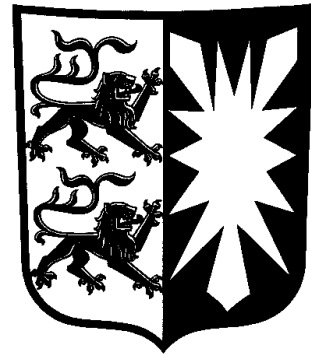


Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 TaBV 10/22

1 BV 94 e/21 ArbG Elmshorn

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



Beschluss

Im Namen des Volkes

Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten

In pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ..., den ehrenamtlichen Richter ... und die ehrenamtliche Richterin ... auf die mündliche Verhandlung vom 15.02.2023

beschlossen:

**Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 03.05.2022 – 1 Bv 94 e/21 wird zurückgewiesen.
Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.**

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Im Übrigen wird auf § 92 a ArbGG hingewiesen.

I.

Die Beteiligten streiten über die Ersetzung der vom Betriebsrat verweigeren Zustimmung zur Umgruppierung eines Arbeitnehmers.

Die Antragstellerin (Arbeitgeberin), ein Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie, beschäftigt in ihrem Betrieb in W. rund 400 Arbeitnehmer. In diesem Betrieb ist der beteiligte Betriebsrat (Betriebsrat) gebildet. Die Arbeitsverhältnisse der dort beschäftigten Arbeitnehmer unterliegen den Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie für Hamburg und Umgebung. Die Vergütung richtet sich nach dem Entgelt-rahmentarifvertrag zwischen NORDMETALL, Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V. Hamburg, und der IG Metall, Bezirksleitung Küste, vom 17.12.2018 (ERA).

Der Arbeitnehmer R. S. (Arbeitnehmer S.) ist bei der Arbeitgeberin im W.er Betrieb beschäftigt. Er arbeitete ab dem Jahr 2012 als Leiter der Abteilung W32-Auftragswesen Luftfahrt. Die Stelle war mit einer Leitungsfunktion verbunden und entsprechend der tarifvertraglichen Merkmale in die Entgeltgruppe 11H eingruppiert.

Im Jahr 2015 wurde dem Arbeitnehmer S. im Zuge einer Umstrukturierung die Leitungsfunktion entzogen. Die Arbeitgeberin versetzte ihn auf eine Stelle als Contract Manager. Diese Stelle erfüllte lediglich die Merkmale der Entgeltgruppe 10. Zwischen dem Arbeitnehmer S. und dem damaligen kaufmännischen Leiter der Antragstellerin, Herrn Dr. B., war vereinbart worden, dass der Arbeitnehmer S. durch den Wechsel auf die Stelle als Contract Manager und den damit verbundenen Verlust der Leitungsfunktion keine finanziellen Nachteile erleiden sollte. Deshalb vereinbarte man, dass er abweichend von der eigentlich korrekten Eingruppierung (weiterhin) in die

Entgeltgruppe 11 eingruppiert werden sollte. Die Reichweite dieser Zusage ist zwischen den Beteiligten streitig.

Im Zusammenhang mit einer weiteren betrieblichen Umstrukturierung verhandelte die Arbeitgeberin mit dem Konzernbetriebsrat im Jahr 2021 über einen Interessenausgleich. Dieser kam am 10.06.2021 zustande. Der Interessenausgleich sieht vor, dass im Zuge der Einführung einer funktionalen Organisation Stellen reduziert werden. Dies sollte nach dem Konzept des Interessenausgleichs vorrangig dadurch umgesetzt werden, dass Arbeitnehmer freiwillig gegen Zahlung einer Abfindung bzw. durch Fluktuation (Eigenkündigungen, Nichtnachbesetzen von Stellen) ausscheiden. Im Zuge der Umstrukturierung entschied die Arbeitgeberin, dass auch die von Herrn S. seit 2015 besetzte Stelle des Contract Managers wegfallen sollte. Herr S. bewarb sich deshalb auf die Stelle eines Kaufmännischer Controllers. Diese Stelle erfüllt – hierüber besteht zwischen den Betriebsparteien Einigkeit – die Eingruppierungsmerkmale der Entgeltgruppe 10, Zusatzstufe 1 (EG10Z1). Mit Schreiben vom 25.10.2021 (Bl. 8 VA) teilte die Arbeitgeberin Herrn S. mit, dass man ihn vorbehaltlich der Zustimmung des Betriebsrats ab November 2021 als Kaufmännischen Controller beschäftigen könne. Das Gehalt sollte sich nach der Entgeltgruppe 10, Zusatzstufe 1 richten. In dem Schreiben führte die Arbeitgeberin die Vergütungsbestandteile wie folgt auf:

Grundentgelt nach der Entgeltgruppe 10, Zusatzstufe 1	EUR 5.871,00
Leistungszulage 6 % des Grundentgeltes	EUR 353,00
Ausgleichszulage nach dem Interessenausgleich	EUR 582,00
	<u>EUR 6.806,00</u>

Bei dem Grundentgelt und der Leistungszulage handelt es sich um tarifvertragliche Vergütungsbestandteile. Die Ausgleichszulage richtete sich nach der im Interessenausgleich getroffenen Regelung. Danach erhalten Arbeitnehmer, die im Zuge der Umsetzung des Interessenausgleichs auf eine niedriger bewertete Stelle wechseln eine zeitlich befristete Ausgleichszahlung.

