
Datum: 29.01.2021
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 9. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 9 TaBV 31/20
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2021:0129.9TABV31.20.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Siegburg, 5 BV 9/19
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 1 ABR 5/21
Sachgebiet: Arbeitsrecht

Tenor:

I. Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Siegburg vom 18.06.2020 – 5 BV 9/19 – wird zurückgewiesen.

II. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gründe

1

I.

2

Die Beteiligten streiten über die Mitbestimmungspflichtigkeit der Vorweggewährung von Entgeltstufen gemäß § 17 Abs. 4.1 TVöD-K (VKA), wonach Beschäftigten im Einzelfall ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden kann, soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist.

3

Die nicht tarifgebundene Arbeitgeberin betreibt eine Kinderklinik. Gemäß Teil A § 2 Abs. 1 der in der Klinik geltenden „Betriebsvereinbarung über die Betriebliche Lohngestaltung und Fragen der Arbeitszeit“ (im Folgenden: „BV Lohngestaltung“) findet für die Beschäftigten des nicht-ärztlichen Dienstes die durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-K) in der Fassung vom 31.03.2012 Anwendung, wobei die Betriebsparteien gemäß § 2 Abs. 2 BV Lohngestaltung bei Änderungen des TVöD-K

4

Verhandlungen zu der Frage aufzunehmen haben, ob diese Änderungen auch Teil der Betriebsvereinbarung werden. Nach § 6 BV Lohngestaltung sind sowohl die erstmalige Festlegung als auch die Veränderung von Entgeltstufen dem Betriebsrat zur Zustimmung gemäß § 99 BetrVG vorzulegen.

Die Arbeitgeberin hatte mit ihrer am 15.05.2019 bei dem Arbeitsgericht S eingereichten Antragsschrift die Ersetzung der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung des zum 15.10.2018 eingestellten Gesundheits- und Krankenpflegers K S in die Entgeltgruppe 9c Stufe 4 TVöD-K begehrt. Herr S war der einzige Bewerber auf die Position einer stellvertretenden Stationsleitung. Nachdem die Arbeitgeberin die Gehaltsvorstellung des Herrn S nicht hatte akzeptieren wollen, hatte sie sich mit ihm auf eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 9c TVöD-K sowie um die Vorweggewährung einer Entgeltstufe gemäß § 17 Abs. 4.1 TVöD-K geeinigt. 5

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, dass die Zuordnung eines Arbeitnehmers zu einer vorgezogenen Stufe gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtig sei und im Wege des Widerantrags eine entsprechende Feststellung begehrt. Nachdem Herr S die Klinik der Arbeitgeberin verlassen hatte, hat die Arbeitgeberin den Zustimmungsersetzungsantrag mit Schriftsatz vom 05.12.2019 zurückgenommen. 6

Der Betriebsrat hat beantragt, 7

festzustellen, dass die Vorziehung von Stufen gemäß § 17 Abs. 4.1 TVöD-K (zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften seinem Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegt. 8

Die Arbeitgeberin hat beantragt, 9

den Antrag des Betriebsrats zurückzuweisen. 10

Sie hat die Auffassung vertreten, dass der Betriebsrat bei der Vorweggewährung von Stufen kein Mitbestimmungsrecht habe, da es sich um Einzelfallentscheidungen und nicht um kollektivrechtliche Tatbestände handle. 11

Das Arbeitsgericht hat das Verfahren mit einem am 18.06.2020 verkündeten Beschluss bezüglich des Zustimmungsersetzungsantrags eingestellt, den Antrag des Betriebsrats zurückgewiesen und dies im Wesentlichen damit begründet, dass die Vollziehung der Entgeltstufe durch die Arbeitgeberin aufgrund besonderer Umstände erfolgt sei. Dabei handle es sich nicht um eine kollektive Angelegenheit im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, die ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates auslösen. 12

Der Beschluss ist dem Betriebsrat am 10.07.2020 zugestellt worden. Seine dagegen gerichtete Beschwerde ist am 28.07.2020 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangen und nach Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist bis zum 10.11.2020 mit einem am 05.11.2020 eingegangenen Schriftsatz begründet worden. 13

Er ist der Auffassung, dass das Arbeitsgericht zu Unrecht sein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 und einen kollektiven Bezug der Vorweggewährung von Entgeltstufen verneint habe. Er, der Betriebsrat, sei im Interesse der innerbetrieblichen Lohn- und Verteilungsgerechtigkeit mit der Vorweggewährung von Entgeltstufen bei Herrn S nicht einverstanden gewesen, weil unmittelbar zuvor eine Arbeitnehmerin mit vergleichbarer Tätigkeit eingestellt und eingruppiert worden sei, ohne dass die Entgeltstufen vorgezogen 14

worden seien. Das Mitbestimmungsrecht habe er, der Betriebsrat, nicht bereits durch den Abschluss der Betriebsvereinbarung über die betriebliche Lohngestaltung ausgeübt. Denn darin sei nicht geregelt, dass die Arbeitgeberin über die Vorweggewährung von Vergütungsstufen vorab entscheiden dürfe.

