

## Pressemitteilung

### **Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Vergütung seines Vorsitzenden?**

Verhandlung am 19.03.2019 um 10.30 Uhr in Saal 106 des Landesarbeitsgerichts  
Düsseldorf

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung des Betriebsratsvorsitzenden zu ersetzen ist. Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen des öffentlichen Personennahverkehrs.

Der heutige Betriebsratsvorsitzende war seit dem 01.09.1994 bei der Arbeitgeberin zunächst als KfZ-Mechaniker mit der Fachrichtung PKW-Instandhaltung beschäftigt. Seit 2006 verfügte er über eine Ausbildungsbefähigung. Mit der Betriebsratswahl 2006 wurde er freigestellt und bestand parallel die Meisterprüfung. Zum 01.01.2008 wurde er während der Freistellung zum Leiter der Ausbildungswerkstatt bestellt und in die Entgeltgruppe (EG) 9 eingruppiert. Mit der Übertragung weiterer Aufgaben wurde er zum 01.09.2009 in EG 10 eingruppiert. Mit der Betriebsratswahl 2010 wurde der heutige Vorsitzende stellvertretender Betriebsratsvorsitzender. Unter gleichzeitiger Freistellung wurde er im Jahr 2012 in EG 11 eingruppiert, weil er ohne seine Freistellung das 2012 eingerichtete zentrale Fuhrparkmanagement geleitet hätte. Mit Wirkung zum 01.03.2013 wurde ihm die Aufgabe als Abteilungsleiter Fahrzeugtechnik Kraftfahrzeuge (FK-U) übertragen. Zu diesem Zeitpunkt legte er sein Amt als stellvertretender Betriebsratsvorsitzender unter gleichzeitigem Verzicht auf seine Freistellung nieder. In dem hierzu abgeschlossenen Änderungsvertrag wurde festgelegt, dass er bis zum 31.12.2013 nach EG 13 und ab dem 01.01.2014 nach EG 14 vergütet werden sollte.

Am 15.11.2013 schlossen der heutige Betriebsratsvorsitzende und die Arbeitgeberin eine Änderungsvereinbarung, wonach er rückwirkend ab dem 11.11.2013 eine Tätigkeit in der Stabsabteilung Sicherheitsmanagement (SI) übernahm und eine Vergütung nach EG 11 erhielt. Hintergrund dieser Vereinbarung war das Ergebnis einer internen Revision, bei der festgestellt worden war, dass er während seiner Tätigkeit als Abteilungsleiter FK-U private Reparaturen habe vornehmen lassen, ohne diese zu bezahlen. Hierfür hatte er auch eine Abmahnung erhalten. Den Schaden hatte der heutige Betriebsratsvorsitzende reguliert und anschließend seine Tätigkeit in der Abteilung SI aufgenommen.

Mit der Betriebsratswahl 2014 wurde er in den Betriebsrat gewählt und übernahm den Vorsitz unter vollständiger Freistellung. Am 18.03.2015 unterzeichneten der damalige Geschäftsführer und ein leitender Personalmitarbeiter einen Vermerk, wonach der Betriebsratsvorsitzende ab dem 01.04.2015 in die EG 14 eingruppiert wurde. Dies entspreche der betriebsüblichen Entwicklung. Man gehe davon aus, dass er die Vorgaben für einen Einsatz als Leiter der Abteilung KfZ-Werkstätten erfülle.

Anfang 2018 überprüfte die Arbeitgeberin die Eingruppierung. Sie ersuchte den Betriebsrat um Zustimmung zur Umgruppierung des Betriebsratsvorsitzenden in EG 11, welche der Betriebsrat verweigerte. Seit dem 01.04.2018 vergütet die Arbeitgeberin den Vorsitzenden nach EG 11, was eine monatliche Differenz von 1.673,73 Euro brutto ausmacht. Über die Differenzzahlung ist ein weiterer Berufungsrechtsstreit (7 Sa 1065/18 – Termin 17.04.2019) anhängig.

Die Arbeitgeberin begehrt die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats. Sie meint, die Höhergruppierung in EG 14 zum 01.04.2015 stelle eine unzulässige Begünstigung des Betriebsrats dar. Dem widerspricht der Betriebsrat und macht im Wege des Widerantrages geltend, dass die Arbeitgeberin den Vorsitzenden ab dem 01.04.2018 nach EG 14 zu vergüten habe. Er behauptet, der damalige Geschäftsführer habe dem Vorsitzenden im November 2013 zugesagt, dass die Zuweisung der Tätigkeit in der SI nur für zwei Jahre erfolge. Danach solle er wieder Abteilungsleiter FK-U sein. Im Übrigen hätte der Vorsitzende sich auch unabhängig davon wieder in die EG 14 beruflich entwickelt. Das Arbeitsgericht Essen hat beide Anträge zurückgewiesen. Es liege keine Eingruppierung im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes vor, denn die Arbeitgeberin habe dem Vorsitzenden keine neue zu bewertende Tätigkeit übertragen. Es gehe vielmehr um die sich aus dem Gesetz (§ 37 Abs.4 BetrVG) ergebende Frage, welche Vergütung dem Betriebsratsvorsitzende bei betriebsüblicher beruflicher Entwicklung zustehe. Daran bestehe kein Mitbestimmungsrecht.

Arbeitgeberin und Betriebsrat haben Beschwerde eingelegt und verfolgen ihre Anträge weiter.

*Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 8 TaBV 70/18  
Arbeitsgericht Essen, Beschluss vom 04.10.2018 – 6 BV 40/18 –*

Für Fragen, Kommentare und Anregungen steht Ihnen zur Verfügung:  
[pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de](mailto:pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de)

**Betriebsverfassungsgesetz**  
**§ 37 Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis**

- (1) Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.
- (2) Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.
- (3) Zum Ausgleich für Betriebsratstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. ...
- (4) Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Dies gilt auch für allgemeine Zuwendungen des Arbeitgebers.

**§ 78 Schutzbestimmungen**

Die Mitglieder des Betriebsrats (...) dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.