährt die Norm ein sich unmittelbar auf die Höhe des Bonus auswirkendes Recht zur Leistungsbestimmung. 41

(2) Hierbei handelt es sich auch um ein solches iSv. § 315 Abs. 1 BGB. Ob die Leistungsbestimmung von den Arbeitgeberinnen oder der Konzernobergesellschaft zu treffen ist, kann dahinstehen. Selbst im letzteren Fall läge keine Bestimmung der Leistung durch Dritte iSv. § 317 Abs. 1 BGB vor. Weder die T Ltd. noch die im Konzern gebildeten Geschäftsbereiche (*vgl. Nr. V Ziff. 1 Satz 1 BV Bonus*) verfügen - bezogen auf die Arbeitgeberinnen - über die von der Norm vorausgesetzte Unparteilichkeit (*vgl. BAG 9. November 1999 - 3 AZR 432/98 - Rn. 81, BAGE 92, 358*). 42

b) Danach ist mangels gegenteiliger Anhaltspunkte die Leistungsbestimmung nach Nr. V Ziff. 1 Satz 1 BV Bonus entsprechend der Auslegungsregel, („im Zweifel“) in § 315 Abs. 1 BGB (vgl. BAG 8. Dezember 2015 - 3 AZR 141/14 - Rn. 21 mwN) zwar am Maßstab der Billigkeit auszurichten. Anders als der Betriebsrat meint, hat dies aber nicht zur Folge, dass ihm als vertragschließender Partei der BV Bonus nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ein hierauf gerichteter Durchführungsanspruch zustünde. Die Vorgaben des § 315 Abs. 1 BGB gestalten lediglich das - durch die unmittelbar und zwingend geltenden Bestimmungen der BV Bonus vermittelte - individualrechtliche Schuldverhältnis zwischen den jeweiligen Arbeitsvertragsparteien, nicht aber das durch die normativen Regelungen der BV Bonus ausgestaltete kollektivrechtliche Schuldverhältnis der Beteiligten. Aus der Entscheidung des Senats vom 21. Januar 2003 (- 1 ABR 5/02 -) folgt nichts Gegenteiliges. Sie verhält sich nicht abschließend zur Anwendung des § 315 BGB bei normativ durch die Betriebsparteien begründeten Verpflichtungen. 43

aa) Bereits der Wortlaut des § 315 Abs. 1 BGB lässt auf ein solche, nur das individuelle Vertragsverhältnis betreffende Wirkungsweise der Norm schließen. Die Regelung stellt darauf ab, dass die Leistungsbestimmung durch einen der „Vertragschließenden“ erfolgt. Ergibt sich das Leistungsbestimmungsrecht - wie vorliegend - aus den Regelungen einer nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG unmittelbar und zwingend geltenden Betriebsvereinbarung, richtet sich das Gebot des § 315 Abs. 1 BGB, die Bestimmung der Leistung nach billigem Ermessen zu treffen, daher nicht an den Arbeitgeber in seiner Funktion als Vertragspartei der Betriebsvereinbarung, sondern in seiner Rolle als Arbeitsvertragspartei. Dies spricht dafür, dass § 315 Abs. 1 BGB die Verpflichtung, eine am Maßstab der Billigkeit ausgerichtete Leistungsbestimmung vorzunehmen, nur im Verhältnis zur anderen (Arbeits-)Vertragspartei begründen will. 44

bb) Die Vorgaben in § 315 Abs. 2 und Abs. 3 Satz 1 BGB unterstützen ein solches Verständnis. Danach erfolgt die Leistungsbestimmung durch Erklärung „gegenüber dem anderen Teil“; sie ist „für den anderen Teil“ nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht. Der hierdurch stets angesprochene „andere Teil“ ist die jeweilige Vertragspartei, der - je nach Leistungsbestimmung durch Schuldner 45

oder Gläubiger - entweder ein Anspruch auf die zu konkretisierende Leistung zu-
steht oder sie zu erbringen hat. Dies verdeutlicht, dass die Norm auf das indivi-
dualvertragliche Schuldverhältnis und nicht auf das Rechtsverhältnis derjenigen
Parteien abzielt, die - wie vorliegend die Betriebsparteien - die normative Grund-
lage für eine Leistungsbestimmung geschaffen haben.

