

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 12. Juni 2019
- 1 ABR 30/18 -
ECLI:DE:BAG:2019:120619.B.1ABR30.18.0

I. Arbeitsgericht München

Beschluss vom 23. Mai 2017
- 3 BV 1228/16 -

II. Landesarbeitsgericht München

Beschluss vom 27. Februar 2018
- 7 TaBV 91/17 -

Entscheidungsstichworte:

Stufenvorweggewährung und Zahlung einer erhöhten Endstufe nach dem
TV-Ärzte/VKA - Ein- oder Umgruppierung - Mitbestimmung des Betriebs-
rats

BUNDEARBEITSGERICHT



1 ABR 30/18
7 TaBV 91/17
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Juni 2019

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Beschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 12. Juni 2019 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt und Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtliche Richterin Wege und den ehrenamtlichen Richter Fritz für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts München vom 27. Februar 2018 - 7 TaBV 91/17 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob eine tarifvertraglich geregelte Stufenvorweggewährung oder Zahlung einer erhöhten Endstufe eine Ein- oder Umgruppierung ist. 1

Die Arbeitgeberin ist Trägerin einer Klinik mit über 1.000 Beschäftigten. Sie ist an den Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände vom 17. August 2006 (TV-Ärzte/VKA) gebunden, welcher - in der Fassung des Änderungsstarifvertrags Nr. 6 vom 19. Oktober 2016 - auszugsweise lautet: 2

„§ 19 Stufen der Entgelttabelle

(1) Ärztinnen und Ärzte erreichen die jeweils nächste Stufe - in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 20 Abs. 2 - nach den Zeiten einer Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit) und zwar in

a) Entgeltgruppe I

Stufe 2: nach einjähriger ärztlicher Tätigkeit

Stufe 3: nach zweijähriger ärztlicher Tätigkeit

...

§ 20 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

(1) Ärztinnen und Ärzte erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

...

(4) Bei einer Eingruppierung in eine höhere oder niedrigere Entgeltgruppe erhält die Ärztin/der Arzt vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung

wirksam wird, das Tabellenentgelt der sich aus § 19 Abs. 1 ergebenden Stufe. ...

- (5) Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann Ärztinnen und Ärzten im Einzelfall, abweichend von dem sich aus der nach § 19 und § 20 Abs. 4 ergebenden Stufe ihrer/seiner jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelt, ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden. Haben Ärztinnen und Ärzte bereits die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, kann ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ein bis zu 20 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden.“

Anlässlich der Zahlung einer erhöhten Endstufe nach § 20 Abs. 5 Satz 2 TV-Ärzte/VKA in Form einer „individuellen Personalbindungszulage“ für einen leitenden Oberarzt teilte die Arbeitgeberin dem - seinerzeit im Klinikum N gebildeten - Betriebsrat mit, dass dieser bei der Maßnahme zwar nicht zu beteiligen sei, sie aber gleichwohl - ohne Anerkennung einer Rechtspflicht - seine Zustimmung hierzu erbitte. 3

Diese erteilte der Betriebsrat, hat aber im Übrigen die Ansicht vertreten, dass Stufenvorweggewährungen und Zahlungen einer erhöhten Endstufe aufgrund der Bestimmungen des TV-Ärzte/VKA seiner Zustimmung bedürften. Er habe mitzubeurteilen, ob die Tarifbestimmungen eingehalten würden. 4

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt festzustellen, dass Fälle der Stufenvorweggewährung oder der Gewährung einer erhöhten Endstufe nach § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA der Mitbestimmung nach § 99 BetrVG unterliegen. 5

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. 6

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin hat das Landesarbeitsgericht den Antrag abgewiesen. Mit seiner Rechtsbeschwerde begehrt der - wegen der betriebsorganisatorischen Zusammenfassung des Klinikums N mit weiteren Kliniken zu einem Betrieb im 7

Juni 2018 neu gewählte - Betriebsrat die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

- B. Die Rechtsbeschwerde hat keinen Erfolg. 8
- I. Sie ist zulässig. Der neu gewählte Betriebsrat ist als Funktionsnachfolger des verfahrenseinleitenden Betriebsrats rechtsmittelbefugt. 9
- II. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. 10
1. Entgegen der Ansicht des Betriebsrats ist die Rechtsbeschwerde nicht deswegen begründet, weil die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts München unzulässig gewesen wäre. 11
- a) Die Zulässigkeit der Beschwerde gehört zu den Verfahrensfortsetzungsvoraussetzungen einer Rechtsbeschwerde. Demnach hat das Rechtsbeschwerdegericht von Amts wegen zu prüfen, ob das in der Vorinstanz eingelegte Rechtsmittel ordnungsgemäß eingelegt und begründet wurde (*vgl. BAG 21. Februar 2017 - 1 ABR 62/12 - Rn. 64, BAGE 158, 121*). 12
- b) Hiervon ist vorliegend auszugehen. Insbesondere genügt die Beschwerde den gesetzlichen Anforderungen an ihre Begründung (§ 89 Abs. 2 Satz 2 ArbGG). Soweit der Betriebsrat darauf verweist, die Arbeitgeberin habe mit der Begründung ihrer Beschwerde nicht jedes Argument des Arbeitsgerichts im Rahmen dessen Auslegung von § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA angegriffen, verkennt er die Reichweite des § 89 Abs. 2 Satz 2 ArbGG. Die Beschwerdebegründung erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der angefochtenen Entscheidung (*zu den Anforderungen vgl. zB BAG 30. Oktober 2012 - 1 ABR 64/11 - Rn. 11 mwN*). Eines Eingehens auf jede einzelne nicht tragende Ausführung in dem angefochtenen erstinstanzlichen Beschluss bedarf es hingegen nicht. 13

