

Mitbestimmung bei der Eingruppierung

Der Betriebsrat hat nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei der Frage, ob ein bislang außertariflich vergüteter Angestellter nach einer Versetzung weiterhin außertariflich eingruppiert ist oder nunmehr unter eine tarifliche Vergütungsordnung fällt.

(Leitsatz des Gerichts)

**Bundesarbeitsgericht,
Beschluss vom 12.12.2006
– 1 ABR 13/06**

■ Der Fall

Nach dem anzuwendenden Gehaltstarifvertrag gelten Mitarbeiter, deren Gehalt die höchste Tarifgruppe übersteigt, als außertarifliche Angestellte. Hierzu gehört der als Assistent der Stabsstelle Qualitätssteuerung eingesetzte H. Im Juli 2003 hörte die Arbeitgeberin den Betriebsrat zur Versetzung dieses Mitarbeiters auf die Stelle des stellvertretenden Abteilungsleiters an. Nach Auskunft der Arbeitgeberin sollte H. weiterhin außertariflich entlohnt werden.

Der Betriebsrat stimmte der Versetzung zu, verweigerte jedoch seine Zustimmung zur Eingruppierung. Seiner



Ansicht nach würde H. durch die außertarifliche Bezahlung benachteiligt werden. Zwar liege das Gehalt oberhalb der höchsten Tarifgruppe, was sich aber infolge der bevorstehenden Tariflohnerhöhung ändern werde. H. sei daher in die Gehaltsgruppe 9 einzugruppieren. Dies lehnt die Arbeitgeberin ab, die ein Mitbestimmungsrecht bezüglich der Eingruppierung des H. verneint.

■ Die Entscheidung

Der vom Betriebsrat gestellte Antrag, die Arbeitgeberin zur Einleitung eines Zustimmungseretzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG zu verpflichten, hat Erfolg.

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts habe die Arbeitgeberin den H. anlässlich der Versetzung neu eingruppiert. Hierzu habe es der Zustimmung des Betriebsrats bedurft. Da der Betriebsrat diese fristgerecht und mit beachtlicher Begründung verweigert habe, müsse die Arbeitgeberin das gerichtliche Zustimmungseretzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG durchführen.

Eine Eingruppierung im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG liege vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit einer bestimmten Vergütungsgruppe zuordnet. Diese Beurteilung müsse der Arbeitgeber nicht nur bei der Einstellung, sondern auch bei der Versetzung eines Arbeitnehmers vornehmen. Schließlich sei eine solche stets mit der Zuweisung eines neuen Arbeitsbereichs verbunden. Unerheblich sei dabei, ob der Mitarbeiter auch nach der Versetzung außertariflich vergütet wird. Schließlich handele es sich bei der Beurteilung des Arbeitgebers, die Tätigkeit des Arbeitnehmers übersteige die oberste tarifliche Vergütungsgruppe, um eine Eingruppierung gemäß § 99 BetrVG.

Lars Althoff, Rechtsanwalt in Remscheid
www.ra-althoff.de

■ Bedeutung für die Praxis

Das Bundesarbeitsgericht stärkt mit der vorliegenden Entscheidung die Rechte des Betriebsrats. Gemäß § 101 BetrVG kann dem Arbeitgeber die Durchführung des gerichtlichen Zustimmungseretzungsverfahrens aufgegeben werden, wenn er einen Arbeitnehmer ein- oder umgruppiert, obwohl der Betriebsrat seine hierzu nach § 99 Abs.1 Satz 1 BetrVG erforderliche Zustimmung verweigert hat. Der Beteiligungsanspruch des Betriebsrats setzt dabei voraus, dass eine Ein- oder Umgruppierung stattgefunden hat. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts ist dies bei einer Versetzung stets der Fall, da diese regelmäßig mit der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs verbunden ist. Der Arbeitgeber muss daher im Falle einer Versetzung die Eingruppierung des betreffenden Arbeitnehmers neu prüfen.

Diese Grundsätze gelten auch bei der Versetzung von außertariflichen Angestellten und selbst dann, wenn ein solcher – wie vorliegend geschehen – nach einer Versetzung weiterhin außertariflich vergütet werden soll. Denn die betriebliche Vergütungsordnung, in welche der Arbeitgeber die Arbeitnehmer eingruppiert, beschränkt sich nicht auf die tarifliche Vergütungsordnung, sondern erfasst auch den außertariflichen Bereich. Im Ergebnis dürfte damit nahezu jede Entscheidung des Arbeitgebers in Bezug auf die Zuordnung eines (tariflichen oder außertariflichen) Mitarbeiters in eine bestimmte Vergütungsgruppe der Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG unterliegen. Dass dies zu begrüßen ist, bedarf keiner besonderen Erwähnung.