Der Betriebsrat beantragt, 15

unter teilweiser Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Siegburg vom 18.06.2020 – 5 BV 9/199 – festzustellen, dass die Vorziehung von Stufen zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften gemäß A, §§ 2, 6 der Betriebsvereinbarung über Betriebliche Lohngestaltung und Fragen der Arbeitszeit in ihrer jeweils geltenden Fassung iVm. § 17 Abs. 4.1 TVöD-K seinem Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegt. 16

Die Arbeitgeberin beantragt, 17

die Beschwerde zurückzuweisen. 18

Sie verteidigt die arbeitsgerichtliche Entscheidung und vertritt die Auffassung, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sei aufgrund der Tarifsperre des § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG ausgeschlossen. § 17 Abs. 4.1 TVöD-K gewähre nur die Möglichkeit, in Abweichung zu der grundsätzlichen Eingruppierung eine Abweichung im Einzelfall im Rahmen einer tariflich festgelegten Höhe zu einem tariflich festgelegten Zweck ohne Beteiligung des Betriebsrats vorzunehmen. Die Aufzählung von generell abstrakten Voraussetzungen im Rahmen einer Tarifnorm erlaube eine Vorweggewährung von Entgeltstufen ausschließlich im Einzelfall. Damit sei das Ziel des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG durch die Tarifparteien bereits beachtet worden. Denn durch die tarifliche Begrenzung der Abweichung sei gewährleistet, dass das Ziel der allgemeinen Lohngerechtigkeit nicht gestört werde. Ein etwaiges Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sei jedenfalls mit dem Abschluss der Betriebsvereinbarung und dem Verweis auf den TVöD-K abschließend ausgeübt worden. 19

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gründe des angefochtenen Beschlusses, die im Beschwerdeverfahren gewechselten Schriftsätze, die eingereichten Unterlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. 20

II. 21

Die Beschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht seinen Feststellungsantrag zurückgewiesen. Dem Betriebsrat steht bei der Vorweggewährung von Stufen gemäß § 17 Abs. 4.1 TVöD-K kein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu. 22

1.) Der (Wider-)Antrag des Betriebsrats ist zulässig. 23

a) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Streit über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts mit einem Feststellungsantrag zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden (BAG, Beschluss vom 02. April 1996 – 1 ABR 47/95 –, BAGE 82, 349-370, Rn. 27). Im vorliegenden Fall besteht zwischen den Beteiligten Streit darüber, ob die Vorweggewährung von Stufen nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtig ist. Der Betriebsrat hat ein rechtliches Interesse iSd. § 256 Abs. 1 ZPO an der entsprechenden negativen Feststellung. Auch wenn Auslöser der aktuellen 24

Meinungsverschiedenheit die Vorweggewährung von Stufen im Fall des Herrn S war, geht es dem Betriebsrat nicht um eine rein vergangenheitsbezogene Feststellung, aus der sich weder gegenwärtige noch zukünftige Rechtsfolgen ergeben könnten (zu dieser Problematik BAG, Beschluss vom 23. Oktober 2018 – 1 ABR 18/17 –, Rn. 15 - 16, juris). Denn zwischen den Beteiligten steht außer Streit, dass vergleichbare Fälle auch zukünftig zu erwarten sind.

b) Der Antrag des Betriebsrats ist auch bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, da er die verschiedenen Fallgestaltungen, hinsichtlich derer er ein Mitbestimmungsrecht reklamiert, nämlich bei der Vorweggewährung von Stufen gemäß § 7 Abs. 4.1 TVöD-K zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften, hinreichend beschreibt (zur Antragstellung BAG, Beschluss vom 29. September 2020 – 1 ABR 21/19 –, Rn. 19, juris; BAG, Beschluss vom 23. Oktober 2018 – 1 ABR 18/17 –, Rn. 18, juris). 25

