

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	V
Autorenverzeichnis .....	VII
Bearbeiterverzeichnis .....	IX
Abkürzungsverzeichnis .....	XXIII
<b>Einführung: Ausgestaltung zeitgemäßer Vergütungssysteme .....</b>	<b>1</b>
I. Zielsetzungen festlegen .....	1
II. Die Funktions- und Stellenstruktur .....	2
III. Die Vergütungsstruktur .....	4
IV. Performance Management und Prozesse .....	6
V. Die Steuerung des Vergütungssystems .....	8
VI. Variable Vergütung .....	10
VII. Fazit: Universallösungen gibt es nicht .....	11
<b>A. Mitbestimmung bei Vergütungsgrundsätzen</b>	
<b>Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeberin .....</b>	<b>13</b>
I. Einleitung .....	13
II. Bestimmung des Normzwecks .....	14
1. Begründungsformel: Gewährleistung innerbetrieblicher Lohngerechtigkeit .....	14
2. Schutz der Arbeitnehmer .....	15
III. Maßstab der Grenzziehung .....	16
1. Bedeutung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit nach Art. 12 GG .....	17
2. Schutzbedürftigkeit in Abhängigkeit der Machtposition des Arbeitgebers .....	18
3. Zwischenergebnis .....	19
IV. Grenzen der Mitbestimmung .....	19
1. Höhe der Vergütung .....	19
a) Wortlaut und Systematik .....	19
b) Unternehmerische Freiheit und Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer .....	20
	XI

c) Innerbetriebliche Lohngerechtigkeit .....	21
d) Zwischenergebnis .....	22
2. Zweckbestimmung und Festlegung des begünstigten Personenkreises .....	22
3. Fehlender Regelungsspielraum des Arbeitgebers .....	23
V. Bedeutung für die Praxis .....	24
VI. Fazit .....	25
<b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat .....</b>	<b>27</b>
I. Einleitung .....	27
II. Grundsätze der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG .....	27
1. Begriffsentwicklung .....	28
a) Entlohnungsgrundsatz .....	28
b) Entlohnungsmethode .....	30
2. Verhältnis von Entlohnungsgrundsatz und Entlohnungsmethode .....	30
3. Bedeutung von „Insbesondere“ .....	32
III. Reichweite der Mitbestimmung .....	33
1. Vergütungsfindung .....	33
2. Mitbestimmungsfreiheit hinsichtlich der Entgelthöhe .....	35
3. Mitbestimmung bei der Aufstellung von Bandbreiten .....	37
a) BAG, Beschluss vom 21.2.2017 – 1 ABR 12/15 .....	37
b) LAG Düsseldorf, Beschluss vom 10.8.2016 – 4 TaBV 135/15 .....	38
4. Mitbestimmung bei dem Verhältnis zwischen Festvergütung und variabler Vergütung .....	40
a) BAG, Beschluss vom 6.12.1988 – 1 ABR 44/87 .....	40
b) Geltung des Günstigkeitsprinzips .....	41
c) Abschaffung einer einzelvertraglichen festgelegten variablen Vergütung zugunsten einer Festvergütung .....	43
5. Informationsanspruch des Betriebsrats .....	45
a) Allgemeiner Informationsanspruch .....	46
b) Grenzen der Unterrichtung? .....	49
IV. Fazit .....	49
<b>B. Mitbestimmung bei Vergütungsgruppen</b>	
<b>Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber .....</b>	<b>51</b>
I. Einleitung .....	51
II. Tarifgebundene Unternehmen .....	51