In dem Schreiben vom 25.10.2021 heißt es weiter:

„Alle übrigen Bedingungen Ihres Arbeitsvertrages und der Nachträge bleiben hiervon unberührt. Ihr Einverständnis bestätigen Sie uns bitte auf der beigefügten Durchschrift mit Ihrer Unterschrift.“

Neben dem getippten Text findet sich der folgende von Herrn S. ergänzte handschriftliche Zusatz:

„Wie bereits mitgeteilt, bin ich nach wie vor der Auffassung, dass diese Eingruppierung nicht dem Aufgabenbereich entspricht. Um jedoch weitere Belastungen zu vermeiden und meine Gesundheit vorrangig zu betrachten ist, möchte ich mit dieser Einverständniserklärung einen Schlussstrich setzen.“

Für die Arbeitgeberin hat der Geschäftsführer und eine Personalreferentin unterschrieben. In dem weiteren mit „Einverstanden“ überschriebenen Unterschriftenfeld findet sich die Unterschrift des Arbeitnehmers S.

Die Arbeitgeberin hörte den Betriebsrat mit Schreiben vom 26.10.2021 (Anlage AS 2) zur geplanten Versetzung und Umgruppierung des Arbeitnehmers S. in die EG10Z1 an. Der Betriebsausschuss stimmte der Versetzung zu, verweigerte jedoch die Zustimmung zur der geplanten Umgruppierung (Schreiben vom 28.10.2021 = Anlage AS 3). Das begründete der Betriebsausschuss u.a. mit einem Verstoß gegen den Interessenausgleich vom 10.06.2021, der den Wegfall der Stelle des „Contract Managers“ nicht vorsehe. Wegen der Einzelheiten der Begründung wird auf Seiten 2 – 6 des Schreibens des Betriebsausschusses vom 28.10.2021 Bezug genommen.

Die Arbeitgeberin ist der Ansicht, die Zustimmung zur Eingruppierung des Arbeitnehmers S. in Entgeltgruppe 10, Zusatzstufe 1 sei zu ersetzen, denn dabei handele es sich um die korrekte tarifvertragliche Eingruppierung. Der Betriebsrat könne sich auf keinen Zustimmungsverweigerungsgrund berufen. Ein solcher ergebe sich nicht daraus, dass der Arbeitnehmer S. zuvor - abweichend von der tariflich korrekten Eingruppierung - auf einer anderen Stelle in Entgeltgruppe 11 eingruppiert war. Die falsche Eingruppierung müsse nicht fortgesetzt werden. Aus der dem Arbeitnehmer S. im Jahr 2015 erteilten Zusage, durch den Verlust der Leitungsfunktion keine Nachteile zu erleiden, ergebe sich nichts Anderes. Die Zusage habe sich nur auf den

Wechsel auf die Stelle als Contract Manager bezogen, nicht auf spätere Veränderungen. Jedenfalls sei diese Zusage hinfällig, weil der Mitarbeiter der Versetzung auf die Stelle als Kaufmännischer Controller im Jahr 2021 und damit auch einer niedrigeren Vergütung zugestimmt habe. Schließlich könne sich aus einer individualvertraglichen Zusage, Vergütung nach einer höheren Tarifgruppe zu gewähren, kein Grund ergeben, die Zustimmung zur tariflich korrekten Eingruppierung zu verweigern. Eine etwa noch bestehende individualrechtliche Zusage habe allenfalls den Charakter einer übertariflichen Zulage und könne nicht dazu führen, dass die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer kollektivrechtlich in die nach dem Tarifvertrag „falsche“ Entgeltgruppe eingruppieren müsse.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die von dem Antragsgegner und Beteiligten zu 2. verweigerte Zustimmung zur Umgruppierung von Herrn R. S. in die Entgeltgruppe 10, Zusatzstufe 1, des Entgelttarifvertrags (ERA) zwischen NORDMETALL, Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V. Hamburg und der IG Metall, Bezirksleitung Küste, vom 17.12.2018 wird ersetzt.

Der Betriebsrat hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Er hat behauptet, die dem Arbeitnehmer S. im Jahr 2015 erteilte Zusage, durch den Verlust der Leistungsfunktion keine Nachteile in Kauf nehmen zu müssen, habe sich nicht nur auf die Tätigkeit als Contract Manager bezogen, sondern allgemein auf eine niedriger bewertete Tätigkeit. Dem Mitarbeiter sei zugesagt worden, dass ihm durch den Verlust der Leitungsfunktion und die Übernahme irgendeiner Tätigkeit nach Entgeltgruppe 10 keine Nachteile entstehen. Eine Umgruppierung sei deshalb nicht möglich, weil dem Mitarbeiter keine Tätigkeit zugewiesen worden sei, die die Tätigkeitsmerkmale einer anderen als der Entgeltgruppe 10 erfülle. Sowohl die Stelle als Contract Manager als auch die als Kaufmännischer Controller erfüllten die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 10.