2.) Jedoch steht dem Betriebsrat das reklamierte Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht zu. 26

a) 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 welchem das Arbeitsentgelt für die Belegschaft oder Teile der Belegschaft ermittelt oder bemessen werden soll. Sie sind die allgemeinen Vorgaben, aus 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. Für das Beteiligungsrecht des Betriebsrats kommt es nicht darauf an, auf welcher rechtlichen Grundlage die Anwendung der bisherigen Entlohnungsgrundsätze erfolgt ist, etwa auf der Basis bindender Tarifverträge, einer Betriebsvereinbarung, einzelvertraglicher Absprachen oder einer vom Arbeitgeber einseitig praktizierten Vergütungsordnung (BAG, Urteil vom 24. Januar 2017 – 1 AZR 772/14 –, BAGE 158, 44-53, Rn. 37). 27

b) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin ist dieses Mitbestimmungsrecht allerdings nicht bereits durch § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG ausgeschlossen, weil die betriebliche Lohngestaltung für den nicht-ärztlichen Dienst in einem Tarifvertrag geregelt ist. Denn die Arbeitgeberin ist nicht tarifgebunden. Anders als ein tarifgebundener Arbeitgeber, bei dem sich die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG auf den nicht tariflich geregelten, „freiwillig“ geleisteten übertariflichen Teil der Vergütung beschränkt, kann ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber - kollektivrechtlich - das gesamte Volumen der von ihm für die Vergütung der Arbeitnehmer bereitgestellten Mittel mitbestimmungsfrei festlegen und für die Zukunft ändern. Mangels Tarifgebundenheit leistet er sämtliche Vergütungsbestandteile „freiwillig“, weil er hierzu normativ, also gesetzlich oder tariflich, nicht verpflichtet ist (BAG, Beschluss vom 28. Februar 2006 – 1 ABR 4/05 –, BAGE 117, 130-136, Rn. 22). Weil keine tarifliche Vergütungsordnung das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG ausschließt - hat er die bisher geltenden Entlohnungsgrundsätze zu beachten und im Falle ihrer Änderung die Zustimmung des 28

Betriebsrats einzuholen (BAG, Urteil vom 24. Januar 2017 – 1 AZR 772/14 –, BAGE 158, 44-53, Rn. 38).

- c) Der Betriebsrat hat sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG in Fragen der Entgeltgestaltung beim nicht-ärztlichen Dienst durch Abschluss der BV Lohngestaltung bezüglich der Vorweggewährung von Entgeltstufen aber bereits ausgeübt. Durch die (weitgehende) Bezugnahme auf den TVöD-K haben die Beteiligten die tarifliche Regelung zu der für den Betrieb der Arbeitgeberin maßgeblichen Entgeltordnung gemacht. Anders als im Betrieb eines tarifgebundenen Arbeitgebers, wo die im einschlägigen Tarifvertrag enthaltene Vergütungsordnung unmittelbar das im Betrieb geltende System für die Bemessung des Entgelts der Arbeitnehmer darstellt, weil tarifliche Vergütungsregelungen als Inhaltsnormen unmittelbar und zwingend nur zwischen dem Arbeitgeber und den tarifgebundenen Arbeitnehmern gelten (BAG, Beschluss vom 13. August 2019 – 1 ABR 10/18 –, BAGE 167, 252-263, Rn. 38), hat der Betriebsrat in Betrieben tarifungebundener Arbeitgeber die Aufgabe, die Grundsätze der Lohnfindung gemeinsam mit dem Arbeitgeber zu regeln. In diesen Betrieben hat der Betriebsrat sowohl bei der Aufstellung als auch bei jeder Änderung der betrieblichen Vergütungsstruktur mitzubestimmen. Sein Mitbestimmungsrecht erfasst das gesamte Vergütungssystem (Fitting, 30. Aufl. 2020, § 87 BetrVG, Rn. 411). Diese Verweisung auf den TVöD-K in der Fassung vom 31.03.2012 begegnet keinen rechtlichen Bedenken, da sie sich auf eine bestimmte Fassung des Tarifwerks bezieht und die Beteiligten somit nicht unzulässig durch eine dynamische Blankettverweisung ihrer gesetzlichen Normsetzungsbefugnis entäußert und nicht auf eine eigene inhaltliche Gestaltung verzichtet haben (zur Problematik vgl. BAG, Beschluss vom 23. Juni 1992 – 1 ABR 9/92 –, BAGE 70, 356-364, Rn. 25 - 26). Vielmehr haben sie ausdrücklich vereinbart, dass sie jede Änderung des TVöD-K zum Anlass weiterer Verhandlungen über eine Einbeziehung in ihr betriebliches Regelwerk nehmen wollen. 29
- d) Der Betriebsrat hat sein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bezüglich der Vorweggewährung von Entgeltstufen unter Beschränkung des Alleinentscheidungsrechts der Arbeitgeberin in den Fallgruppen "zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften" mit der erforderlichen Gestaltungsdichte ausgeübt, indem er mit der Arbeitgeberin in der BV Lohngestaltung auf die tarifliche Regelung Bezug genommen hat. Denn die Tarifvertragsparteien haben in § 17 Abs. 4.1 TVöD-K eine Regelung über die Vorweggewährung von Entgeltstufen getroffen, ohne eine abweichende oder näher differenzierende betriebliche Regelung zuzulassen. 30
- e) Dass auch die Beteiligten von diesem Verständnis ausgegangen sind, zeigt sich zudem an § 6 BV Lohngestaltung, wonach sowohl die erstmalige Festlegung als auch die Veränderung von Entgeltstufen dem Betriebsrat zur Zustimmung gemäß § 99 BetrVG vorzulegen sind. Unabhängig von der Frage, ob die Beteiligten in § 6 BV Lohngestaltung bezüglich der (erstmaligen) Vorweggewährung von Entgeltstufen eine lediglich deklaratorische Regelung getroffen haben oder die nicht abschließend geregelten (dazu BAG, Beschluss vom 18. August 2009 – 1 ABR 49/08 –, BAGE 131, 358-366, Rn. 20) Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach § 99 BetrVG erweitern wollten (zur Problematik BAG, Beschluss vom 23. August 2016 – 1 ABR 22/14 –, BAGE 156, 135-149, Rn. 38), sind sie jedenfalls nicht davon ausgegangen, dass die Vorweggewährung von Entgeltstufen nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtig sei und die Voraussetzungen dafür weiter ausdifferenziert werden müssten. 31