1.	Grundsatz: Mitbestimmung hinsichtlich Vergütungsgruppen ausgeschlossen	51
2.	Ausnahme: Fehlende Regelung durch die Tarifparteien	51
3.	Keine Festlegung des konkreten Gehalts durch die Einigungsstelle	52
4.	Einheitliche Regelung im (Haus-)Tarifvertrag sinnvoll	52
III.	Nicht tarifgebundene Unternehmen	53
1.	Grundsatz: Volle Mitbestimmung bei Aufstellung der Vergütungsgruppen	53
2.	Aber: Keine Festlegung des Geldfaktors	53
3.	Wahrung einer gewissen Flexibilität auch in der Einigungsstelle möglich	53
4.	Auf Umsetzungsfähigkeit achten	54
IV.	Zusammenfassung	54
<b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat</b>		<b>55</b>
I.	Allgemeines	55
1.	§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG als Generalklausel	55
2.	Schutzzweck	55
3.	Reichweite	55
4.	Initiativrecht des Betriebsrats	56
II.	Was ist bei der Einrichtung von Vergütungsgruppen mitbestimmungspflichtig?	56
1.	Vergütungsgruppen	56
2.	Gegenstand der Mitbestimmung	57
3.	Regelungsbeispiel	58
III.	Mitbestimmung bei Bandbreitenregelungen und im Band	61
1.	Bandbreitenregelungen	61
2.	Art und Weise der Mitbestimmung im Band	62
IV.	Kann der Arbeitgeberin (per Spruch der Einigungsstelle) die Bewegung ins Band ins pflichtgemäße Ermessen gestellt werden?	62
1.	Freie Vereinbarung der Betriebsparteien	62
2.	Spruch der Einigungsstelle	63
3.	Regelungsbeispiele	64
V.	Kann der Arbeitgeberin bei einem Gehaltsband die jährliche Bestimmung eines Medians nach arktvergleichen überlassen werden?	67
1.	Freie Vereinbarung der Betriebsparteien	67
2.	Spruch der Einigungsstelle	68

VI.	Wie schlägt sich der Mindestlohn auf die Vergütungsgruppen nieder? .....	68
1.	Keine Einschränkung der Mitbestimmung durch das MiLoG. ....	68
2.	Erweiterung der Mitbestimmung aus (Mindest-)Dotierung .....	69
3.	Auswirkung auf bestehende Vergütungsgruppen .....	69
4.	MiLoG als eigene Vergütungsordnung? .....	69
<b>C.</b>	<b>Mitbestimmung bei Zulagen</b>	
	<b>Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber</b> .....	71
I.	Einleitung .....	71
II.	Allgemeine Grundsätze zum Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG .....	72
1.	Vorliegen eines kollektiven Tatbestandes .....	72
2.	Umfang der Mitbestimmung bei § 87 Abs. 1 BetrVG. ....	73
a)	Initiativrecht .....	73
b)	Tarifvorrang .....	74
c)	Freiwillige Leistungen .....	74
3.	Unternehmerische Entscheidungsfreiheit als Grenze .....	75
III.	Mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten bei freiwilligen Zulagen. ....	76
1.	Einführung .....	76
2.	Höhe .....	76
3.	Zweck und begünstigter Personenkreis .....	77
4.	Verteilungsgrundsätze .....	77
5.	Widerruf, Freiwilligkeitsvorbehalt und Anrechnung .....	78
a)	Anrechnung einer Tariflohnerhöhung auf die übertarifliche Zulage .....	78
b)	Widerruf und Freiwilligkeitsvorbehalt. ....	79
IV.	Verfahren vor der Einigungsstelle .....	80
V.	Folge fehlender Mitbestimmung bei Zulagen .....	81
VI.	Verwirkung und Verzicht auf das Mitbestimmungsrecht .....	82
VII.	Betriebsratsbildung nach Einführung der Zulage. ....	82
VIII.	Gerichtliche Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte. ....	83
IX.	Resümee .....	83