2. Das Landesarbeitsgericht hat den zulässigen Antrag des Betriebsrats zu Recht abgewiesen. 14
- a) Der Antrag ist zulässig. Mit ihm will der Betriebsrat - losgelöst von dem Anlassfall der Zahlung einer erhöhten Endstufe nach § 20 Abs. 5 Satz 2 TV-Ärzte/VKA in Form einer individuellen Personalbindungszulage an einen bestimmten Arbeitnehmer - die Frage klären, ob die von § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA geregelten Fälle Ein- und Umgruppierungen sind, welche nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG seiner Zustimmung bedürfen. Im Streit stehen dabei sowohl die Fälle einer Stufenvorweggewährung nach § 20 Abs. 5 Satz 1 TV-Ärzte/VKA als auch der Zahlung einer erhöhten Endstufe nach § 20 Abs. 5 Satz 2 TV-Ärzte/VKA. In diesem Verständnis ist der Antrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 15
- b) Der Antrag ist unbegründet. Die verfahrensgegenständlichen Maßnahmen unterliegen nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG. Sie sind keine Ein- oder Umgruppierungen. 16
- aa) Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat in Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern der Arbeitgeber den Betriebsrat ua. vor jeder Eingruppierung und Umgruppierung zu unterrichten und dessen Zustimmung zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Der Betriebsrat kann die Zustimmung in den in § 99 Abs. 2 BetrVG angeführten Fällen verweigern. Eingruppierung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist die - erstmalige oder erneute - Einreihung eines Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung. Umgruppierung ist jede Änderung dieser Einreihung (*BAG 11. September 2013 - 7 ABR 29/12 - Rn. 19*). Eine Ein- oder Umgruppierung besteht in der rechtlichen Beurteilung des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit einer bestimmten Vergütungsgruppe oder jedenfalls einer Vergütungsordnung zuzuordnen ist. Die korrekte Einreihung des Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung ist keine in das Ermessen des Arbeitgebers gestellte rechtsgestaltende Maßnahme, sondern 17

Rechtsanwendung (*BAG 26. September 2018 - 7 ABR 18/16 - Rn. 34*). Es handelt sich also nicht - wie bei der Einstellung und Versetzung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG - um konstitutive rechtsgestaltende Akte, sondern um die Kundgabe einer Rechtsansicht. Entsprechend besteht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG in den Fällen der Ein- und Umgruppierung lediglich in einem Recht auf Mitbeurteilung der Rechtslage (*vgl. BAG 11. September 2013 - 7 ABR 29/12 - Rn. 18*) und nicht in der Mitwirkung bei einer erst rechtsgestaltenden Maßnahme des Arbeitgebers.

bb) Danach unterliegen die im Antrag genannten Maßnahmen nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG. Mit der (Vorweg-)Gewährung eines um bis zu zwei Stufen höheren Entgelts (§ 20 Abs. 5 Satz 1 TV-Ärzte/VKA) oder der Zahlung eines über der Endstufe liegenden Entgelts (§ 20 Abs. 5 Satz 2 TV-Ärzte/VKA) bekundet die Arbeitgeberin keine Rechtsansicht. Sie trifft vielmehr eine konstitutiv-gestaltende Entscheidung. Dazu ist sie zwar nur unter bestimmten, tariflich näher geregelten Voraussetzungen berechtigt. Liegen diese vor, ist ihr ein Ermessen eröffnet (*zur Frage des freien oder gebundenen Ermessens sowie des Leistungsbestimmungsrechts iSd. § 315 BGB bei der vergleichbaren Tarifnorm von § 16 Abs. 5 TV-L vgl. BAG 31. Juli 2014 - 6 AZR 822/12 - BAGE 148, 381*). Gleichwohl sind die streitbefangenen Maßnahmen nicht Gegenstand der Mitbeurteilung einer bloßen Rechtsanwendung, auf welche sich die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Ein- und Umgruppierung beschränkt. Bei den verfahrensgegenständlichen Maßnahmen reiht die Arbeitgeberin die Arbeitnehmer bzw. deren Tätigkeiten nicht in die Vergütungsordnung nach dem TV-Ärzte/VKA ein, sondern gewährt oder zahlt aufgrund einer tariflichen Ermächtigung - im Einzelfall - ein außerhalb der Stufenschemata von §§ 19 f. TV-Ärzte/VKA stehendes Entgelt. Ob es sich um einen „sonstigen“ Vergütungsbestandteil auf der Grundlage einer (Neben-)Vereinbarung oder um eine befristete und „aufzehrbare“ Zulage (*vgl. § 16 Abs. 5 Satz 3 TV-L*) handelt, ist nicht ausschlaggebend. Stets fehlt es an einer (bloßen) Zuordnungsbeurteilung als Akt strikter Rechtsanwendung, an die

18

das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierungen anknüpft (*ebenso BVerwG 13. Oktober 2009 - 6 P 15.08 - Rn. 37 ff.*).

Schmidt

Ahrendt

K. Schmidt

D. Wege

Fritz