

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 24. Februar 2026
- 1 ABR 23/25 -
ECLI:DE:BAG:2026:240226.B.1ABR23.25.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Beschluss vom 11. September 2023
- 8 BV 5/23 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Beschluss vom 8. April 2025
- 5 TaBV 12/23 -

Entscheidungsstichworte:

Anfechtung eines Einigungsstellenspruchs - Unterlassungsanspruch

BUNDEsarbeitsgericht



1 ABR 23/25
5 TaBV 12/23
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Februar 2026

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Beschwerdeführer,

2.

Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 24. Februar 2026 durch die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck als Vorsitzende, die Richter am Bundesarbeitsgericht Pessinger und Dr. Pulz sowie die ehrenamtlichen Richter Wroblewski und Widuch für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 8. April 2025 - 5 TaBV 12/23 - unter Zurückweisung der Rechtsbeschwerde im Übrigen aufgehoben, soweit das Landesarbeitsgericht der Arbeitgeberin untersagt hat, den Spruch der Einigungsstelle vom 6. April 2023 durchzuführen.

Im Umfang der Aufhebung wird die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Hamburg vom 11. September 2023 - 8 BV 5/23 - zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit des Spruchs einer Einigungsstelle sowie über die Untersagung, diesen Spruch durchzuführen. 1

Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen der Halbleiterindustrie und beschäftigt insgesamt etwa 1.600 Arbeitnehmer an zwei Standorten. Der Antragsteller ist der für den Hauptbetrieb in H gebildete Betriebsrat. An dessen Wahl haben die Arbeitnehmer des Standorts M aufgrund eines entsprechenden Beschlusses teilgenommen. 2

Die Arbeitgeberin leitete im Jahr 2021 ein gerichtliches Verfahren zur Einsetzung einer Einigungsstelle mit dem Regelungsgegenstand „Einführung und Grundsätze des globalen N Annual Incentive Plan sowie eines lokalen Planes über eine Erfolgsbeteiligung für Tarifmitarbeiter“ ein. Die Beteiligten einigten sich im Weg eines Vergleichs darauf, diese Einigungsstelle einzurichten. Die Einigungsstelle fasste am 6. April 2023 einen Spruch. Darin heißt es auszugsweise: 3

„Spruch der Einigungsstelle

...

über die Umsetzung und Auszahlung des globalen ‚N Annual Incentive Plan‘ (AIP) und der tariflichen Erfolgsbeteiligung (TEB)

...

2. Allgemeine Anspruchsvoraussetzungen

...

d) Bonusbudget

Anspruch auf Leistungen gemäß dieser Vereinbarung bestehen nur, wenn und soweit das ‚Board of Directors‘ ein ausreichendes Bonusvolumen (= Bonusbudget) zur Verfügung stellt.

3. Annual Incentive Plan (AIP)

Die Höhe des erreichbaren Bonus bei einer Zielerreichung von 100 % ist individualvertraglich festgelegt (target opportunity).

Die Höhe des jährlichen Bonus-Anspruchs hängt ab von der Erreichung bestimmter global und jährlich neu festgelegter Ziele. Die jährlich global neu festgelegten Ziele werden dieser Betriebsvereinbarung jeweils als Anlage hinzugefügt. Dabei bildet die Anlage für das jeweilige Kalenderjahr stets alle globalen bonusrelevanten Zielvorgaben ab. Der individuelle Anspruch hängt bei den AT-Mitarbeitern außerdem vom individuellen Performance Rating ab.

a) Zielfestlegung

Die Ziele für das jeweilige Berechnungsjahr (01.01.-31.12.) werden durch das N ‚Board of Directors‘ festgelegt. Die Ziele werden abgeleitet aus den strategischen Zielvorgaben des globalen N Konzerns.

Für die Zielerreichung wird ein Mindestziel (threshold) festgelegt. Das Mindestziel, unter welchem keine Bonusauszahlung erfolgt, liegt bei 70 % Zielerreichung. Eine Auszahlung erfolgt bis zu einer Zielerreichung von insgesamt (Unternehmensziele und individuelles Performance Rating kombiniert) bis zu 200 % (Kappung).

Die möglichen Zielfaktoren werden in Anlehnung an die Angaben im N Jahresabschluss jährlich aus der folgenden Übersicht gewählt:

Übersicht der möglichen Zielfaktoren
...

Es können bis zu fünf und mindestens ein Zielfaktor gewählt werden. Die jährliche Gewichtung der Zielfaktoren, soweit es mehrere Zielfaktoren gibt, kann jeweils in einem Rahmen von 10 % - 100 % je Zielfaktor liegen, wobei die Summe der Gewichtungen 100 % ergibt. Soweit zudem bereichsspezifische Ziele Anwendung finden (dazu sogleich b), ergibt die Summe unter Einbeziehung der bereichsspezifische Ziele 100 %.

b) bereichsspezifische Ziele

Die gewählten Zielfaktoren werden jährlich für das gesamte Unternehmen einheitlich oder für verschiedene globale Bereiche unterschiedlich festgelegt.