3.) Jedenfalls steht dem Betriebsrat nicht in allen von ihm beschriebenen Fällen das reklamierte Mitbestimmungsrecht zu. Insoweit muss der Antrag als Globalantrag der Abweisung unterliegen. Denn ein Globalantrag, der eine Vielzahl von Fallgestaltungen erfasst, hat insgesamt keinen Erfolg, wenn er auch Konstellationen enthält, in denen sich der Antrag als unbegründet erweist (BAG, Beschluss vom 29. September 2020 – 1 ABR 21/19 –, Rn. 22, juris; BAG, Beschluss vom 10. März 2009 – 1 ABR 87/07 –, BAGE 129, 364-370, Rn. 21). Der Feststellungsantrag des Betriebsrats umfasst auch solche Fallgestaltungen, in denen die Arbeitgeberin über die in § 17 Abs. 4.1 TVöD genannten Fallgestaltungen hinaus keine abstrakt-generellen Grundsätze für die Vorweggewährung von Entgeltstufen aufstellt, sondern reine Einzelfallentscheidungen trifft. Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG besteht aber nur in den Fällen, in denen die Vorweggewährung nicht nur einzelfallbezogen, sondern über die in § 17 Abs. 4.1 TVöD genannten Fallgestaltungen hinaus oder innerhalb dieser Fallgestaltungen nach vom Arbeitgeber festgelegten, auf eine Vielzahl von Fällen anwendbaren Kriterien erfolgen würde, dem Betriebsrat somit ein Beteiligungsspielraum verbliebe. Kein Mitbestimmungsrecht besteht dagegen, wenn die Arbeitgeberin im Einzelfall, also ohne abstrakt-generelle Grundsätze aufzustellen, Stufen gemäß § 17 Abs. 4.1 TVöD-K vorweggewährt hätte (Spelge/Pfeiffer in: Groeger, Arbeitsrecht im Öffentlichen Dienst, 3. Aufl. 2020, Vorweggewährung von Stufen, Rn. 24.75 und 24.147). Dass die Arbeitgeberin solche abstrakt-generellen Grundsätze aufgestellt hat, ist jedoch auch im Fall des Herrn S nicht erkennbar. Die Vorweggewährung ist bei ihm deshalb erfolgt, weil Herr S der einzige Bewerber auf die Position einer stellvertretenden Stationsleitung war und sie, die Arbeitgeberin, sich, nachdem sie die ursprüngliche Gehaltsvorstellung des Herrn S nicht akzeptieren wollte, mit ihm auf die Vorweggewährung einer Entgeltstufe gemäß § 17 Abs. 4.1 TVöD-K geeinigt hatte. Es fehlt daher an einer Ausfüllung der tariflichen Vorschrift nach abstrakten Grundsätzen, bei deren Anwendung der Betriebsrat mitzubestimmen hätte (vgl. BVerwG, Beschluss vom 13. Oktober 2009 – 6 P 15/08 –, Rn. 39, juris).

III. 33

Die Kammer hat die Rechtsbeschwerde zugelassen, weil sie der Entscheidung des Rechtsstreits grundsätzliche Bedeutung beimisst. 34