

Neues aus der Rechtsprechung

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Keine Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines externen Sachverständigen zur Erstellung einer betrieblichen Vergütungsordnung

Gemäß § 80 Abs. 3 Satz 1 BetrVG kann der Betriebsrat bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (Urteil vom 25.11.2025, Az. 5 TaBV 2/25) hat nun klargestellt: Zwar stellt das Aushandeln einer Betriebsvereinbarung zu einem Entgeltsystem eine Betriebsratsaufgabe dar. Die Hinzuziehung eines Sachverständigen zu dieser Aufgabe ist jedoch nur dann erforderlich, wenn beim Betriebsrat ein Defizit an Sach- und Rechtskenntnissen zur Erfüllung dieser Aufgabe besteht, das nicht kostengünstiger, insbesondere durch innerbetriebliche Erkenntnisquellen, ausgeglichen werden kann. Fehlt es hieran, hat der Betriebsrat keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Zustimmung zur Hinzuziehung des Sachverständigen.

Sachverhalt

Die Beteiligten streiten über die Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines externen Sachverständigen für die Erstellung einer betrieblichen Vergütungsordnung. Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen der Biotechnologie und -medizin mit Hauptsitz in Nordrhein-Westfalen und mehreren Niederlassungen, unter anderem in Mecklenburg-Vorpommern. In der Niederlassung T sind rund 600 Beschäftigte tätig.

Die Beteiligten nahmen im November 2021 Verhandlungen über die Einführung eines neuen Entgeltsystems und einer neuen Vergütungsordnung auf. Vor dem Hintergrund der EU-Entgelttransparenzrichtlinie beauftragte die Arbeitgeberin ein externes Beratungsunternehmen mit der Erarbeitung einer personenneutralen Rollenarchitektur, der Bewertung dieser Stellen (Job Grading) und dem Aufbau eines Entgeltsystems. Für die Niederlassungen wurden insgesamt 320 Rollenprofile erstellt, von denen 85 für den Standort T bedeutsam sind.

Zwischen März 2023 und Januar 2024 fanden mehrere Besprechungstermine statt, in denen Vertreter des Betriebsrats, der Betriebsleitung und der Beratungsgesellschaft die Stellenbewertung, die Rollenprofile und das Grading erörterten. Am 22.01.2024 erhielt der Betriebsrat die bisherigen Ergebnisse des Job Grading der 85 Rollenprofile am Standort T.

In der Zeit vom 13.03. bis 15.03.2024 nahm der Betriebsrat an einer dreitägigen Inhouse-Schulung zum Thema „Mitbestimmung bei der Einführung und Anwendung einer betrieblichen Entgeltgestaltung und Vergütungsordnung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG" teil.

Am 26.03.2024 beschloss der Betriebsrat sodann, die Verhandlungen zu den bislang besprochenen Gehaltsbändern abubrechen und den Sachverständigen O.H. mit der Erarbeitung einer neuen Gehaltsstruktur für den Standort T zu beauftragen. Am 09.04.2024 konkretisierte der Betriebsrat seinen Beschluss dahingehend, den Sachverständigen mit der Erstellung einer Gehaltsstruktur bei geplanten Kosten von ca. 4.500 € und einem Umfang von 16 Stunden zu beauftragen. Die Arbeitgeberin forderte den Betriebsrat auf, die Gespräche fortzusetzen und die offenen Fragen zu benennen; eine Zustimmung zur Hinzuziehung des Sachverständigen erteilte sie nicht.

Das Arbeitsgericht Rostock wies die Anträge des Betriebsrats auf Ersetzung der Zustimmung zurück.

Entscheidung

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern bestätigte die erstinstanzliche Entscheidung und wies die Beschwerde des Betriebsrats zurück.

Der Betriebsrat habe keinen Anspruch auf Zustimmung der Arbeitgeberin zu einer Vereinbarung über die Hinzuziehung von Herrn O. H. für die Erstellung einer Gehaltsstruktur im Betrieb T im Umfang von zunächst 16 Stunden. Nach § 80 Abs. 3 Satz 1 BetrVG könne der Betriebsrat Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich sei. Aufgabe eines Sachverständigen sei es, dem Betriebsrat fehlende Fachkenntnisse zur Beantwortung konkreter, aktueller Fragen zu vermitteln – nicht aber, als Vertreter des Betriebsrats aufzutreten und Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu führen.

Die Hinzuziehung eines externen Sachverständigen sei nur dann erforderlich, wenn der Betriebsrat eine ihm zugewiesene konkrete Aufgabe mangels eigener Sach- und Rechtskunde nicht ordnungsgemäß erfüllen könne und es nicht möglich sei, sich diese Kenntnisse kostengünstiger – insbesondere innerbetrieblich – zu verschaffen. Erst wenn der Betriebsrat bei der Erledigung seiner Aufgaben hinsichtlich der Sach- und Fachkenntnisse an seine Grenzen stoße und auch innerbetrieblich keine Hilfe mehr erhalte, könne er auf externen Sachverstand zurückgreifen.

Vorliegend verneinte das LAG die Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines externen Sachverständigen: Zwar stelle das Aushandeln einer Betriebsvereinbarung zu einem Entgeltsystem eine Betriebsratsaufgabe dar (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG). Der Betriebsrat sei hier jedoch aufgrund eigener Anschauung in der Lage, die Anforderungen auf den Arbeitsplätzen nach den gängigen Merkmalen eines Entgeltgruppenschemas zu bewerten. Er verfüge über die notwendigen Kenntnisse zu den verschiedenen Arbeitsplätzen und könne vorliegende Rollenprofile eigenständig prüfen sowie eigene Vorstellungen in die Verhandlungen einbringen. Ein Defizit an Sach- oder Rechtskenntnissen, das die Hinzuziehung externen Sachverständigen erfordere, sei nicht festzustellen.

Praxishinweis

Mit dem Beschluss liegt das LAG Mecklenburg-Vorpommern auf der Linie des BAG (Az. 7 ABR 12/05) und arbeitet prägnant die Voraussetzungen heraus, die erfüllt sein müssen, damit der Betriebsrat nach § 80 Abs. 3 Satz 1 BetrVG einen externen Sachverständigen hinzuziehen kann.

Von besonderer Relevanz für Arbeitgeber ist die vom LAG herausgearbeitete Subsidiarität der externen Sachverständigenhinzuziehung: Bevor der Betriebsrat die mit Kosten verbundene Beauftragung eines Sachverständigen als erforderlich ansehen kann, ist er nach den Grundsätzen der vertrauensvollen Zusammenarbeit und der Verhältnismäßigkeit gehalten, zunächst die innerbetrieblichen Erkenntnisquellen zu erschließen. Arbeitgeber dürfen den Betriebsrat daher vorrangig auf die Einholung innerbetrieblicher Auskünfte verweisen. Diesen Verweis auf innerbetriebliche Auskunftspersonen darf der Betriebsrat auch nicht pauschal mit dem Einwand zurückweisen, diese stünden im Lager des Arbeitgebers und seien daher nicht neutral.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krüß, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de



Dr. Patrick Baumann
+49 221 65065-233
patrick.baumann@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

www.loschelder.de