<b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat</b> .....	84
I.  Einleitung .....	84
II. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ..	85
III. Rechtsprechung des BAG. ....	86
1. BAG vom 30.1.1990 – 1 ABR 2/89 .....	86
2. BAG vom 18.10.1994 – 1 ABR 17/94 .....	88
IV. Die Reichweite des Initiativrechts bei Fragen der Lohngestaltung .....	90
V.  Rückwirkende Mitbestimmung .....	94
VI. Fazit .....	95
<b>D. Mitbestimmung bei variabler Vergütung</b>	
<b>Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeberin</b> .....	97
I.  Einleitung .....	97
II. Informationsrechte des Betriebsrats als „Vorstufe“ der Mitbestimmung .....	97
III. Umfang der Mitbestimmung .....	99
1. Tarifvorbehalt/Tarifvorrang .....	99
a) Tarifvorbehalt .....	99
b) Tarifvorrang .....	99
c) Verhältnis Tarifvorbehalt/Tarifvorrang .....	100
d) Beschränkung der Mitbestimmungsrechte bei Öffnung nur für freiwillige Betriebsvereinbarungen? ..	100
2. Kollektiver Tatbestand .....	101
IV. Mitbestimmungsrechte im Einzelnen .....	102
1. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG .....	102
a) Umfang und Grenzen der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG .....	102
2. § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG .....	104
a) Akkord- und Prämienlohn .....	104
b) Vergleichbares leistungsbezogenes Entgeltsystem. ....	106
c) Eigene Auffassung .....	108
3. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG .....	110
4. Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG .....	111
5. Mitbestimmung nach § 94 Abs. 2 BetrVG .....	111
V.  Weitere in Betracht kommende Mitbestimmungsrechte .....	112
VI. Rechtsfolgen der Nichtbeteiligung des Betriebsrats .....	112
VII. Ende .....	113

<b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat</b> . . . . .	115
I. Bestimmt der Betriebsrat bei Zielvereinbarungen mit? . . . . .	115
II. Anknüpfungen für die Mitbestimmung . . . . .	115
III. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hilft nur beschränkt. . . . .	116
IV. § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG vermittelt weitere Rechte . . . . .	118
V. Können Zielvereinbarungen unter § 87 Abs. 1 Nr. 11 fallen? . . . . .	118
VI. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes. . . . .	119
VII. Was das für Zielvereinbarungen genau bedeutet . . . . .	120
VIII. Das ablehnende Lager . . . . .	120
IX. Das aufgeschlossene Lager . . . . .	121
X. Stellungnahme . . . . .	121
XI. Mitbestimmung bei generellen Unternehmenszielen. . . . .	122
XII. Ziele, deren Erfüllung vom Vorgesetzten bewertet werden . . . . .	124
XIII. Mitbestimmung bei individuellen Umsatzzielen einzelner Mitarbeiter . . . . .	125
XIV. Andere individuelle Ziele. . . . .	126
<b>E. Mitbestimmung des Betriebsrats bei Beurteilungsgrundsätzen und Zielvereinbarungen</b>	
<b>Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeberin</b> . . . . .	127
I. Allgemeine Beurteilungsgrundsätze . . . . .	128
1. Unzuständigkeit für leitende Angestellte . . . . .	128
2. Definition . . . . .	129
3. Rechte des Betriebsrats . . . . .	129
4. Mögliche Regelungsinhalte einer Betriebsvereinbarung. . . . .	130
5. Gang in die Einigungsstelle. . . . .	131
II. Die Mitbestimmung bei Zielvereinbarungen . . . . .	131
1. § 94 Abs. 2 BetrVG. . . . .	132
2. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG . . . . .	132
3. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG . . . . .	133
a) Kollektiver Tatbestand . . . . .	134
b) Abstrakter Rahmen. . . . .	135
4. § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG . . . . .	139
a) Anwendungsbereich . . . . .	139
5. Rechtsfolgen . . . . .	140
a) § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. . . . .	141
b) § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG. . . . .	141

