

Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung/Gehaltsband

Liegt die Bestimmung der konkreten Höhe des Gehalts auf einem Gehaltsband im billigen Ermessen des Arbeitgebers, steht dem Betriebsrat ein Zustimmungsverweigerungsrecht in Bezug auf die Festlegung der konkreten Vergütungshöhe mangels Rechtsanwendung nicht zu.

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 25.4.2017 – 7 TaBV 1879/16 –

Zum Sachverhalt

1. Die Beteiligten streiten über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer Umgruppierung und in diesem Zusammenhang insbesondere darüber, ob dem Betriebsrat ein Beteiligungsrecht nach § 99 BetrVG in Bezug auf die Festsetzung der Vergütung innerhalb eines Gehaltsbandes zusteht.

Die Antragstellerin (im Folgenden: Arbeitgeberin) vertreibt deutschlandweit in derzeit 14 Geschäften, so auch im Apple-store am K. in Berlin, Produkte von Apple. Der Beteiligte zu 2) ist der dort von etwa 180 beschäftigten Arbeitnehmern gewählte Betriebsrat (im Folgenden: Betriebsrat). Die Arbeitgeberin ist nicht tarifgebunden und wendet Tarifverträge auch nicht über Bezugnahmeklauseln auf die Arbeitsverhältnisse an.

Bereits vor der Gründung des Betriebsrats für den Betrieb am K. bestand bei der Arbeitgeberin ein Vergütungssystem mit 8 Vergütungsgruppen, denen die unterschiedlichen Stellen je nach ihrer Wertigkeit zugeordnet wurden. Die konkrete Entgelthöhe innerhalb der jeweiligen Vergütungsgruppe bestimmt sich nach regional unterschiedlichen Gehaltsbändern, welche jeweils das Mindest- sowie das Maximalgehalt definieren, in dessen Bandbreite sich die Gehälter der Mitarbeiter bewegen. Dabei beträgt innerhalb eines solchen Gehaltsbandes das Mindestgehalt etwa 75 % und das Maximalgehalt ca. 125 % bezogen auf den sog. Midpoint (100 %) der jeweiligen Vergütungsgruppe. Die Filiale am K. ist für die Bestimmung der bei ihr geltenden Gehaltsbänder dem sog. Comp Plan 2 (Bl. 39 d. A.) zugeordnet. Ob die Zuordnung der Mitarbeiter innerhalb des Gehaltsbandes nach feststehenden, von der Arbeitgeberin aufgestellten Kriterien oder nach billigem Ermessen erfolgt, ist zwischen den Parteien streitig.

Die Arbeitgeberin verhandelt derzeit mit dem Gesamtbetriebsrat über den Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung für ein Vergütungssystem. Im Rahmen dieser Verhandlungen traf die Arbeitgeberin mit dem Gesamtbetriebsrat am 29.07.2016 eine als „Regelungsabrede bestehende Vergütungsgruppen und regionale COMP-Bands“ bezeichnete vorläufige Vereinbarung über die Fortgeltung der bisher gebildeten 8 Vergütungsgruppen und der Zuordnung der einzelnen Filialen zu den sog. Comp-Bändern für die Zeit der Verhandlungen über das Vergütungssystem.

Mit Schreiben vom 22.06.2016 bat die Arbeitgeberin den Betriebsrat zur Zustimmung zu einer beabsichtigten Versetzung des Herrn F. D. auf eine Position als Lead Genius zum 01.07.2016 sowie über eine damit einhergehende Umgruppierung von der Vergütungsgruppe 4 in die Vergütungsgruppe 6 mit einem Monatsgehalt von 3.833,33 EUR. Mit diesem Bruttomonatsverdienst liegt der Arbeitnehmer innerhalb des auf Berlin anwendbaren Gehaltsbandes bei 93,3 % des Midpoints seiner Vergütungsgruppe, für den das Jahresgehalt auf 49.300,00 EUR festgesetzt ist.

Der Betriebsrat widersprach der beabsichtigten Umgruppierung noch mit Schreiben vom selben Tag gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG mit der Begründung, aus seiner Sicht sei der Mitarbeiter bei 100 % des Gehaltsbandes einzugruppieren, da er nach den Ausführungen der Arbeitgeberin die Anforderungen der ihm übertragenen Stelle erfüllen werde.