...

c) Globale wirtschaftliche Gating Parameter

Für das jeweilige Kalenderjahr können für alle Mitarbeiter global einheitliche, wirtschaftliche ‚Gating Parameter‘ festgelegt werden, die bei Nichterfüllung dazu führen, dass die Zielerreichung für alle Mitarbeiter gleichermaßen insgesamt mit Null zu bewerten ist und für alle Mitarbeiter keine Auszahlung für das jeweilige Geschäftsjahr erfolgt.

Der bzw. die ‚Gating Parameter‘ ist in diesem Fall aus der obigen Übersicht der möglichen Zielfaktoren zu entnehmen. Der Zielerreichungsgrad, bis zu welchem der ‚Gating Parameter‘ greifen kann, beträgt bis 100 % des ausgewählten Zielfaktors. Auch dieser ‚Gating Parameter‘ ist in die jeweilige Anlage zu dieser Betriebsvereinbarung mitaufzunehmen.

d) Verfahrensregelung

Die Zielfaktoren, ihre Gewichtung und die damit verbundenen Zielerreichungsgrade für die Faktoren sowie etwaige ‚Gating Parameter‘ werden unverzüglich, spätestens jedoch bis zum 30.06. eines Kalenderjahres dem Betriebsrat übergeben und der Belegschaft bekannt gemacht. ...

Die jährlich global neu festgelegten Ziele werden dann dieser Betriebsvereinbarung jeweils als **Anlage** hinzugefügt.

...

Je Kalenderjahr findet nur eine Anlage Anwendung. Die Auszahlung für das jeweilige Kalenderjahr erfolgt auf Basis dieser Zielvorgaben.

Am Ende des Geschäftsjahres vergleicht das ‚Board of Directors‘ die tatsächlichen Ergebnisse mit den festgelegten Zielen. Basierend darauf wird die prozentuale Zielerreichung ermittelt.

Abweichungen von den vorgenannten Bestimmungen zur Auswahl der Zielfaktoren, deren Gewichtung der Zielfaktoren sowie der Festlegung für einzelne Bereiche oder das Unternehmen insgesamt können im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat festgelegt werden. Das Gleiche gilt für die Einführung oder Anpassung weiterer bzw. vorhandener Bereiche. In diesem Fall werden die Betriebsparteien umgehend Verhandlungen aufnehmen.

Besteht bis zum 30.06. des laufenden Jahres kein Einvernehmen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über eine solche Abweichung, tritt unverzüglich eine Einigungsstelle zur Entscheidung über die noch streitigen Abweichungen zusammen. ...

e) AIP Payout Guidelines based on Performance Ratings

Soweit sich jeweils ein Incentivebudget gemäß den Regelungen 3. a) bis d) ergibt, wird der individuelle Anspruch über den Faktor ‚AIP Payout Guidelines based on Performance Ratings (kurz AIP Payout Guideline)‘ abgeleitet.

N AIP Payout Guideline:

Performance Rating	AIP Bandwidth
Top Achiever	125 % - 175 %
Valued Contributor	50 % - 125 %
Expects More	0 % - 50 %

Soll für das jeweilige Kalenderjahr eine angepasste AIP Payout Guideline gelten, ist diese ebenfalls als **Anlage** dieser Betriebsvereinbarung beizufügen und unverzüglich, spätestens jedoch bis zum 30.06. eines Kalenderjahres dem Betriebsrat zu übergeben und der Belegschaft bekannt zu machen. Dabei darf keine grundsätzliche Abweichung von der Aufteilung zwischen Expects More, Valued Contributor und Top Achiever erfolgen, sondern lediglich eine Anpassung dieser vereinbarten Grundsätze. Sollte doch eine grundsätzliche Abweichung erforderlich sein, gilt das unter Ziffer 3 d) dieser Betriebsvereinbarung beschriebene Verfahren.

Die AIP Bandwidth (Bandbreite) definiert die Grenzen, in denen die Auszahlung pro PM Gruppe variiert werden darf.

Grundsätzlich gilt, dass innerhalb eines Jobgrades Überlappungsfreiheit zwischen den PM Kategorien herrscht. Abweichungen sind mit dem Betriebsrat in dem Review Prozess (vgl. hierzu auch unten 4. Review Prozess bzw.

endgültige Festlegung Bonushöhe bei AT-Mitarbeitern) zu beraten.

Die Guideline definiert die absoluten Grenzen, in denen N den Bonus auszahlen darf. Die Werte der Guideline-Tabelle werden dann mit der tatsächlichen Zielerreichung ‚pro rata‘ angepasst (bei Beibehaltung einer maximalen Auszahlung von 200 %). Diese Anpassung erfolgt separat für jede Organisationseinheit, die eigene bonusrelevante Ziele definiert hatte. Die angepassten Tabellen werden in N kommuniziert.

Der Manager soll unter Beachtung der Fairness die Verteilung des AIP Budgets innerhalb seiner Gruppe entsprechend der jeweiligen, individuellen Leistungsbeurteilung anpassen. Der Manager muss seine Entscheidung den Mitarbeitern auf Wunsch begründen.