<b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat</b> . . . . .	144
I. Grundlagen der Mitbestimmung bei Beurteilungsgrundsätzen, Zielvereinbarungen oder Zielvorgaben. . . . .	144
II. Unterschiede der Mitbestimmung bei Beurteilungsgrundsätzen und Zielvereinbarungen und Zielvorgaben . . . . .	144
III. Mitbestimmung bei Beurteilungsgrundsätzen . . . . .	146
IV. Mitbestimmung bei Zielvereinbarungen/Zielvorgaben . . . . .	148
<b>F. Mitbestimmung bei der privaten Nutzung von Dienstwagen und sonstigen Sachbezügen</b>	
<b>Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber</b> . . . . .	149
I. Einführung . . . . .	149
II. Vorteile einer Betriebsvereinbarung aus Arbeitgebersicht. . . . .	150
III. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats . . . . .	150
1. Kollektiver Tatbestand. . . . .	150
2. Dienstwagenüberlassung als Teil der betrieblichen Lohngestaltung . . . . .	151
a) Dienstwagenüberlassung zur dienstlichen Nutzung. . . . .	151
b) Dienstwagenüberlassung auch zur privaten Nutzung . . . . .	151
3. Weitere Mitbestimmungstatbestände. . . . .	153
IV. Zentrale Regelungsinhalte einer Betriebsvereinbarung Dienstwagen. . . . .	153
1. Kreis der Dienstwagenberechtigten. . . . .	154
2. Auswahl des Fahrzeugmodells und Ausstattung . . . . .	154
3. Nutzungsumfang . . . . .	154
4. Kostenverteilung . . . . .	155
5. Widerrufsvorbehalt . . . . .	155
<b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat</b> . . . . .	157
I. Individual-arbeitsrechtliche Grundlagen der Dienstwagennutzung . . . . .	158
II. Voraussetzungen eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei privater Nutzung von Dienstwagen . . . . .	160
1. Grundlagen der Mitbestimmung . . . . .	160
2. Unstreitiges zur privaten Nutzung eines Dienstwagens . . . . .	161
a) Das „Ob“ der Nutzung . . . . .	161
b) Kollektiver Tatbestand . . . . .	161
c) Nur bei privater Nutzung . . . . .	162

3.	Streitiges zur Nutzung: Ist die private Nutzung des Dienstwagens Teil des Entgelts? . . . . .	162
a)	LAG München, Beschluss vom 20.2.1981 – 4 (6) TaBV 33/80 . . . . .	162
b)	LAG Hessen, Beschluss vom 24.5.1983 – 5 TaBV 20/83 . . . . .	164
c)	Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 7.2.2014 – 13 TaBV 86/13 . . . . .	164
d)	Mögliche Auffassung des Bundesarbeitsgerichts. . . . .	165
e)	Eigene Auffassung . . . . .	167
III.	Reichweite des Mitbestimmungsrechts . . . . .	169
IV.	Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats über Gewährung sonstiger Sachbezüge . . . . .	170
V.	Zusammenfassung und Ausblick . . . . .	171
VI.	Beispiele aus der Praxis . . . . .	172
1.	Regelung des Nutzungsumfangs im Überlassungsvertrag. . . . .	173
a)	Benutzungsregeln . . . . .	173
b)	Widerrufsregelung im Überlassungsvertrag. . . . .	175
2.	Zuteilung von Fahrzeugtypen in Betriebsvereinbarung. . . . .	175
3.	Regelung der Zusatzausstattung in Betriebsvereinbarung. . . . .	176

## **G. Mitbestimmung bei Vergütung in Betrieben tarifgebundener Arbeitgeber**

<b>Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber</b> . . . . .	177
I. Regelungen des BetrVG zur Mitbestimmung in Entgeltangelegenheiten . . . . .	177
1. Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG . . . . .	177
2. Weitere Mitbestimmungstatbestände. . . . .	179
3. Freiwillige Betriebsvereinbarungen . . . . .	179
II. Verhältnis der erzwingbaren Mitbestimmung zu tariflichen Regelungen . . . . .	180
1. Tarifvorrang oder Tarifvorbehalt? . . . . .	180
2. Reichweite des Tarifvorrangs . . . . .	181
III. Folgerungen für die Mitbestimmung in Entgeltangelegenheiten . . . . .	182
IV. Einzelne Bereiche betrieblicher Mitbestimmung bei tarifgebundenen Arbeitgebern in Entgeltfragen. . . . .	183
1. Außertarifliche und übertarifliche Leistungen . . . . .	183
a) Mitbestimmung bei der Einführung außer- und übertariflicher Leistungen . . . . .	183