cc) Das bestätigt auch der Regelungszusammenhang. 46

Nach § 315 Abs. 3 Satz 2 Halbs. 1 BGB wird die Leistungsbestimmung, 47
wenn sie nicht der Billigkeit entspricht, durch Urteil getroffen. Damit gewährt die
Norm dem der Leistungsbestimmung Unterworfenen das Recht, die vorgenom-
mene Bestimmung gerichtlich auf ihre Billigkeit überprüfen und durch Urteil neu
treffen zu lassen (vgl. *BGH 13. Juni 2007 - VIII ZR 36/06 - Rn. 18, BGHZ 172,*
315). Der gerichtlichen Entscheidung kommt gestaltende Wirkung zu. Mit der
rechtskräftigen gerichtlichen Leistungsbestimmung wird der bis dahin „schwe-
bende“ Anspruch auf die unbestimmte Leistung erstmals rechtsgestaltend kon-
kretisiert (*BAG 24. Oktober 2018 - 10 AZR 285/16 - Rn. 110, BAGE 164, 82; vgl.*
auch BAG 17. August 2004 - 3 AZR 367/03 - Rn. 41). § 315 Abs. 3 BGB weist
die Berechtigung, die Unbilligkeit einer Leistungsbestimmung gerichtlich geltend
zu machen, folgerichtig demjenigen zu, dessen schuldrechtliche Forderung oder
Leistung durch die Bestimmung spezifiziert wird. Als Unterworfener der Lei-
stungsbestimmung hat er im Fall ihrer Unbilligkeit einen Anspruch auf richterliche
Ersatzleistungsbestimmung. Dies verdeutlicht, dass § 315 BGB nur das Rechts-
verhältnis zwischen Schuldner und Gläubiger der zu bestimmenden Leistung
ausgestaltet.

dd) Auch der § 315 BGB zugrunde liegende Schutzgedanke belegt die An- 48
nahme, dass die Norm nicht zugunsten des Betriebsrats wirkt. Durch die gesetz-
lichen Vorgaben soll der Vertragspartner, der sich der Bestimmung des anderen
unterworfen hat, gegen eine willkürliche Vertragsgestaltung geschützt werden
(*BGH 13. Juni 2007 - VIII ZR 36/06 - Rn. 16, BGHZ 172, 315; in diesem Sinne*
auch BGH 29. Oktober 1962 - II ZR 31/61 - zu II der Gründe, BGHZ 38, 183). Es
handelt sich um eine zivilrechtliche Generalklausel, die als Übermaßverbot das
„freie Spiel der Kräfte“ in der vertragsrechtlichen Praxis begrenzt (vgl. *BVerfG*

7. Februar 1990 - 1 BvR 26/84 - zu C I 3 der Gründe, BVerfGE 81, 242) und deshalb primär eine Schutzwirkung zugunsten der schwächeren Vertragspartei entfaltet (*MüKoBGB/Würdiger 8. Aufl. § 315 Rn. 6*). In einer solchen Situation ist der Betriebsrat nicht. Er ist vielmehr derjenige, der gemeinsam mit dem Arbeitgeber durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen unmittelbar und zwingend in den Arbeitsverhältnissen geltende Regelungen schafft.

IV. Über die Anträge zu 2. Buchst. b bis e und zu 3. hatte der Senat nicht zu befinden. Der Vortrag des Betriebsrats sowie die Fassung der einzelnen Anträge zeigen, dass über diese nur dann eine gerichtliche Entscheidung ergehen sollte, wenn der Antrag zu 2. Buchst. a ausschließlich wegen der begehrten Höhe der festzusetzenden Faktoren erfolglos bleibt.

49

Schmidt

K. Schmidt

Ahrendt

Olaf Kunz

Philipp Merkel