Der Betriebsrat ist der Ansicht, die Eingruppierung verstoße gegen den Interessenausgleich vom 10.06.2021, weil darin nicht vereinbart worden sei, dass die ursprüngliche Stelle als Contract Manager abgebaut werden soll.

Die dem Arbeitnehmer S. erteilte Zusage, durch den Verlust der Leitungsfunktion keine Nachteile zu erleiden, verpflichte die Arbeitgeberin, den Arbeitnehmer S. weiterhin entgegen der tarifrechtlich korrekten Eingruppierung in Entgeltgruppe 11 einzugruppieren. Die Zusage sei nicht durch die Vereinbarung vom 25.10.2021 aufgehoben worden, weil der Arbeitnehmer S. durch seine handschriftliche Erklärung zum Ausdruck gebracht habe, dass er mit der niedrigeren Vergütung nicht einverstanden gewesen sei. Eine individualvertragliche Vereinbarung über eine niedrigere Eingruppierung sei für den Betriebsrat zudem kollektivrechtlich nicht bindend.

Der Arbeitnehmer werde durch eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 10 benachteiligt, weil sie der ihm erteilten Zusage entgegenstehe. Die Zusage hätte nur durch eine Änderungskündigung aus der Welt geschafft werden können, die jedoch nicht ausgesprochen worden sei. Auch nach den Grundsätzen einer korrigierenden Rückgruppierung sei die Umgruppierung nicht möglich, weil sich die Betriebspartner und der Arbeitnehmer jederzeit darüber im Klaren gewesen seien, dass die bisherige Eingruppierung in Entgeltgruppe 11 nicht korrekt gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat die von der Arbeitgeberin begehrte Zustimmung ersetzt. Zustimmungsverweigerungsgründe stünden dem Betriebsrat nicht zur Seite. Die beabsichtigte Umgruppierung sei tariflich korrekt und verstoße nicht gegen den Interessenausgleich. Der Arbeitnehmer werde durch die Umgruppierung auch nicht im Sinne des § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG benachteiligt. Es bestünden schon erhebliche Bedenken, ob überhaupt eine Benachteiligung in Betracht komme, wenn der Arbeitgeber einen Mitarbeiter in die tarifvertraglich korrekte Entgeltgruppe eingruppieren wolle. Auf einen Nachteil könne sich der Betriebsrat auch nicht wegen der dem Arbeitnehmer ggf. erteilten Zusage berufen, durch den Verlust der Leitungsfunktion in 2015 keine Nachteile erleiden zu müssen. Selbst wenn eine solche Besitzstandszusage noch bestünde, würde dies nicht dazu führen, dass die tarifvertraglich korrekte Eingruppierung den Mitarbeiter benachteiligen würde. Denn die Besitzstandszusage

müsste so ausgelegt werden, dass der Mitarbeiter abweichend von seiner eigentlichen Eingruppierung eine höhere, übertarifliche Vergütung erhält. Der Arbeitnehmer hätte dann möglicherweise einen individualvertraglichen Anspruch auf entsprechend hohe Vergütung. Die korrekte Eingruppierung in Entgeltgruppe 10 würde diesen Anspruch nicht aufheben oder einschränken.

Anders als der Betriebsrat meine, ergebe sich etwas anderes auch nicht aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur korrigierenden Rückgruppierung. Die von der Rechtsprechung für die individualarbeitsrechtliche Eingruppierung entwickelten Grundsätze ließen sich nicht auf die Zustimmung nach § 99 BetrVG übertragen. Das Mitbestimmungsrecht diene der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Lohn- oder Vergütungsordnung in gleichen bzw. vergleichbaren Fällen und damit auch der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und der Durchschaubarkeit der im Betrieb vorhandenen Eingruppierungen. Die vom Personal- bzw. Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam vorgenommene Zuordnung der Tätigkeit gebe dem betroffenen Arbeitnehmer darüber hinaus eine größere Gewähr für deren Richtigkeit, als wenn sie vom Arbeitgeber allein vorgenommen wird.