b) Mitbestimmung bei Einstellung und Änderung außer- und übertariflicher Leistungen . . . . .	184
2. Mitbestimmung bei der Feststellung stellenbezogener Anforderungen. . . . .	185
3. Mitbestimmung bei außertariflichen Angestellten (AT-Angestellten) . . . . .	187
4. Mitbestimmung bei Wegfall der Tarifbindung . . . . .	188
5. Vereinheitlichung der Tarifier Anwendung durch Mitbestimmung . . . . .	189
V. Fazit . . . . .	191
<b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat</b> . . . . .	192
I. Vorbemerkung . . . . .	192
II. In welchen Grenzen bewegt sich die Mitbestimmung bei der Vergütung tarifgebundener Arbeitgeber? . . . . .	192
1. Tarifvorbehalt . . . . .	192
a) Verhältnis zur Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG .	192
b) Persönlicher Anwendungsbereich des Tarifvorbehalts. .	193
c) Zeitlicher Anwendungsbereich des Tarifvorbehalts. . .	195
2. Regelungssperre . . . . .	195
3. Bezugnahme der Betriebsvereinbarung auf den Tarif- vertrag als Ausweg aus der „Endlosdynamisierung“? . . . . .	196
III. Übertarifliche Leistungen . . . . .	198
1. Verhältnis zum tariflich festgelegten Gehalt . . . . .	198
a) Erzwingbare Mitbestimmung. . . . .	198
b) Freiwillige Regelungen . . . . .	199
2. Anrechnung/Widerruf übertariflicher Leistungen . . . . .	199
IV. Tarifliche Gestaltungsspielräume: Besteht Mitbestimmung bei der Feststellung stellenbezogener Anforderungen? . . . . .	201
1. Grundsatz. . . . .	201
2. Beispiel REGA . . . . .	201
3. Methoden zur Ermittlung der stellenbezogenen Anforderungen als mitbestimmungsbedürftige Vorfrage . .	202
4. Mitbestimmung auch bei der entgeltbezogenen Stellenbewertung? . . . . .	203
V. Wie ist die Mitbestimmung bei außertariflichen Mitarbeitern ausgestaltet? . . . . .	203
1. Grundsatz. . . . .	203
2. Vergütungsgrundsätze . . . . .	204
3. Abstandsklausel zum Tarifgehalt . . . . .	204
VI. Zusammenfassung . . . . .	206

<b>H. Mitbestimmung bei Aktienoptionen</b>	
<b>Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber</b>	207
I. Aktienoptionen	207
II. Umfang und Reichweite des Mitbestimmungsrechts	207
1. Mitbestimmungsfreie Inhalte	207
2. Mitbestimmungspflichtige Inhalte	210
a) Mitbestimmungstatbestand	210
b) Inhalt und Reichweite des Mitbestimmungsrechts	214
III. Optionsprogramme insbesondere ausländischer Konzerngesellschaften	215
1. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	215
a) Kein Arbeitslohn im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	215
2. Auskunftsansprüche des Betriebsrats	217
a) Rechtsprechung bis einschließlich 2017	218
b) BAG, Beschluss vom 20.3.2018 – 1 ABR 15/17	220
c) Entgelttransparenzgesetz	221
<b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat</b>	223
I. Was regelt die Mitbestimmung bei Aktienoptionsplänen?	223
1. Aktienoptionen sind Lohn	223
2. Mitbestimmungsfreie Aspekte	224
a) Berechtigtenkreis und Leistungszweck	224
b) Verdrängung des BetrVG wegen Betonung der gesellschaftsrechtlichen Beteiligung?	224
c) § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG	224
3. Mitbestimmungspflichtige Inhalte	225
4. Zuständigkeit	225
a) Unternehmen mit Betriebsrat und einem Betrieb	225
b) Unternehmen mit einem Gesamtbetriebsrat	225
c) Konzern mit Konzernbetriebsrat	226
II. Welchen Unterschied macht es, wenn der Aktienoptionsplan von einer (ausländischen) Gruppengesellschaft gewährt wird?	226
1. LAG Hessen, 3.8.2017 – 5 TaBV 23/17	226
a) Entscheidung des LAG Nürnberg vom 22.1.2002 – 6 TaBV 19/01	227
b) Entscheidung des BAG vom 16.1.2008 – 7 AZR 887/06	227
2. LAG Bremen, 27.7.2016 – 3 TaBV 2/16	227
3. LAG München, 11.8.2017 – 9 TaBV 34/17	228
4. LAG Baden-Württemberg, 17.1.2017 – 19 TaBV 3/16	229

