

## Neues aus der Rechtsprechung

### **Den Bock zum Gärtner? Bestimmung der Betriebsratsvergütung ist keine mitbestimmungspflichtige Eingruppierung.**

*Fallen einem Arbeitgeber Fehler in der Vergütungsbemessung freigestellter Betriebsratsmitglieder auf, gilt es – unter anderem aufgrund drohender Strafbarkeit – zügig zu handeln. Zumindest auf eine Beteiligung des Betriebsrats kann der Arbeitgeber bei der Vergütungsbemessung aber verzichten. Nach einer aktuellen Entscheidung des LAG Baden-Württemberg (Beschluss vom 26. Mai 2023, Az. 12 TaBV 1/23) stellt diese keine mitbestimmungspflichtige Ein- oder Umgruppierung nach § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG dar.*

In einem Mannheimer Kraftwerksbetrieb mit ca. 500 Arbeitnehmern besteht ein elfköpfiger Betriebsrat. Dessen Vorsitzender war langjährig im Betrieb als Schlosser beschäftigt und seit 1994 Betriebsratsmitglied. Seine Vergütung richtete sich zunächst nach den Entgeltgruppen des Haustarifvertrags. Er war seit dem Jahr 1998 von der beruflichen Tätigkeit freigestellt und fungierte ab 2002 als Betriebsratsvorsitzender. Seit 2006 wurde er als außertariflicher Angestellter geführt, sein Gehalt wurde seitdem mehrmals auf zuletzt 13.576,63 Euro brutto pro Monat nebst Dienstwagen mit privater Nutzungsmöglichkeit angehoben. Im Rahmen einer Prüfung im Jahr 2022 senkte die Arbeitgeberin die Vergütung auf 6.338,56 Euro brutto monatlich. Sie ist der Ansicht, dass die Vergütung des Betriebsratsvorsitzenden anhand der Vergütungsentwicklung einer Vergleichsgruppe von bei Dienstantritt mit ihm vergleichbaren Arbeitnehmern zu ermitteln ist – diese seien nach dem Haustarifvertrag mehrheitlich in Entgeltgruppe 8 eingruppiert. Der antragstellende Betriebsrat meint, die Vergütungskürzung sei als Umgruppierung im Sinne von § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG einzuordnen; daher sei sein Mitbestimmungsrecht zu beachten. Mit einem entsprechenden Antrag wendete er sich an das ArbG Mannheim, welches den Antrag zurückgewiesen hat.

Das LAG Baden-Württemberg hat die hiergegen gerichtete Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Ein Mitbestimmungsrecht bestehe nicht. Bei der Vergütungsbestimmung nach § 37 Abs. 4

BetrVG sei lediglich ein Vergleich der Entgeltentwicklung ähnlicher – jedoch nicht freigestellter – Arbeitnehmer erfolgt. Darin liege keine wertende Zuordnung einer bestimmten Tätigkeit zu den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsordnung. An einer Eingruppierung im Sinne des § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG fehle es deshalb. Auch zu einer mittelbaren Eingruppierung sei es durch die Bestimmung des Vergleichsentgelts nicht gekommen. Der Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG sei immanent, dass sie sich auf den einen einzelnen Arbeitnehmer betreffenden Gestaltungs- oder Rechtsanwendungsakt des Arbeitgebers beziehe. Durchschnittsbetrachtungen, wie die Vorliegende, seien diesem Grundgedanken nicht zugänglich. Darin sei auch keine Schutzlücke für freigestellte Betriebsratsmitglieder zu sehen, da die Mitbestimmung bei Eingruppierungsentscheidungen nicht den einzelnen Arbeitnehmer, sondern das kollektive Interesse an innerbetrieblicher Lohngerechtigkeit schütze. Der Beschluss ist rechtskräftig.

Die Entscheidung bestätigt die Auffassung eines bisher vereinzelt gebliebenen Beschlusses des LAG Düsseldorf (19.03.2019, Az. 8 TaBV 70/18) und leistet damit einen Beitrag zur Rechtsklarheit. Sie ist auch inhaltlich zu begrüßen: Bei der Vergütungsermittlung für freigestellte Betriebsräte kann zwar das Ergebnis einer bestimmten Entgeltgruppe entsprechen; der Vorgang an sich ist mit einer Eingruppierung aber nicht vergleichbar. Aus dem Beschluss folgt allerdings nicht, dass Maßnahmen bezüglich freigestellter Betriebsratsmitglieder niemals eine Mitbestimmung wegen personeller Einzelmaßnahmen gem. § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG auslösen können. Bei einer Versetzung etwa handelt es sich – trotz Freistellung – um eine organisatorische Einzelmaßnahme, die zudem bei (hypothetischer) Beendigung der Freistellung ohne weitere Entscheidung wirksam wird und dann Auswirkungen auf die Betriebsorganisation hat. Hier wäre der Betriebsrat daher zu beteiligen.

Bei der konkreten Bemessung des Vergleichsentgelts verbleiben gleichwohl viele Zweifelsfragen. Arbeitgeber sollten im Wissen um das Konfliktpotential bereits bei der Freistellung eines Betriebsratsmitglieds eine Vergleichsgruppe ähnlicher Arbeitnehmer benennen und die Vergütung an ihr ausrichten.

Gegen die Vergütungskürzung geht der Betriebsratsvorsitzende persönlich in einem gesonderten Verfahren vor; dieses befindet sich derzeit in der Berufungsinstanz. Während dort unter anderem über die

Höhe der Vergütung gestritten wird, ging es in dem von dem Betriebsrat angestrebten Verfahren ausschließlich um das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts.

---



## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 (0) 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 (0) 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 (0) 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 (0) 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 (0) 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 (0) 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.  
Telefon: +49 221 65065-129  
[sebastian.kruells@loschelder.de](mailto:sebastian.kruells@loschelder.de)

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

[info@loschelder.de](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)