Das spreche dafür, dass es im Rahmen des § 99 BetrVG allein darauf ankomme, ob die neue tarifliche Bewertung des Arbeitgebers zutrifft oder nicht. Würde man annehmen, dass durch eine individualrechtlich getroffene Zusage oder eine (ggf. wiederholte) falsche Eingruppierung ein Vertrauenstatbestand geschaffen werden kann, der über § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG einen Zustimmungsverweigerungsgrund begründen könnte, hätte das zur Folge, dass der Betriebsrat in einen nicht aufzulösenden Konflikt geraten würde. Einerseits wäre er gehalten, wegen der Missachtung der Zusage bzw. des Vertrauenstatbestands die Zustimmung zu verweigern und auf die Eingruppierung in die tariflich falsche Entgeltgruppe zu drängen. Dies würde aber andererseits der Aufgabe des Betriebsrates widersprechen, für die Einhaltung der Entlohnungsgrundsätze zu sorgen. Nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG wäre er gehalten, der Eingruppierung in die tarifvertraglich falsche Entgeltgruppe zu widersprechen. Dieser systematische Konflikt spreche dafür, die Einschränkungen hinsichtlich einer korrigierenden Rückgruppierung nicht auf die Beurteilung der Zustimmung nach § 99 BetrVG zu übertragen. Es bleibe danach bei dem Grundsatz, dass die Eingruppierung eine

Rechtsanwendung sei und von der tarifvertraglichen Eingruppierung abweichende Individualzusagen oder Vertrauenstatbestände nicht dazu führen können, dass die Eingruppierung in die tarifvertraglich korrekte Entgeltgruppe den Mitarbeiter benachteiligt und deshalb die Zustimmung versagt werden könnte. Deshalb müsse im vorliegenden Fall eine ggf. bestehende individualarbeitsrechtliche Verpflichtung zu einer Vergütung nach einer höheren Entgeltgruppe bei der Beurteilung der vorzunehmenden Eingruppierung im Rahmen des § 99 BetrVG außer Betracht bleiben. Es sei dem Arbeitnehmer überlassen, seine ggf. bestehenden höheren Vergütungsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen und erforderlichenfalls im Urteilsverfahren durchzusetzen.

Gegen den ihm am 01.06.2022 zugestellten Beschluss des Arbeitsgerichts hat der Betriebsrat am 29.06.2022 Beschwerde eingelegt und diese am letzten Tag der bis zum 31.08.2022 verlängerten Beschwerdebegründungsfrist begründet.

Seiner Auffassung nach könne die Zustimmungsverweigerung darauf gestützt werden, dass dem Arbeitnehmer S. durch die Rückgruppierung ein Nachteil entstehe. Denn der Rückgruppierung stehe die Besitzstandszulage aus dem Jahr 2015 entgegen. Diese sei dem Arbeitnehmer S. anlässlich seines Wechsels auf die Stelle eines „Contract Managers“ gewährt worden, und zwar in der Weise, dass er „fehlerhaft“ in die Entgeltgruppe 11H eingruppiert blieb. Das sei individualrechtlich zulässig gewesen. Diese individualrechtliche Vereinbarung sei im Herbst 2021 nicht einvernehmlich abgeändert worden. Die Arbeitgeberin und der Arbeitnehmer S. hätten sich durch die Vereinbarung vom 25.10.2021 nicht darüber geeinigt, die Besitzstandszulage unter Umgruppierung in die Entgeltgruppe 10 abzulösen. Der Arbeitnehmer S. habe sich nur mit der Aufnahme einer neuen Tätigkeit (als Kaufmännischer Controller) sowie der Umgruppierung in die Entgeltgruppe 10 einverstanden erklärt, nicht jedoch mit der (gleichzeitigen) Ablösung der Besitzstandszulage. Sein handschriftlicher Vermerk oberhalb der Unterschrift auf dem Schreiben vom 25.10./01.11.2021 (Anlage AS 1) belege den Vorbehalt.

Angesichts der fortbestehenden individualrechtlichen Besitzstandszulage (Eingruppierung und Vergütung nach Entgeltgruppe 11H) stelle die Eingruppierung und Ver-

gütung nach der Entgeltgruppe 10 einen nicht gerechtfertigten Nachteil für den Arbeitnehmer S. dar. Der Betriebsrat könne seine Zustimmungsverweigerung auch auf eine individualrechtliche Vereinbarung – hier die Besitzstandszulage - stützen.

Der Betriebsrat beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 03.05.2022 – 1 BV 94e/21 – abzuändern und den Antrag der Beteiligten zu 1 (Arbeitgeberin) abzuweisen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Die tarifgerechte Eingruppierung benachteilige den betroffenen Arbeitnehmer nicht. Die Besitzstandszulage aus dem Jahr 2015 sei erloschen, da sie sich nur auf den Wechsel auf die Stelle des „Contract Managers“ bezogen habe. Spätestens durch die Erklärung des Arbeitnehmers S. auf dem Schreiben vom 25.10.2021 sei die Zusage einvernehmlich aufgehoben worden. Bereits mit E-Mail vom 10.09.2021 habe der Arbeitnehmer S. mitgeteilt, dass er die Änderung der Vergütung zwar nicht richtig finde, sich mit der angebotenen Eingruppierung in die EG 10 Z1 nach reiflicher Überlegung aber einverstanden erkläre. Auf diese Mitteilung nehme er in seinem handschriftlichen Vermerk auf dem Schreiben vom 25.10./02.11.2021 Bezug. Aber auch wenn die Zusage noch bestünde, könne allein der Arbeitnehmer S. darauf individualrechtliche Ansprüche stützen, nicht jedoch der Betriebsrat seine Zustimmungsverweigerung.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird zur Ergänzung des Tatbestandes auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

II.