Der Mitarbeiter soll bereits aus dem Feedback aus dem PM Gespräch ableiten können, wie der AIP für ihn ausfallen kann. Besonders Mitarbeiter in den Kategorien ‚Valued Contributor‘, bei denen eine hohe Bandbreite möglich ist, müssen bereits im PM Gespräch erfahren, ob sie im oberen, mittleren oder unteren Bereich der Bandbreite liegen (upper / middle / lower). Dies ist entsprechend bereits im PM Prozess zu dokumentieren (siehe auch Betriebsvereinbarung Nr. 09/2016 über die PM Leistungsbeurteilung).

...

h) Berechnung des individuellen Anspruchs auf Bonuszahlung

Der individuelle Anspruch wird für AT-Mitarbeiter anhand der folgenden zwei Komponenten ermittelt:

1. Prozentsatz gemäß der Zielerreichung der angepassten sog. AIP Payout Guideline (beinhaltet N Performance und PM Ergebnis)
2. Bemessungsgrundlage (Individual Target Opportunity)

Percentage of calibrated AIP Payout Guideline x Bemessungsgrundlage

Beispiel:

...

i) Endgültige Festlegung Bonushöhe bei AT-Mitarbeitern

Entsprechend der unter Ziffer 3 beschriebenen Systematik leitet sich der individuelle Incentive der Mitarbeiter ab.

Der direkte Vorgesetzte hat, wie unter Ziffer 3 b) beschrieben, im Rahmen der AIP Payout Guidelines die Möglichkeit, auf die endgültige Festlegung der Höhe des individuellen Bonus Einfluss zu nehmen.

Sollte unterjährig der direkte Vorgesetzte des Mitarbeiters gewechselt haben, so soll der aktuelle, direkte Vorgesetzte den Bonus in Absprache mit dem vorherigen direkten Vorgesetzten festlegen. Ist dies nicht mehr möglich, z. B. aufgrund Ausscheidens des vorherigen direkten Vorgesetzten, so bestimmt der aktuelle direkte Vorgesetzte den Bonus in Absprache mit dem nächsthöheren Manager.

j) Review Prozess:

Die Verteilung des Budgets soll fair und im Rahmen der Grenzen der AIP Payout Guideline erfolgen.

...

k) Zeitpunkt der Auszahlung und Kommunikation der Zielerreichung

...

4. Erfolgsbeteiligung für Tarifmitarbeiter (TEB)

Die Höhe des Anspruchs auf eine Erfolgsbeteiligung für Tarifmitarbeiter hängt ab von der Erreichung bestimmter global und jährlich neu festgelegter Ziele und - soweit zutreffend - auch von der Erreichung bereichsspezifischer Ziele. Die für den Annual Incentive Plan (AIP) gemäß Ziffer 3 a) bis d) festgelegten Ziele sind auch für den TEB zugrunde zu legen. Der Zielerreichungsgrad entspricht dabei dem Zielerreichungsgrad der jeweils jährlich global neu festgelegten Ziele und - soweit zutreffend - dem Zielerreichungsgrad der jeweiligen globalen Bereichsziele.

...

c) TEB Budget

Wird kein AIP Budget zur Verfügung gestellt, wird auch kein TEB Budget zur Verfügung gestellt. Sollte nur ein anteiliges AIP Budget zur Verfügung gestellt werden, ist das TEB Budget um denselben Faktor anzupassen.

...“

Mit seiner am 4. Mai 2023 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrags- 4
schrift hat der Betriebsrat geltend gemacht, der Spruch der Einigungsstelle sei
unwirksam. Er sei ua. ermessensfehlerhaft, weil er keine transparente betriebli-
che Entgeltordnung schaffe. Die Festlegung der Zielparameter als wesentlicher
Kern einer Bonusvereinbarung sei in das freie Ermessen eines Dritten, des nicht
näher definierten Board of Directors, gestellt.

Der Betriebsrat hat beantragt 5

1. festzustellen, dass der Spruch der Einigungsstelle
über die Umsetzung und Auszahlung des globalen
„N Annual Incentive Plan“ (AIP) und der tariflichen Er-
folgsbeteiligung (TEB) vom 6. April 2023 unwirksam
ist;
2. der Arbeitgeberin zu untersagen, den Spruch der
Einigungsstelle vom 6. April 2023 durchzuführen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Der Spruch der 6
Einigungsstelle sei wirksam. Abgesehen davon, dass er nicht an Ermessensfeh-
lern leide, sei er darauf nicht zu überprüfen. Der Betriebsrat habe nicht innerhalb
der Frist des § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG den Beschluss gefasst, den Spruch an-
zufechten.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats abgewiesen. Auf die 7
Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht ihnen stattgegeben.
Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt die
Arbeitgeberin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde hat nur zum Teil Erfolg. Sie ist unbe- 8
gründet, soweit sie sich gegen die Feststellung wendet, dass der Einigungsstel-
lenspruch vom 6. April 2023 unwirksam ist. Das Landesarbeitsgericht hat im Er-
gebnis zu Recht angenommen, der Spruch sei unwirksam. Hinsichtlich des auf
Unterlassung gerichteten Hilfsantrags ist die Rechtsbeschwerde begründet. Ent-
gegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts steht dem Betriebsrat kein Unter-
lassungsanspruch zu.

