

Pressemitteilung

Betriebsrat unzulässig begünstigt

Die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf hat heute erkannt, dass die Arbeitgeberin, ein Unternehmen des öffentlichen Personennahverkehrs, den heutigen Betriebsratsvorsitzenden und Kläger unzulässig wegen seiner Betriebsrattätigkeit begünstigt hat, in dem es ihn ab dem 01.04.2015 gemäß der Entgeltgruppe (EG) 14 vergütete. Im Einzelnen:

Der Kläger und 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. Im gleichen Jahr bestand er die Meisterprüfung. Zum 01.01.2008 wurde er während der Freistellung zum Leiter der Ausbildungswerkstatt bestellt und in 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, der seit 2002 Mitglied des Betriebsrats war, 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. Ob er auch sein Betriebsratsamt niederlegte, ist streitig. In dem 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 Kläger 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 folgender Vorwurf gegenüber dem Kläger: Die interne Revision hatte festgestellt, dass Mitarbeiter der Beklagten auf Anweisung des Klägers während seiner Tätigkeit als Abteilungsleiter FK-U ohne Kostenübernahme Arbeiten an den Privat-PKW's von sich und seiner Ehefrau durchgeführt haben sollten. Hierfür hatte der Kläger eine Abmahnung erhalten. Den Schaden von 1.634,20 Euro 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 Be-

triebsratsvorsitzende 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 nach einer Fusion die Eingruppierung. Seit dem 01.04.2018 vergütet die Arbeitgeberin den Vorsitzenden nach EG 11, was eine monatliche Differenz von 1.673,73 Euro brutto ausmacht. Die Zahlung dieser Vergütungsdifferenz macht der Kläger gerichtlich geltend. Die Arbeitgeberin verlangt die angebliche Überzahlung für die Zeit von Oktober 2017 bis März 2018 zurück. Sie meint, die Vergütung gemäß EG 14 stelle eine unzulässige Begünstigung des Klägers als Betriebsratsmitglied dar (§ 78 Satz 2 BetrVG). Dem widerspricht der Kläger. Er meint, die Vergütung entspreche den vertraglichen Vereinbarungen und gebe seine betriebsübliche berufliche Entwicklung (§ 37 Abs. 4 BetrVG) zutreffend wieder.

Das Landesarbeitsgericht hat ebenso wie das Arbeitsgericht Klage und Widerklage abgewiesen. Die unzulässige Begünstigung des Klägers wegen seiner Betriebsratsstätigkeit (§ 78 Satz 2 BetrVG) folgt daraus, dass die Eingruppierung in EG 14 zum 01.04.2015 weder der betriebsüblichen noch der persönlichen Entwicklung des Klägers entspricht, nachdem dieser sich in der EG 13 nicht bewährt hatte. Es gibt keinen Anhaltspunkt dafür, dass der Kläger bereits anderthalb Jahre, nachdem er sich aufgrund seiner Verfehlung mit einer Tätigkeit nach EG 11 einverstanden erklärt und diese auch ausgeübt hatte, in die EG 14 aufsteigt. Für diese Entgeltgruppe setzt der Tarifvertrag eine Tätigkeit voraus, dies sich durch das Maß an Verantwortung erheblich aus EG 13 heraushebt. Auf den einzigen von ihm benannten vergleichbaren Mitarbeiter, der EG 15 erhält, kann der Kläger sich für die betriebsübliche Entwicklung nicht berufen, denn es handelt sich ebenfalls um ein Betriebsratsmitglied. Die angebliche Zusage des damaligen Geschäftsführers zur Dauer der Tätigkeit als Sachbearbeiter war weder inhaltlich noch zeitlich hinreichend bestimmt. Zu berücksichtigen ist weiter, dass von 2.500 Mitarbeitern nur zwölf in der EG 14 sind. Weil die Beklagte mit der Zahlung ebenfalls gegen das Begünstigungsverbot verstoßen hat, kann sie die Vergütung für die Vergangenheit nicht zurückfordern (§ 817 Satz 2 BGB).

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 17.04.2018 – 7 Sa 1065/18
Arbeitsgericht Essen, Urteil vom 04.10.2018 – 1 Ca 1124/18

Für Fragen, Kommentare und Anregungen steht Ihnen zur Verfügung:
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.