A. Die Beschwerde des Betriebsrats ist zulässig, insbesondere ist sie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 89 Abs. 1, 2, 87 Abs. 2, 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. §§ 519 ZPO.

B. Die Beschwerde ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Zustimmung zur Umgruppierung des Arbeitnehmers S. in die Entgeltgruppe 10, Zusatzstufe 1 ERA zu Recht ersetzt. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf die ausführliche Begründung des Arbeitsgerichts Bezug genommen. Die Angriffe des Betriebsrats in der Beschwerde führen zu keiner anderen Entscheidung:

I. Die Arbeitgeberin hat das Zustimmungsverfahren für eine Umgruppierung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG wirksam eingeleitet.

1. Im Unternehmen der Arbeitgeberin sind mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt. Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG unterliegen daher Ein- und Umgruppierungen der Zustimmung des bei ihr gebildeten Betriebsrats.

2. Bei der Eingliederung des Arbeitnehmers S. in die EG10Z1 ERA handelt es sich um eine nach § 99 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige personelle Einzelmaßnahme. Die Zuordnung von Arbeitnehmern zu den Entgeltgruppen des ERA-TV ist eine der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegende Ein-/Umgruppierung (BAG 12.01.2011 – 7 ABR 34/09 – Rn. 21 ff.).

a) Eine Eingruppierung ist die erstmalige, eine Umgruppierung die erneute Einreihung eines Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung. Sie besteht in der Zuordnung der verrichteten Tätigkeit eines Arbeitnehmers zu einer bestimmten Gruppe der Vergütungsordnung nach Maßgabe der dafür gültigen Kriterien. Weist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, dessen Eingruppierung bereits erfolgt ist, eine veränderte Tätigkeit zu – hier aufgrund der Versetzung auf die Stelle des „Kaufmännischen Controllers“ -, ist er gehalten, die Übereinstimmung mit der bisherigen Eingruppierung zu überprüfen. Gelangt er dabei zum Ergebnis, der Arbeitnehmer sei aufgrund der geänderten Tätigkeit einer anderen Vergütungsgruppe zuzuordnen, liegt eine Umgruppierung vor (BAG 23.01.2019 – 4 ABR 56/17 – Rn. 19; BAG 16.03.2016 - 4 ABR 8/14 – Rn. 16; BAG 16.03.2006 – 4 ABR 8/14 – Rn. 16). Ergibt die Prüfung die Richtigkeit der bisherigen Eingruppierung auch für die neue Tätigkeit, handelt es sich um eine erneute Eingruppierung (BAG 16.03.2016 – 4 ABR 8/14 – Rn. 16). In solchen Fällen ist nicht nur die Umgruppierung, sondern auch das Beibehalten der bisherigen Eingruppierung

eine neue personelle Einzelmaßnahme, die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auslöst (BAG 16.03.2016 – 4 ABR 8/14 – Rn. 16).

b) Gemessen daran liegt eine Umgruppierung vor. Der Arbeitnehmer S. war aufgrund seiner Leitungsfunktion bis zum Jahr 2015 zutreffend in die EG 11 H eingruppiert. Auch in der Folgezeit erhielt er – trotz Verrichtung einer Tätigkeit die nur eine Eingruppierung in die EG 10 rechtfertigte – die Vergütung nach der EG 11. Im Zuge der Überprüfung der bisherigen Eingruppierung und der richtigen Eingruppierung der veränderten Tätigkeit („Kaufmännischer Controller“) ist die Arbeitgeberin zu dem Ergebnis gekommen, dass eine andere (niedrigere) Eingruppierung richtig ist.

3. Die Arbeitgeberin hat den Betriebsrat über die beabsichtigte Umgruppierung ordnungsgemäß unterrichtet.

a) Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die geplante personelle Einzelmaßnahme unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. Erforderlich, aber auch ausreichend ist eine Unterrichtung, die es dem Betriebsrat ermöglicht, aufgrund der mitgeteilten Tatsachen zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe gegeben ist (BAG 09.10.2013 – 7 ABR 1/12 – Rn. 33).

b) Bei Umgruppierungen ist die Mitteilung der bisherigen und der vorgesehenen Vergütungsgruppe erforderlich sowie die Erläuterung der Gründe, weshalb der Arbeitnehmer anders als bisher einzureihen ist (BAG 30.09.2014 – 1 ABR 32/13 -). Dazu bedarf es regelmäßig der Angabe der auszuübenden Tätigkeit, da die Zuordnung zu den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe aufgrund der dem Arbeitnehmer zugewiesenen Arbeitsaufgaben erfolgt.

c) Nach diesen Grundsätzen hat die Arbeitgeberin das verfahrensgegenständliche Zustimmungsverfahren wirksam eingeleitet.