- I. Der auf Feststellung der Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruchs gerichtete Antrag des Betriebsrats ist zulässig und begründet. 9
1. Der Antrag ist zulässig. Da eine gerichtliche Entscheidung über die Wirksamkeit des Spruchs einer Einigungsstelle keine rechtsgestaltende Wirkung hat, ist er zutreffend auf die Feststellung der Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruchs gerichtet (*st. Rspr., zB BAG 23. September 2025 - 1 ABR 20/24 - Rn. 10 mwN*). 10
2. Der Antrag ist begründet. Der Spruch der Einigungsstelle ist unwirksam. 11
- a) Der Einigungsstelle stand keine Spruchkompetenz zu, im Rahmen der Regelung einer erfolgsbezogenen Vergütung auch Vorgaben zur Ermittlung des Dotierungsrahmens zu treffen. Insoweit unterliegt der Regelungsgegenstand nicht der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats. Schon dieser Rechtsfehler führt zur Gesamtunwirksamkeit des Einigungsstellenspruchs. 12
- aa) Die Einigungsstelle war im Rahmen des Regelungsauftrags „Einführung und Grundsätze des globalen N Annual Incentive Plan sowie eines lokalen Planes über eine Erfolgsbeteiligung für Tarifmitarbeiter“ nur befugt, Angelegenheiten der erzwingbaren Mitbestimmung im Weg des Spruchs zu regeln. 13
- (1) Nach § 76 Abs. 5 Satz 1 BetrVG wird die Einigungsstelle in den Fällen auf Antrag einer Seite tätig, in denen ihr Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt. Im Übrigen wird sie nur tätig, wenn beide Seiten es beantragen oder mit ihrem Tätigwerden einverstanden sind (§ 76 Abs. 6 Satz 1 BetrVG). Damit unterscheidet das Gesetz zwischen einem sog. erzwingbaren und einem nicht erzwingbaren - freiwilligen - Einigungsstellenverfahren. Die Regelungskompetenz einer erzwingbaren Einigungsstelle beschränkt sich nach § 76 Abs. 5 Satz 1 BetrVG ausschließlich auf mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten. Nur soweit das Gesetz die Regelung einer Angelegenheit zwingend dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterwirft, kann der Spruch der Einigungsstelle die Einigung der Betriebsparteien ersetzen. Soweit der von ihr getroffene Spruch diesen Rahmen überschreitet, vermag er die Rechtsbeziehungen 14

der Betriebsparteien nicht wirksam auszugestalten (*BAG 11. Dezember 2018 - 1 ABR 17/17 - Rn. 24 f., BAGE 164, 248*).

(2) Der Betriebsrat hat mit seinem beim Arbeitsgericht angebrachten Antrag, eine Einigungsstelle mit dem genannten Regelungsgegenstand einzusetzen, - lediglich - ein erzwingbares Einigungsstellenverfahren eingeleitet. Allein der Umstand, dass die Einigungsstelle letztlich nicht durch eine Entscheidung des Arbeitsgerichts, sondern im Weg eines gerichtlichen Vergleichs errichtet wurde, führt nicht zu einer Erweiterung der Spruchkompetenz. Dem Vergleich lässt sich weder eine Änderung des Regelungsgegenstands noch eine - für die Verbindlichkeit eines Spruchs in einem sog. freiwilligen Einigungsstellenverfahren nach § 76 Abs. 6 BetrVG erforderliche - Erklärung entnehmen, dass sich die Betriebsparteien dem Spruch der Einigungsstelle unterwerfen oder ihn nachträglich anerkennen werden. 15

bb) Die Einigungsstelle hat mit dem Spruch vom 6. April 2023 ihre Regelungskompetenz überschritten. Sie hat nicht nur Angelegenheiten geregelt, die der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegen, sondern auch Gegenstände, die mitbestimmungsfrei sind. Die beschlossene Regelung umfasst auch den mitbestimmungsfreien Dotierungsrahmen beider Bonuszahlungen. 16