Mit ihrem beim Arbeitsgericht am 19.07.2016 eingegangenen Antrag begehrt die Arbeitgeberin die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur beabsichtigten Umgruppierung mit der Begründung, hinsichtlich der Festsetzung des Monatsgehaltes stehe dem Betriebsrat ein Beteiligungsrecht nach § 99 BetrVG nicht zur Seite, da es sich insoweit um eine reine Ermessensentscheidung der Arbeitgeberin handele.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 14.10.2016 die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung von Herrn F. D. als „Lead Genius“ in die Vergütungsgruppe 6 mit einem Gehalt von 3.833,33 EUR (brutto) ersetzt. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, die Zuordnung des Mitarbeiters zu

einer bestimmten Vergütung innerhalb des Gehaltsbandes unterfalle nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG, da es insoweit ausschließlich um die reine Entgelthöhe gehe, die der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats nicht zugänglich sei. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates seien ihm nicht zur allgemeinen Vertragskontrolle eingeräumt worden. Wegen der weiteren Einzelheiten der Gründe wird auf die angefochtene Entscheidung Bezug genommen.

Gegen diesen dem Betriebsrat am 24.10.2016 zugestellten Beschluss richtet sich seine Beschwerde, die er mit einem beim Landesarbeitsgericht am 23. November 2016 eingegangenen Schriftsatz eingelegt und mit einem nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 24. Januar 2017 am 24. Januar 2017 eingegangenen Schriftsatz begründet hat.

Der Betriebsrat behauptet unter Ergänzung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vorbringens, nach neuen, ihm vom Gesamtbetriebsrat (im folgenden GBR) zur Verfügung gestellten Unterlagen ergebe sich, dass der vorgelegte Comp Plan als ein Vergütungsraaster anzusehen sei, dem bestimmte Kriterien hinterlegt seien und bei dem das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG ausgelöst werde. Die Arbeitgeberin habe vor Beginn der Verhandlungen mit dem GBR die Einordnung des Mitarbeiters in das Vergütungssystem und auch auf dem Gehaltsband nach bestimmten Kriterien vorgenommen. Dies ergebe sich aus einer von der Arbeitgeberin im Rahmen der Verhandlungen mit dem GBR dargestellten Präsentation (Bl. 229 ff. d. A.) hinsichtlich derer die Arbeitgeberin gegenüber dem Gesamtbetriebsrat verdeutlicht habe, dass dies den aktuellen IST-Zustand darstelle, mithin eine Regelung zur Eingruppierung der einzelnen Arbeitnehmer auf dem Gehaltsband. Nach den von der Arbeitgeberin genannten Zuordnungsmerkmalen innerhalb der Gehaltsbänder gebe es nämlich Midpoint „unteres Drittel“, „mittleres Drittel“ und „oberes Drittel“ wobei im unteren Drittel geringer ausgeprägte Qualifikationen und Erfahrungen, Karrierewechsel und Leistungen unter Erwartung zu berücksichtigen seien. Dabei habe die Arbeitgeberin, wie sich aus den bisherigen Zuordnungen bei Neueinstellungen/Versetzungen ergebe, die Mitarbeiter im Wesentlichen bei 100 % eingruppiert, jedenfalls dann, wenn sie von der Beurteilung her als „geeignet“ eingestuft worden seien.

Der Betriebsrat beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Berlin vom 14.10.2016, Aktenzeichen 28 BV 9557/16, aufzuheben und den Antrag zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde des Beteiligten zu 2) / Antragsgegners und Beschwerdeführers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Berlin vom 14. Oktober 2016, Geschäftszeichen 28 BV 9557/16, zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin verteidigt die arbeitsgerichtliche Entscheidung unter Bezugnahme auf diverse arbeitsgerichtliche Entscheidungen, in denen die Zustimmung der Betriebsräte zu verschiedenen Eingruppierungen bzw. Umgruppierungen ersetzt wurde. Bei der vom Betriebsrat überreichten Präsentation handele es sich um die von der Arbeitgeberin im Rahmen der Verhandlungen angestrebte Vergütungsphilosophie. Diese Präsentation spiele gerade nicht den IST-Zustand wieder. Dies zeige auch die Regelungsabrede, die für den Zeitraum der Verhandlungen die regionale Einteilung der Gehaltsbänder und die Fortgeltung der Vergütungsgruppen regle, nicht aber bestimmte Bewertungsmaßstäbe festlege für die Einordnung innerhalb der jeweiligen Gehaltsbänder.