Das Zustimmungersuchen vom 26.10.2021 (Anlage AS 2) enthielt den Namen, das Geburtsdatum, die Betriebszugehörigkeit und die PersAnf.Nr. des betroffenen Arbeitnehmers sowie die Angabe seiner bisherigen und der beabsichtigten Eingruppierung in die Vergütungsordnung ERA. Daneben waren den Tätigkeiten des Arbeitnehmers S. jeweils internen Funktionsbezeichnungen zugeordnet (Contract Manager und Kaufmännischer Controller). Auch die Zusatzstufe 1 hat die Arbeitgeberin begründet. Schließlich hat sie die Hintergründe der Umgruppierung ergänzend erläutert.

4. Das Widerspruchsschreiben des Betriebsausschusses vom 28.10.2021 genügt den inhaltlichen Anforderungen an eine Zustimmungsverweigerung iSd. § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Es enthält in noch ausreichender Weise die Angabe von Gründen. Der Betriebsausschuss war für die Angelegenheit auch zuständig. Der Betriebsrat hat dem Betriebsausschuss personelle Angelegenheiten zur selbständigen Erledigung übertragen (§ 27 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). Das haben die Vertreter des Betriebsrats im Anhörungstermin unwidersprochen erklärt.

a) Ein Widerspruch genügt der gesetzlichen Begründungspflicht, wenn es als möglich erscheint, dass mit der schriftlich gegebenen Begründung einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgeführten Verweigerungsgründe geltend gemacht wird. Nur eine Begründung, die offensichtlich auf keinen der gesetzlichen Verweigerungsgründe Bezug nimmt, ist unbeachtlich (BAG 13.05.2014 – 1 ABR 9/12 – Rn. 21).

b) Diesen Anforderungen wird das Widerspruchsschreiben vom 28.10.2021 gerecht. Der Betriebsausschuss führt Gründe an, u.a., dass die dem Arbeitnehmer S. erteilte Zusage einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 10 entgegenstehe und er durch diese Eingruppierung benachteiligt werde. Ferner macht der Betriebsausschuss geltend, die Umgruppierung verstoße gegen Eingruppierungsgrundsätze gemäß § 3 Ziffern 4 und 5 ERA sowie gegen den Interessenausgleich und damit gegen Vorschriften iSv. § 99 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Dieses Vorbringen lässt sich den möglichen Verweigerungsgründen des § 99 Abs. 2 Nr. 1 und 4 BetrVG zuordnen.

II. Die verweigerte Zustimmung zur Umgruppierung des Arbeitnehmers S. in die Entgeltgruppe 10, Zusatzstufe 1 ERA ist zu ersetzen. Ein Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 BetrVG liegt nicht vor.

1. Die beantragte Umgruppierung in die Entgeltgruppe 10, Zusatzstufe 1 ERA verstößt nicht gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung.

a) Die Umgruppierung verstößt nicht gegen den im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag ERA.

aa) Die Stelle des „Kaufmännischen Controllers“ erfüllt unstreitig die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 10, Zusatzstufe 1 ERA. Das haben die Betriebspartner im Anhörungstermin nochmals bestätigt.

bb) Anders als vom Betriebsausschuss auf Seite 6 des Schreibens vom 28.10.2021 geltend gemacht, verstößt die Umgruppierung des Arbeitnehmers S. in die Entgeltgruppe 10, Zusatzstufe 1 ERA nicht gegen die Eingruppierungsgrundsätze gemäß § 3 Ziffern 4 und 5 ERA. Grundlage für die Eingruppierung sind nach § 3 Ziffer 1 ERA die Anforderungen aus der übertragenen Arbeit. Die dem Arbeitnehmer S. infolge der Versetzung übertragene Tätigkeit des „Kaufmännischen Controllers“ erfüllt – wie oben festgestellt - unstreitig die Merkmale der Entgeltgruppe 10, Zusatzstufe 1 ERA. Der Fall des § 3 Ziffer 4 ERA liegt nicht vor. Der Arbeitnehmer S. verrichtet nicht dauerhaft niedriger bewertete Tätigkeiten als die eines „Kaufmännischen Controllers“. Die in § 3 Ziffer 5 ERA vorgesehene Verpflichtung des Arbeitgebers, bei Versetzungen, die zu Abgruppierungen führen können, vorrangig gleichwertige und zumutbare Arbeiten anzubieten, steht der tarifgerechten Ein-/Umgruppierung nicht entgegen. Das zeigt die Regelung der Rechtsfolgen, falls solche Arbeiten nicht angeboten werden. Wenn der Arbeitgeber keine gleichwertigen und zumutbaren Arbeiten anbieten kann, hat er dem Beschäftigten im Falle der Abgruppierung für eine bestimmte Zeit die bisherige Vergütung bzw. eine Anpassungshilfe zu zahlen.

b) Die Umgruppierung verstößt auch nicht gegen Bestimmungen des Interessenausgleichs vom 10.06.2021. Es kann offenbleiben, ob der Interessenausgleich als kollektivrechtliche Vereinbarung besonderer Art überhaupt eine Norm iSd. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG ist (zum Streitstand vgl. Däubler/Bachner, BetrVG, § 99 Rn. 201). Der Interessenausgleich vom 10.06.2021 enthält jedenfalls keine Regelungen zur Eingruppierung gegen die die Arbeitgeberin verstoßen haben könnte.