(1) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung und Änderung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung, mitzubestimmen. Die betriebliche Lohngestaltung betrifft die Festlegung abstrakter Kriterien zur Bemessung der Leistung des Arbeitgebers, die dieser zur Abgeltung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers oder sonst mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis insgesamt erbringt. Mitbestimmungspflichtig sind die Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollzugsformen. Entlohnungsgrundsätze iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sind die abstrakt-generellen Grundsätze zur Lohnfindung. Sie bestimmen das System, nach dem das Arbeitsentgelt für die Belegschaft oder Teile derselben ermittelt oder bemessen werden soll. Sie sind die allgemeinen Vorgaben, aus 17

denen sich die Vergütung der Arbeitnehmer des Betriebs in abstrakter Weise ergibt. Zu diesen zählt neben der Grundentscheidung für eine Vergütung nach Zeit oder nach Leistung die daraus folgende Ausgestaltung des Systems (*st. Rspr.*, zB BAG 20. Mai 2025 - 1 ABR 11/24 - Rn. 35 mwN). Die konkrete Höhe des Arbeitsentgelts wird dagegen nicht vom Beteiligungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG erfasst (*st. Rspr.*, zB BAG 21. Februar 2024 - 10 AZR 345/22 - Rn. 43; 24. Januar 2017 - 1 AZR 772/14 - Rn. 37 mwN, BAGE 158, 44). Deshalb ist der Arbeitgeber bei Bonuszahlungen in mitbestimmungsrechtlicher Hinsicht frei in seiner Entscheidung darüber, ob er diese Leistungen erbringt, welche Mittel er hierfür zur Verfügung stellt, welchen Zweck er mit ihnen verfolgt und wie der danach begünstigte Personenkreis abstrakt bestimmt werden soll (*vgl.* BAG 13. Dezember 2011 - 1 AZR 508/10 - Rn. 14; 18. Mai 2010 - 1 ABR 96/08 - Rn. 18).

(2) Danach stand dem Betriebsrat lediglich für die Ausgestaltung der Vergütungsbestandteile des AIP-Bonus für außertarifliche Arbeitnehmer (*vgl. allg. zum Mitbestimmungsrecht bei der Vergütung außertariflicher Mitarbeiter* BAG 18. Oktober 2011 - 1 AZR 376/10 - Rn. 13; 23. März 2010 - 1 ABR 82/08 - Rn. 13, BAGE 133, 373) sowie - unter dem Vorbehalt des § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG - der Erfolgsbeteiligung für Tarifmitarbeiter (TEB) nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht zu. Soweit der Einigungsstellenspruch Regelungen zur Festlegung des Dotierungsrahmens für die Sonderzahlungen enthält, fehlt es hingegen an einem erzwingbaren Mitbestimmungsrecht und damit an der erforderlichen Spruchkompetenz der Einigungsstelle. 18

(a) Der Spruch der Einigungsstelle enthält in Nr. 3 Buchst. a bis d Regelungen zur Bemessung des - mitbestimmungsfreien - Dotierungsrahmens für den AIP-Bonus. Von den nach diesen Vorgaben festzulegenden Zielen hängt es ab, ob und ggf. in welcher Höhe ein - nach Maßgabe von Nr. 3 Buchst. e bis k des Spruchs zu verteilendes und auszuzahlendes - Bonusbudget zur Verfügung steht. So schreibt Nr. 3 Buchst. a Abs. 2 des Spruchs vor, dass ein Mindestziel festzulegen ist, das nicht unter einem Zielerreichungsgrad von 70 % liegen darf, und dass unterhalb dessen keine Bonusauszahlung erfolgt. Die Regelung 19

bezieht sich damit auf das zur Verteilung bereitzustellende Bonusvolumen, nicht aber auf die persönlichen Ziele der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer. Ebenso betreffen die in Nr. 3 Buchst. c des Spruchs geregelten „Gating Parameter“ - lediglich - den Dotierungsrahmen des AIP-Bonus. Dabei handelt es sich um Kennzahlen, deren Nichterfüllung im Bezugszeitraum dazu führt, dass alle Arbeitnehmer keinen Bonus erhalten. Schließlich betrifft auch die in Nr. 3 Buchst. d des Spruchs vorgesehene Verfahrensregelung die Bestimmung der Zielerreichung und damit die Bemessung des zur Verfügung stehenden Budgets.

(b) Ferner regelt der Spruch in seiner Nr. 4 den Dotierungsrahmen der TEB 20 in Abhängigkeit vom Volumen des AIP-Bonus. Nach Nr. 4 Satz 2 der beschlossenen Regelung sind die für den AIP-Bonus nach Nr. 3 Buchst. a bis d des Spruchs festgelegten Ziele auch für die TEB zugrunde zu legen. Zudem bestimmt Nr. 4 Buchst. c des Spruchs, dass kein TEB-Budget zur Verfügung gestellt wird, wenn keine Mittel für den AIP-Bonus aufgebracht werden.

(3) Die Überschreitung der Spruchkompetenz durch die in Nr. 3 Buchst. a 21 bis d und Nr. 4 beschlossenen Regelungen hat nach dem der Vorschrift des § 139 BGB zugrunde liegenden Rechtsgedanken zur Folge, dass der Einigungsstellenspruch insgesamt unwirksam ist. Der verbleibende Teil enthält ohne die unwirksamen Bestimmungen keine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung (*vgl. dazu BAG 14. Februar 2023 - 1 ABR 28/21 - Rn. 54, BAGE 180, 170; 8. Dezember 2015 - 1 ABR 2/14 - Rn. 30, BAGE 153, 318*).