Wegen der weiteren Einzelheiten des zweitinstanzlichen Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze sowie auf das Vorbringen in den mündlichen Verhandlungsterminen Bezug genommen.

Aus den Gründen

2. Die zulässige Beschwerde des Betriebsrats erweist sich als unbegründet.

2.1 Die gemäß §§ 8 Abs. 4, 87 Abs. 1 ArbGG statthafte Beschwerde des Betriebsrats ist form- und fristgerecht i.S.v. § 87 Abs. 2, 66 Abs. 1 und 2 ArbGG eingelegt und begründet worden.

Die Beschwerde des Betriebsrats ist daher zulässig.

2.2 Die Beschwerde des Betriebsrats hat in der Sache keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat zu Recht seine Zustimmung zu der Umgruppierung des Mitarbeiters F. D. als Lead Genius in die Vergütungsgruppe 6 mit einem Gehalt in Höhe von 3.833,33 EUR brutto pro Monat ersetzt. Ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG ist nicht gegeben. Die Bestimmung der konkreten Gehaltshöhe unterliegt derzeit nicht der Beteiligung des Betriebsrates nach § 99 BetrVG.

2.2.1 Nach § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat vor jeder Ein- oder Umgruppierung zu unterrichten und dessen Zustimmung zu beantragen. Eingruppierung ist die erstmalige, eine Umgruppierung die erneute Einreihung eines Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung (BAG vom 16.03.2016 – 4 ABR 8/14 – juris).

Eine Vergütungsordnung i.S.v. § 99 Abs. 1 BetrVG ist ein kollektives und – jedenfalls bei Geltung nur eines betrieblichen Vergütungssystems – mindestens zwei Vergütungsgruppen enthaltene Entgeltschema, das eine Zuordnung der Arbeitnehmer zu einer der Vergütungsgruppen nach bestimmten generell beschriebenen Merkmalen vorsieht. Woraus sich die Geltung der Vergütungsordnung ergibt, ist unerheblich. Sie kann in einem für den Arbeitgeber geltenden oder auch auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag enthalten sein, auf einer Betriebsvereinbarung beruhen, aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarungen im Betrieb allgemein zur Anwendung kommen oder vom Arbeitgeber einseitig geschaffen sein (vgl. BAG vom 06.04.2011 – 7 ABR 136/09 – BAGE 137, 260 ff.). Die Ein- oder Umgruppierung ist keine in das Ermessen des Arbeitgebers gestellte, rechtsgestaltende Maßnahme, sondern Rechtsanwendung. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG besteht in diesen Fällen daher in einem Recht auf Mitbeurteilung der Rechtslage. Es soll dazu beitragen, hinsichtlich der Eingruppierung möglichst zutreffende Ergebnisse zu erzielen, und dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung des Vergütungsschemas und damit der Durchsetzung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und Transparenz der Vergütungspraxis (vgl. BAG vom 19.10.2011 – 4 ABR 119/09 – AP Nr. 58 zu § 99 BetrVG 1972, Rz. 19).

Da sich die Reichweite des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei der Ein- und Umgruppierung nicht auf die bloße Einreihung der Tätigkeit des entsprechenden Arbeitnehmers in eine bestimmte Vergütungsgruppe beschränkt, sondern das Mitbestimmungsverfahren nach § 99 BetrVG alle Teile der Ein- oder Umgruppierung erfasst, hat das Bundesarbeitsgericht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG auch in Bezug auf die Bestimmung der Fallgruppe einer bestimmten Lohngruppe bejaht, wenn damit unterschiedliche Rechtsfolgewirkung (z. B. Bewährungsaufstieg) verbunden sein können (BAG vom 27.07.1993 – 1 ABR 11/93 – zu B II. 2. der Gründe, BAGE 74, 10).