Es ist für die Frage der Eingruppierung unerheblich, ob der Interessenausgleich den Wegfall der Stelle des Contract Managers, die der Arbeitnehmer S. vor seiner Versetzung besetzt hatte, vorsah. Ein Zustimmungsverweigerungsgrund liegt nur dann vor, wenn die konkret in Streit stehende Maßnahme – hier also die Umgruppierung - gegen eine Norm im Sinne des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG verstoßen würde. Das ist nicht der Fall, denn der Interessenausgleich regelt Ein-/Umgruppierungen nicht.

Das Arbeitsgericht hat zu Recht offengelassen, ob die Stellenstreichung gegen den Interessenausgleich verstößt. Falls der Betriebsrat im Wegfall der alten Stelle einen Verstoß gegen den Interessenausgleich gesehen hat, hätte er sich gegen die Umsetzung des Stellenabbaus wenden können. Bei einer Abweichung vom Interessenausgleich kämen zudem Nachteilsausgleichsansprüche der betroffenen Mitarbeiter in Betracht (vgl. § 113 Abs. 2 BetrVG).

c) Soweit der Betriebsausschuss geltend gemacht hat (Seite 3 f. des Schreibens vom 28.10.2021), dass die Versetzung und die Vergütungsreduzierung infolge der Umgruppierung nicht vom Direktionsrecht gedeckt seien, vielmehr mangels Einverständnisses des Arbeitnehmers S. der Änderungskündigung bedurft hätten, beruft er sich auf keinen Zustimmungsverweigerungsgrund iSv. § 99 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Zur Zustimmungsverweigerung berechtigen nur Verstöße gegen die in § 99 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG aufgeführten Normen. Arbeitsvertragliche Regelungen gehören nicht dazu.

d) Entsprechendes gilt für die auf Seite 4 f. des Schreibens vom 28.10.2021 formulierte Rüge, die Arbeitgeberin könne die arbeitsvertraglich zugesicherte Eingruppierung in die EG 11 nicht durch die Versetzung ändern; die höhere Eingruppierung, die

aus Sicht des Betriebsausschusses richtigerweise als übertarifliche Zulage hätte bezeichnet werden müssen, könne lediglich mit den Mitteln des Individualrechts verändert werden (Änderungsvereinbarung, Änderungskündigung). Auch damit beruft sich der Betriebsausschuss auf einen Verstoß gegen Individualrecht, nämlich gegen eine dem Arbeitnehmer S. in der Vergangenheit erteilte Zusage.

2. Die beantragte Umgruppierung in die Entgeltgruppe 10, Zusatzstufe 1 ERA führt auch zu keinem Nachteil im Sinne des § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG.

a) Eine Ein- oder Umgruppierung kann zu einer Benachteiligung des betroffenen Mitarbeiters führen, und zwar, wenn eine zu niedrige Eingruppierung erfolgt oder die Umgruppierung zu einer Herabgruppierung führt. Dies gilt aber nur, wenn die Zuordnung objektiv „falsch“ ist. Ist die neue Eingruppierung bzw. die Umgruppierung „richtig“, entspricht sie also dem maßgeblichen Entgeltschema, fehlt es an einem Nachteil iSd. § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG (BAG 06.08.2002 – 1 ABR 49/01 – Rn. 54). Der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in der genannten Entscheidung ausgeführt: „Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierungen ist nach ständiger Rechtsprechung des Senats kein Mitgestaltungs-, sondern ein Mitbeurteilungsrecht. Die Eingruppierung eines Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung ist ein Akt der Rechtsanwendung. Die Beteiligung des Betriebsrats soll sicherstellen, dass diese Rechtsanwendung möglichst zutreffend erfolgt. Sie dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der betrieblichen Vergütungsordnung und damit der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit sowie der Transparenz der betrieblichen Vergütungspraxis (BAG 03.08.1999 – 1 ABR 30/98 -; 28.04.1998 – 1 AZR 50/97 -; 12.08.1997 – 1 ABR 13/97 -)“. Das Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats beschränkt sich danach zwar nicht auf die Frage, ob die vom Arbeitgeber vorgenommene Bewertung der Tätigkeit der von ihm zugrunde gelegten Vergütungsordnung entspricht. Der Betriebsrat kann nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG einer vom Arbeitgeber beabsichtigten Eingruppierung vielmehr auch mit der Begründung widersprechen, die vom Arbeitgeber angewandte Vergütungsordnung sei nicht diejenige, die im Betrieb zur Anwendung kommen müsse (BAG 27.01.1987 – 1 ABR 66/85 -; 27.06.2000 – 1 ABR 29/99 -). In jedem Fall geht es aber darum, die korrekte Anwendung der