(a) Die Regelungen in Nr. 3 Buchst. e bis k des Einigungsstellenspruchs, die 22 den individuellen Anspruch auf den AIP-Bonus betreffen, bauen ausweislich Nr. 3 Buchst. e Abs. 1 des Spruchs auf den vorausgehenden - unwirksamen - Regelungen auf. Deren Unwirksamkeit entzieht den Folgeregelungen ihre Grundlage.

(b) Entsprechendes gilt für die Bestimmungen in Nr. 4 des Einigungsstellen- 23 spruchs, die die TEB betreffen. Nr. 4 Satz 2 nimmt auf den nach Maßgabe von Nr. 3 Buchst. a bis d des Spruchs festzulegenden Dotierungsrahmen Bezug. Nach Nr. 4 Buchst. c des Spruchs wird kein Budget für die TEB zur Verfügung gestellt, wenn dies auch beim AIP-Bonus nicht der Fall ist. Aus der Unwirksamkeit

der Bestimmungen zum Bonusvolumen folgt auch hier die Unwirksamkeit der - darauf aufbauenden - Regelungen zur Verteilung dieser finanziellen Mittel. Dahinstehen kann daher, ob - wozu das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen getroffen hat - die Arbeitgeberin tarifgebunden ist und ob Nr. 4 des Spruchs schon deshalb unwirksam ist, weil dem Betriebsrat mit Blick auf den Tarifvorbehalt nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG insoweit kein Mitbestimmungsrecht zusteht, da die Angelegenheit - möglicherweise - bereits tariflich geregelt ist (*vgl. dazu nur BAG 20. Mai 2025 - 1 ABR 11/24 - Rn. 36 mwN*).

(c) Da eine Regelung, die die Einigungsstelle außerhalb ihrer Regelungskompetenz beschließt, aus Rechtsgründen unwirksam ist, kommt es nicht darauf an, ob der Betriebsrat die Zwei-Wochen-Frist des § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG gewahrt hat und berechtigt war, einen Ermessensfehlgebrauch der Einigungsstelle geltend zu machen. 24

b) Der Spruch der Einigungsstelle ist, soweit sie den AIP-Bonus in Nr. 3 Buchst. e bis k des Spruchs ausgestaltet hat, zudem deshalb unwirksam, weil die Einigungsstelle ihrem Regelungsauftrag nicht gerecht geworden ist. Sie hat insoweit keine hinreichenden Regelungen zu der Frage getroffen, wie das zur Verfügung stehende Bonusbudget auf die berechtigten Arbeitnehmer aufzuteilen ist. 25

aa) Aufgabe der Einigungsstelle ist es, durch ihren Spruch die Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer angemessen zu berücksichtigen und zu einem billigen Ausgleich zu bringen. Bei ihrer Entscheidung muss sie das jeweilige Mitbestimmungsrecht entsprechend seinem Normzweck angemessen ausgestalten und die einseitige Anordnungsbefugnis des Arbeitgebers begrenzen (*BAG 25. Februar 2015 - 1 AZR 642/13 - Rn. 31 mwN, BAGE 151, 35; 25. Februar 2015 - 5 AZR 886/12 - Rn. 31, BAGE 151, 45*). Die getroffene Regelung muss in ihrem Ergebnis auch denjenigen Interessen Rechnung tragen, um derentwillen dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zusteht. Ein Spruch der Einigungsstelle, der nicht selbst eine Regelung der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit trifft, sondern die der Einigungsstelle zustehende Regelungsbe-
fugnis auf den Arbeitgeber überträgt, genügt diesen Anforderungen nicht (*vgl. BAG 8. Juni 2004 - 1 ABR 4/03 - zu B III 4 a der Gründe mwN, BAGE 111, 48*). 26

- bb) Bei einer erfolgsabhängigen Bonuszahlung umfasst der Regelungsauftrag der Einigungsstelle mit Blick auf das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG die Festlegung abstrakter Kriterien für die Verteilung des vom Arbeitgeber - mitbestimmungsfrei - zur Verfügung gestellten Bonusvolumens. Das Mitbestimmungsrecht soll die Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Arbeitgebers orientierten Lohngestaltung schützen. Zugleich soll die Einbeziehung des Betriebsrats zur Wahrung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit sowie zur Sicherung der Angemessenheit und Durchsichtigkeit des Lohngefüges beitragen (*BAG 18. März 2014 - 1 ABR 75/12 - Rn. 14 mwN, BAGE 147, 313*). Dementsprechend muss die Einigungsstelle die wesentlichen Kriterien für die Verteilung des zur Verfügung gestellten Bonusvolumens selbst festlegen und darf die zur Ausgestaltung des Entlohnungssystems entscheidenden Parameter nicht dem Arbeitgeber allein überlassen. Sie darf dem Arbeitgeber zwar Spielräume eröffnen, muss ihm dabei aber einen klar konturierten Rahmen setzen. Andernfalls würde der Spruch der Einigungsstelle die Zielvorstellung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei der Ausgestaltung eines Entlohnungssystems verfehlen. Ebenso wenig wie der Betriebsrat in der Substanz auf die ihm gesetzlich obliegende Mitwirkung verzichten kann, ist die Einigungsstelle, deren Spruch nach § 87 Abs. 2 Satz 2 BetrVG die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt, befugt, einen solchen Zustand herbeizuführen (*vgl. BAG 25. Februar 2015 - 5 AZR 886/12 - Rn. 31 mwN, BAGE 151, 45; 14. November 2006 - 1 ABR 4/06 - Rn. 38 mwN, BAGE 120, 146; 8. Juni 2004 - 1 ABR 4/03 - zu B III 4 a der Gründe mwN, BAGE 111, 48*). 27
- cc) Diesen Anforderungen wird der Spruch der Einigungsstelle in Nr. 3 Buchst. e bis k nicht gerecht. Er regelt nur unzureichend, nach welchen Maßstäben das zur Verfügung gestellte Bonusbudget auf die berechtigten Arbeitnehmer zu verteilen ist und überlässt diese Entscheidung im Ergebnis der Arbeitgeberin. 28
- (1) Der Spruch bestimmt nicht, wie der maßgebliche Zielerreichungsgrad ermittelt wird, der für die Berechnung des individuellen Bonusanspruchs erforderlich ist. 29