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts endet das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats allerdings dort, wo es nicht mehr um Rechtsanwendung, sondern um Rechtsgestaltung geht. So steht dem Betriebsrat z.B. kein Mitbestimmungsrecht zu, soweit der öffentliche Arbeitgeber sein ihm in § 17 TVöD eingeräumtes Ermessen, bei erheblich überdurchschnittlichen Leistungen des Beschäftigten die erforderliche Zeit für das Erreichen bestimmter Stufen zu verkürzen oder bei erheblich unterdurchschnittlichen Leistungen zu verlängern, ausübt, indem er die Zeit für das Erreichen bestimmter Stufen verkürzt oder verlängert (BAG vom 6. April 2011 – 7 ABR 136/09 – BAGE 137, 260 ff., Rz. 33).

2.2.2 Eine Anwendung dieser Grundsätze auf den vorliegenden Fall führt dazu, dass die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung zu ersetzen war. Ein Zustimmungsverweigerungsrecht hinsichtlich der konkreten Vergütungshöhe bestand nicht. Die Einordnung des Mitarbeiters auf dem regional anwendbaren Gehaltsband unterfällt derzeit nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG.

2.2.2.1 Bei der Arbeitgeberin findet für die Ein- bzw. Umgruppierung der bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer ein bisher von ihr einseitig aufgestelltes Entgeltschema bzw. nach Abschluss der Regelungsabrede mit dem Gesamtbetriebsrat vorübergehend vereinbartes Entgeltschema Anwendung, das 8 Vergütungsgruppen festlegt, denen drei regional unterschiedliche Gehaltsbänder zugeordnet sind. Zwischen den Beteiligten ist unstreitig, dass der Arbeitnehmer D. nach der von ihm auszuübenden Tätigkeit nach diesem Gehaltsschema der Vergütungsgruppe 6 zuzuordnen ist und dass die Vergütung sich nach dem regional geltenden Gehaltsband gemäß COMP PLAN 2 richtet. Dies hat die Arbeitgeberin dem Betriebsrat im Rahmen des Zustimmungsverfahrens ordnungsgemäß mitgeteilt. Zugleich hat die Arbeitgeberin im Rahmen

dieser Unterrichtung den Betriebsrat auch über die monatliche Vergütung, die dieser Arbeitnehmer erzielen soll, unterrichtet. Dem Betrag nach entspricht diese Vergütung 93,3 % des Midpoints des entsprechenden Gehaltsbands der Vergütungsgruppe 6.

2.2.2.2 Weitergehende Beteiligungsrechte nach § 99 BetrVG in Bezug auf die konkrete Gehaltshöhe standen dem Betriebsrat nicht zu. Insofern fehlt es bei der Bestimmung der konkreten Gehaltshöhe innerhalb des Gehaltsbandes an einer der Mitbeurteilung des Betriebsrats unterliegenden Rechtsanwendung in Bezug auf ein Eingruppierungsschema. Ob ein Arbeitnehmer 93,3 % oder 100% des Gehaltsbandes als Monatsvergütung erzielt, unterliegt nach dem bisherigen Vergütungssystem der Entscheidung der Arbeitgeberin, die diese nach billigem Ermessen zu treffen hat. Die Billigkeit der Entscheidung kann der Arbeitnehmer gerichtlich überprüfen lassen. Ein Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats erwächst daraus nicht.

2.2.2.3 Etwas anderes folgt auch nicht aus der vom Betriebsrat im Rahmen des Beschwerdeverfahrens eingereichten Präsentation. Auch wenn man dabei zugunsten des Betriebsrates davon ausgehen würde, dass die Arbeitgeberin in Anbetracht der Zuordnungsmerkmale innerhalb der Gehaltsbänder auf Seite 10 der Präsentation abstrakte Kriterien für eine Zuordnung der Mitarbeiter zum unteren Drittel, mittleren Drittel oder oberen Drittel aufgestellt hat, fehlt es an abstrakten Kriterien für eine Bestimmung der Position innerhalb dieser Gruppen. Ohne solche Kriterien obliegt aber die Bestimmung dazu, ob ein Arbeitnehmer z. B. innerhalb der mittleren Gruppe bei 93,3 %, wie der Arbeitnehmer D., oder aber bei 94,1 % oder aber bei 96,2 % liegen soll, im Rahmen des einseitigen Leistungsbestimmungsrechts der Arbeitgeberin bzw. der Vereinbarung der beiden Vertragsparteien. Ob die Leistungsbestimmung nach § 315 BGB korrekt ausgeübt wurde ist dann wiederum – worauf das Arbeitsgericht zu Recht abgestellt hat – eine Frage der Vertragskontrolle, nicht aber Maßstab für eine Ein- bzw. Umgruppierung zu der dem Betriebsrat ein Mitbeurteilungsrecht eingeräumt wäre. Dies ergibt sich schon daraus, dass gemäß § 315 BGB im Falle der Nichtbeachtung billigen Ermessens die Leistungsbestimmung dem Gericht obliegt, die Leistungsbestimmung sich also nicht aus der Anwendung eines konkreten Systems ergibt.