maßgeblichen Vergütungsordnung zu gewährleisten. Die Rechtsanwendung als solche steht nicht zur Disposition der Betriebsparteien. Einer von der Vergütungsordnung gebotenen Ein- oder Umgruppierung kann sich der Betriebsrat deshalb nicht mit der Begründung widersetzen, sie verschlechtere die bisherige Position des Arbeitnehmers. In den Folgen richtiger Anwendung der tariflichen Vorschriften liegt eben kein "Nachteil" iSd. § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG (BAG 06.08.2002 – 1 ABR 49/01 – Rn 54).

In seiner Entscheidung vom 28.04.2009 (– 1 ABR 97/07 – Rn. 36) hat der Senat diese Rechtsprechung zum Zustimmungsverweigerungsrecht des § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG wie folgt bestätigt: „Bei einer Eingruppierung kommt dieser Verweigerungsgrund nicht in Frage. Die Eingruppierung eines Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung ist ein Akt der Rechtsanwendung. Sie steht nicht zur Disposition der Betriebsparteien. ... In den Folgen richtiger Anwendung des geltenden Rechts liegt kein Nachteil iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG“.

Dieser Rechtsprechung des 1. Senat (vgl. auch BAG 23.10.2008 – 1 ABR 26/17 – Rn. 30), der der 10. Senat des BAG gefolgt ist (BAG 20.09.2006 – 10 AZR 57/05 – Rn. 42), hat sich die erkennende Kammer bereits im Jahr 2007 angeschlossen (LAG Schleswig-Holstein 17.01.2007 – 6 TaBV 18/05 – Rn. 87) und hält daran nach erneuter Prüfung fest. Das bedeutet, dass die dem hier maßgeblichen Entgeltschema entsprechende Umgruppierung des Arbeitnehmers S. für diesen zu keinem Nachteil im Sinne des § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG führt.

b) Ein Nachteil iSd. § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG, der den Betriebsrat zum Widerspruch berechtigen könnte, liegt auch nicht darin, dass der Arbeitnehmer S. trotz fortbestehender individueller Besitzstandszulage aufgrund der Umgruppierung nur noch Vergütung nach der Entgeltgruppe 10 erhält.

aa) Es kann offenbleiben, ob die Besitzstandszulage aus dem Jahr 2015 mittlerweile erloschen ist, weil sie nur für die Tätigkeit des „Contract Managers“ gegolten hat.

Spätestens durch die Erklärung des Arbeitnehmers S. auf dem Schreiben vom 25.10.2021 ist die Zusage einvernehmlich aufgehoben worden. Einen Vorbehalt bezüglich der Zusage enthält die handschriftliche Erklärung nicht. Die Besitzstandszulage wird nicht einmal erwähnt. Es wird zwar eine andere Auffassung zur Eingruppierung angesprochen; dennoch wird ausdrücklich das Einverständnis erklärt, um einen Schlusstrich zu setzen. Bereits mit E-Mail vom 10.09.2021 hatte der Arbeitnehmer S. der Arbeitgeberin mitgeteilt, dass er die Änderung der Vergütung zwar nicht richtig finde, sich aber mit der angebotenen Eingruppierung in die EG 10 Z1 „nach reiflicher Überlegung einverstanden“ erkläre. Er geht danach selbst von einer Vergütungsreduzierung aus. Anders lässt sich nicht erklären, dass er im 5. Absatz dieses Schreibens um Prüfung bittet, inwieweit seine „Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer“ zu einer möglichen Entgeltverbesserung führt. Auf diese Mitteilung nimmt der Arbeitnehmer S. in seinem handschriftlichen Vermerk auf dem Schreiben vom 25.10./02.11.2021 Bezug. Sein Einverständnis mit der Versetzung, der geänderten Eingruppierung (EG 10 Z 1) und dem neuen Bruttoentgelt wird nicht unter Vorbehalt erklärt.

bb) Selbst, wenn sich Arbeitnehmer S. noch auf die im Jahr 2015 zugesagte Besitzstandszulage berufen könnte, fehlte es an einem Nachteil iSd. § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG, der den Betriebsrat zur Zustimmungsverweigerung berechtigen könnte. Denn der Zusage käme lediglich individualrechtliche Wirkung zu. Der Arbeitnehmer S. könnte sich darauf berufen, die Arbeitgeberin enthalte ihm die zugesagte Zulage zu seiner tarifgerechten Vergütung (EG 10 Z 1) vor.

C. Ein gesetzlich begründeter Anlass, die Rechtsbeschwerde zuzulassen, besteht nicht.

gez. ...

gez. ...

gez. ...