5. BAG, 20.3.2018 – 1 ABR 15/17 .....	230
6. Rechtsbeschwerde gegen die Entscheidung des LAG Hessen, 3.8.2017 – 5 TaBV 23/17 anhängig unter BAG, 1 ABR 57/17 .....	231

**I. Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Entgeltgleichheit  
zwischen Männern und Frauen**

<b>Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeberin .....</b>	<b>235</b>
I. Einführung .....	235
1. Das Gebot der Entgeltgleichheit .....	235
2. Entgelttransparenzgesetz .....	235
II. Beteiligungsrechte des Betriebsrats .....	237
1. Allgemeines .....	237
2. Informationsrechte des Betriebsrats .....	237
a) Einsichtsrecht in Listen über Bruttolöhne und -gehälter (§§ 80 Abs. 2 Satz 2 Hs. 2 BetrVG, 13 Abs. 2, Abs. 3 EntgTranspG) .....	237
b) Erklärung über die Anwendung tariflicher Entgeltregelungen (§ 13 Abs. 5 Satz 1 EntgTranspG) ..	242
c) Informationsrecht über eingehende Auskunftsverlangen und Antwort des Arbeitgebers (§§ 14 Abs. 2 Satz 3, 15 Abs. 2 EntgTranspG) .....	243
d) Informationsrecht bei Auskunftserteilung durch den Betriebsrat bei nicht tarifgebundenem und nicht tarifanwendendem Arbeitgeber (§ 15 Abs. 4 Satz 5 EntgTranspG) .....	244
e) Unterrichtsrecht über Planung des betrieblichen Prüfverfahrens (§ 20 Abs. 1 EntgTranspG) .....	245
3. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG) .....	246
a) Allgemeines .....	246
b) Konkrete Anknüpfungspunkte des Gebots der Entgeltgleichheit .....	248
c) Initiativrecht des Betriebsrats .....	250
4. Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten .....	251
a) Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze (§ 94 Abs. 2 BetrVG) .....	251
b) Auswahlrichtlinien (§ 95 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG) .....	252
c) Personelle Einzelmaßnahmen (§ 99 BetrVG) .....	253
III. Fazit .....	255

<b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat</b> .....	256
I. Der Gender Pay Gap .....	256
1. Die jüngere Vergangenheit .....	256
2. Der Gender Pay Gap und weitere Indikatoren .....	258
3. Der „bereinigte Gender Pay Gap“ .....	259
II. Nichts kommt von selbst .....	260
1. Das Entgeltgleichheitsgebot .....	260
a) Art. 3 Abs. 2 GG .....	260
b) Art. 157 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) .....	261
c) § 17 Abs. 1 Allgemeines Gleichstellungsgesetz (AGG) .....	261
d) ILO-Übereinkommen 100 .....	262
e) Art. 4 RL 2006/54/EG .....	262
f) § 4 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) .....	262
III. Die Rolle des Arbeitgebers und des Betriebsrats .....	263
1. Arbeitgeber .....	263
2. Betriebsrat .....	263
IV. Der Unterrichtsanspruch des Betriebsrats .....	264
1. Unterrichtung über die Entgeltstrukturen .....	264
2. Ggf. Unterrichtung zur Eingruppierung .....	266
V. Die Ermittlung der stellenbezogenen Anforderungen .....	267
VI. Die Mitbestimmung .....	269
1. Generalklauselcharakter des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ..	269
2. Die Mitbestimmung erstreckt sich auf die Methodik .....	270
3. Methodik zur Ermittlung stellenbezogener Anforderungen .....	271
4. Das Erfordernis der Verbindung zur Lohnfindung .....	272
5. Keine Regelungssperre .....	273
6. Mitbestimmung zur Reduzierung des Gender Pay Gaps ...	273
VII. Zusammenfassung .....	274
Literaturverzeichnis .....	275
Sachregister .....	283