Soweit der Betriebsrat vorträgt, aus Seite 9 der Präsentation ergebe sich, ebenso wie aus den bisherigen Ein- und Umgruppierungen, dass die Arbeitgeberin generell bei denjenigen Arbeitnehmern, die die Aufgabe zu 100 % erfüllen würden, die Höhe des Gehaltes nach dem Midpoint bestimme, entspricht dies im Prinzip nur dem Ausgangspunkt für die Ausübung des billigen Ermessens, nämlich der Festlegung eines Mittelwerts für die durchschnittliche Vergütungserwartung bei 100-prozentiger Aufgabenerfüllung. Dieser Mittelwert ist die Bezugsgröße für die Leistungsbestimmung des Arbeitgebers nach oben oder unten. Mehr folgt aus der Präsentation nicht, sodass dahinstehen kann, ob diese Präsentation den Status quo oder aber ein mögliches Vergütungssystem für die Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat darstellen soll.

2.2.2.4 Aus dem Umstand, dass die Arbeitgeberin möglicherweise im Rahmen der Gehaltsbänder drei Gruppen gebildet hat, nämlich das untere Drittel, das mittlere Drittel und das obere Drittel folgt ebenfalls kein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats für den konkreten Fall. Denn auch wenn für die Bestimmung der Gehaltshöhe ein solches System zugrunde gelegt worden wäre, wäre die hier im Streit stehende Umgruppierung in allen ihren Punkten zutreffend erfolgt und der Betriebsrat darüber auch ausreichend informiert. Bei 93,3 % des Midpoints liegt der Arbeitnehmer F. D. unzweifelhaft im mittleren Drittel des Gehaltsbandes. Mit der Mitteilung der konkreten Höhe der Monatsvergütung und der Beurteilung dieses Mitarbeiters ist der Betriebsrat umfassend über diese Umstände informiert worden. Die Einordnung in das mittlere Drittel ist auch nicht Gegenstand der Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats. Der Betriebsrat geht vielmehr davon aus, dass dieser Mitarbeiter bei 100 % einzusortieren wäre. Ob dies individualrechtlich der Fall ist, kann dahinstehen. Betriebsverfassungsrechtlich aus § 99 BetrVG lässt sich dies indes nicht ableiten. Schon der Begriff Gehaltsband lässt darauf schließen, dass die Gehaltshöhe unterschiedlich sein kann. Es steht den Betriebsparteien frei, im Rahmen des Verfahrens nach § 87 BetrVG ein System zu schaffen, bei dem der Betriebsrat für die Einordnung der Mitarbeiter innerhalb des Vergütungssystems eine zufriedenstellende Eingruppierungskontrolle ausüben kann.

3. Fehlte es aber daran mangels einer bisher zwischen den Beteiligten getroffenen Vereinbarung – die Regelungsabrede enthält zu den einzelnen Gehaltshöhen keine Bestimmung – scheidet vorliegend ein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates mit der Begründung aus, der Arbeitnehmer erhalte nicht das richtige Gehalt. Da ansonsten die Eingruppierung zu Recht erfolgte, war die Zustimmung des Betriebsrates zu ersetzen.

4. Die Zulassung der Rechtsbeschwerde kam vorliegend nicht in Betracht, da die gesetzlichen Voraussetzungen hierfür nicht vorlagen. In Anbetracht der Verhandlungen des Gesamtbetriebsrates mit der Arbeitgeberin ist davon auszugehen, dass der vorliegende Sachverhalt keine grundsätzliche Bedeutung entfalten kann.