- (a) Nach der in Nr. 3 Buchst. h des Spruchs angeführten Formel ist eine der 30
Komponenten, mithilfe derer der individuelle Anspruch ermittelt wird, der „Pro-
zentsatz gemäß der Zielerreichung der angepassten sog. AIP Payout Guideline“. Die AIP Payout Guidelines wiederum sind Gegenstand der in Nr. 3 Buchst. e beschlossenen Regelung. Danach wird der individuelle Anspruch über den Faktor „AIP Payout Guidelines based on Performance Ratings (kurz AIP Payout Guidelines)“ abgeleitet. Die dort abgebildete Guideline besteht aus drei Stufen einer Leistungsbeurteilung (Performance Rating), die jeweils eine Bandbreite (AIP Bandwidth) von 50 bis 75 Prozentpunkten umfassen. Die AIP Payout Guideline setzt damit einen Rahmen. Darauf nehmen andere Bestimmungen des Spruchs Bezug, wonach die Guideline die absoluten Grenzen für die Bonuszahlung definiert (*Nr. 3 Buchst. e Abs. 6 Satz 1 des Spruchs*) und das Budget fair und im Rahmen der Grenzen der AIP Payout Guideline verteilt werden soll (*Nr. 3 Buchst. j des Spruchs*). Den beschlossenen Regelungen lässt sich aber nicht entnehmen, nach welchen Kriterien die Arbeitnehmer in die jeweiligen Leistungsstufen eingeordnet werden und wie der ihnen zustehende Prozentsatz innerhalb der jeweiligen Bandbreite zu ermitteln ist.
- (b) Der Hinweis in Nr. 3 Buchst. e Abs. 4 des Spruchs, demzufolge die Band- 31
breite (AIP Bandwidth) die Grenzen definiert, „in denen die Auszahlung pro PM Gruppe variiert werden darf“, enthält keine weiteren Vorgaben. Gleiches gilt für die Regelung in Nr. 3 Buchst. e Abs. 5 des Spruchs, nach der grundsätzlich innerhalb eines Jobgrades Überlappungsfreiheit zwischen den PM Kategorien herrscht. Abgesehen davon, dass die Bedeutung des Begriffs „Überlappungsfreiheit“ aus der beschlossenen Regelung nicht hervorgeht, ergeben sich daraus jedenfalls keine Zuordnungskriterien.
- (c) Soweit Nr. 3 Buchst. e Abs. 7 Satz 1 des Spruchs vorsieht, dass „der 32
Manager ... unter Beachtung der Fairness die Verteilung des AIP Budgets innerhalb seiner Gruppe entsprechend der jeweiligen, individuellen Leistungsbeurteilung anpassen“ soll, fehlt es gänzlich an Vorgaben für die Leistungsbeurteilung. Solche ergeben sich auch nicht aus dem in Nr. 3 Buchst. e Abs. 8 des Spruchs erwähnten PM Gespräch und dem dort enthaltenen Hinweis auf eine andere

Betriebsvereinbarung (BV). Die Rückmeldung im PM Gespräch soll dem Arbeitnehmer nur die Einschätzung ermöglichen, wie der AIP-Bonus ausfallen kann. Nähere Vorgaben zur Leistungsbeurteilung finden sich dort nicht. Der Verweis auf die BV Nr. 09/2016 betrifft lediglich die Dokumentationspflicht.

(2) Nach Nr. 3 Buchst. i Abs. 2 des Spruchs kann der direkte Vorgesetzte 33
zudem auf die endgültige Festlegung der Höhe des individuellen Bonus Einfluss nehmen, ohne dass diese Möglichkeit durch den Einigungsstellenspruch näher geregelt wäre. Zwar wird auf Nr. 3 Buchst. b der beschlossenen Regelung Bezug genommen. Dort finden sich aber nur Vorgaben für die bereichsspezifischen Ziele, nicht aber für die bei der Verteilung des Budgets zugrunde zu legenden Kriterien. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem in Nr. 3 Buchst. j des Spruchs vorgesehenen „Review Prozess“. Soweit dem Betriebsrat in diesem Verfahrensstadium ein Kontrollrecht eingeräumt und die Arbeitgeberin verpflichtet wird, Abweichungen von den Vorgaben zu erläutern und ggf. zu korrigieren, fehlt es auch hier an der erforderlichen Festlegung von Kriterien für die Verteilung.

dd) Ist die Einigungsstelle danach ihrem Regelungsauftrag nicht gerecht 34
geworden, ist der Spruch aus Rechtsgründen unwirksam (*vgl. BAG 7. Dezember 2021 - 1 ABR 25/20 - Rn. 20; 19. November 2019 - 1 ABR 22/18 - Rn. 20, BAGE 168, 323; 28. März 2017 - 1 ABR 25/15 - Rn. 11, BAGE 159, 12; 25. Februar 2015 - 1 AZR 642/13 - Rn. 30, BAGE 151, 35; 25. Februar 2015 - 5 AZR 886/12 - Rn. 30, BAGE 151, 45; 11. Februar 2014 - 1 ABR 72/12 - Rn. 14; 8. November 2011 - 1 ABR 42/10 - Rn. 26; 11. Januar 2011 - 1 ABR 104/09 - Rn. 15, 21 ff., BAGE 136, 353; 8. Juni 2004 - 1 ABR 4/03 - zu B III 4 a der Gründe mwN, BAGE 111, 48*). Sollten die Entscheidungen des Senats vom 11. Februar 1992 (- 1 ABR 51/91 - zu B II 3 c aa der Gründe) und vom 17. Oktober 1989 (- 1 ABR 31/87 (B) - zu B II 2 b der Gründe, BAGE 63, 140) dahin zu verstehen sein, dass es sich insoweit „nur“ um einen Ermessensfehler handelt, hält er daran nicht fest. Da Rechtsfehler eines Einigungsstellenspruchs von den Gerichten jederzeit von Amts wegen zu beachten sind, kommt es erneut nicht darauf an, ob der Betriebsrat die Zwei-Wochen-Frist des § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG gewahrt hat.

- c) Ob der Einigungsstellenspruch - wie der Betriebsrat meint - an weiteren Rechts- oder Ermessensfehlern leidet, bedarf keiner Entscheidung. 35
- II. Der - dem Senat zur Entscheidung angefallene - Antrag zu 2. ist unbegründet. 36
1. Der zulässige Antrag zu 2. ist darauf gerichtet, der Arbeitgeberin aufzugeben, die Durchführung des Spruchs der Einigungsstelle zu unterlassen. Er ist als unechter Hilfsantrag dahin zu verstehen, dass er nur dann zur Entscheidung anfallen soll, wenn dem Feststellungsantrag zu 1. stattgegeben wird. Diese Bedingung ist eingetreten. 37
2. Der Antrag ist jedoch unbegründet. Der Betriebsrat kann von der Arbeitgeberin nicht verlangen, die Durchführung des Spruchs vom 6. April 2023 zu unterlassen. 38
- a) Der Betriebsrat kann sein Begehren nicht auf einen allgemeinen Unterlassungsanspruch stützen. 39
- aa) Verletzt der Arbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG, entspricht es dem negatorischen Rechtsschutz zur Sicherung des Mitbestimmungsrechts, dass der Betriebsrat den Arbeitgeber auf Unterlassung der nicht mitbestimmten Maßnahme in Anspruch nehmen kann. Dabei zielt der Unterlassungsanspruch darauf, künftige Verletzungshandlungen zu unterbinden. Die Verletzungshandlung in der Vergangenheit indiziert die für den allgemeinen Unterlassungsanspruch notwendige Wiederholungsgefahr (*BAG 15. November 2022 - 1 ABR 5/22 - Rn. 21; 8. März 2022 - 1 ABR 19/21 - Rn. 36 mwN*). 40
- bb) An einer solchen Wiederholungsgefahr fehlt es hier. Anhaltspunkte für die Annahme, die Arbeitgeberin habe den Einigungsstellenspruch in der Vergangenheit durchgeführt oder beabsichtige - nach der rechtskräftigen Feststellung der Unwirksamkeit - künftig, eine variable Vergütung auf der Grundlage des Spruchs zu gewähren (*vgl. BAG 17. Oktober 1989 - 1 ABR 31/87 (B) - zu B I 1 der Gründe, BAGE 63, 140*), sind weder vorgetragen noch ersichtlich. 41

- b) Da schon ein Verstoß der Arbeitgeberin gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten im Zusammenhang mit der Durchführung des Einigungsstellenspruchs nicht erkennbar ist, steht dem Betriebsrat auch kein Unterlassungsanspruch nach § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG zu. 42

Rinck

Pulz

Pessinger

Wroblewski

Widuch