

## VERGÜTUNG

## Betriebliche Entgeltgrundsätze und Mindestlohn

BAG, Urteil vom 27.4.2021 – 1 ABR 21/20

*Besteht eine Betriebsvereinbarung zu betrieblichen Entgeltgrundsätzen und steigt der Mindestlohn, sodass die unteren Entgeltgruppen hierdurch eine Erhöhung erfahren, löst dies kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus, auch wenn die prozentualen Abstände der Entgeltgruppen in der Betriebsvereinbarung festgelegt sind.*

Der Betriebsrat einer großen Einrichtung für psychisch kranke Menschen in Berlin schloss mit der Arbeitgeberin eine Betriebsvereinbarung ab, in der es im Kern um Entlohnungsgrundsätze und die Vergütungsordnung ging. Die überwiegende Zahl der Beschäftigten sind Sozialarbeiter:innen. Die erzwingbare Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) erstreckt sich nicht auf die Entgelthöhe, also den konkreten Eurobetrag, sondern auf allgemeine Entgeltgrundsätze. Der Betriebsrat hatte daher eine »abstrakte Entgelttabelle« in Prozentpunkten vereinbart. Sozialarbeiter sind im Betrieb die größte Beschäftigungsgruppe. Für sie wurden 100% vorgesehen, für die unteren Entgeltgruppen prozentual entsprechend weniger, die unterste Entgeltgruppe belief sich auf 54,48%. Andere Tätigkeiten wurden entsprechend prozentual höher eingestuft (z. B. in der Entgeltgruppe 13 mit 126,18% in der Eingangsstufe). Auf der horizontalen Ebene, also den Erfahrungsstufen, wurden die Tätigkeiten für die Sozialarbeiter:innen in der 6. Stufe mit 131,82 Prozentpunkten bemessen. Für die einfachsten Tätigkeiten wurden keine ansteigenden Erfahrungsstufen, sondern einheitlich 54,48% vorgesehen.

### Tabelle der konkreten Entgelte als Teil der Betriebsvereinbarung

Da die Arbeitgeberin sich für die Höhe der Entgelte interessierte und bloße Prozentpunkte allzu abstrakt sind, rechnete sie sich den hieraus ergebenden Eurobetrag aus, sodass auch diese Tabelle, also die Tabelle der konkreten

Entgelte, Teil der Betriebsvereinbarung wurde. Die Sozialarbeiter:innen erhielten umgerechnet einen Stundenlohn von 16,33 Euro (in der Eingangsstufe). In der untersten Stufe, der Entgeltgruppe 1, war der Betrag 8,90 Euro. Die Vereinbarung wurde Anfang 2018 abgeschlossen, als der Mindestlohn noch unter den 8,90 Euro lag. Sodann stieg der Mindestlohn von damals 8,84 Euro auf 9,19 Euro. Die Arbeitgeberin hob die unterste Entgeltgruppe an, indem sie den in der Entgeltgruppe 1 Eingruppierten den entsprechenden Mindestlohn zahlte. Der Betriebsrat war der Auffassung, dass die von ihm vereinbarte Prozenttabelle von der Arbeitgeberin nicht mehr beachtet wird. Er verlangte die Erhöhung sämtlicher Entgelte, damit die prozentualen Abstände weiterhin gewahrt werden. Die Arbeitgeberin stand hingegen auf dem Standpunkt, dass sie lediglich eine gesetzliche Pflicht mit der Zahlung des Mindestlohns erfülle und erhöhte die Tabellenentgelte für die anderen Beschäftigten nicht.

### Das sagt das BAG

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) widersprach nicht der Auffassung des Betriebsrats, dass ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht für die Ausgestaltung der Entgeltgruppen, deren nähere Beschreibung und insbesondere die prozentualen Abstände der einzelnen Gruppen zueinander und auch hinsichtlich der Erfahrungsstufen besteht. Zur Frage, ob der Betriebsrat für die Entgelthöhe, also bezogen auf die einzelnen Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen ein Mitbestimmungsrecht hat, musste das BAG nichts abschließend feststellen. Auf

die Regelungssperren des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG wies es aber hin. Für Vereinbarungen über die Entgelthöhe sind die Gewerkschaften zuständig, sodass Betriebsräten ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht an dieser Stelle nicht zusteht. Ob die Betriebsparteien die Entgelthöhe gleichsam freiwillig in die Betriebsvereinbarung einbeziehen konnten, ließ das BAG offen. Es kam für die Entscheidung nicht darauf an.

### Regelungsbefugnis der Parteien nicht berührt

Entscheidend ist, dass das BAG zwar den Ansatz, das Mitbestimmungsrecht durch Bemessung der Entgeltgruppe 9 mit 100% der Vergütung anzusetzen, als vernünftig erkannte. Ändert sich aber der Mindestlohn, so berührt dies die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien nicht. Das BAG stellt klar, dass der Mindestlohn als eigener gesetzlicher Anspruch (§ 1 Abs. 1 Mindestlohngesetz – MiLoG) eigenständig neben den arbeits- oder tarifvertraglichen Entgeltanspruch tritt. § 3 MiLoG führt bei Unterschreiten des gesetzlichen Mindestlohns zu einem Differenzanspruch.<sup>1</sup>

Die Betriebsvereinbarung und das in ihr vereinbarte Entgelt, welches zur Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns führt, sind mit Blick auf das MiLoG schlicht unwirksam. Eine Anpassung der Vergütungsentgelte insgesamt war damit nicht erzwingbar.

### ► Praxistipp

Will der Betriebsrat seine Prozentpunkttafel dynamisch mit Blick auf Veränderun-

gen des Mindestlohns ausgestalten, muss dies ausdrücklich in der Betriebsvereinbarung so geregelt werden. Mit Blick auf künftig möglicherweise noch stärker steigende Mindestlöhne rücken dynamisierte Regelungen in den Fokus. Nehmen die Betriebsparteien in die Betriebsvereinbarung eine dynamische Regelung auf, könnte diese wie folgt lauten:

*»Führt die Anhebung des Mindestlohns nach dem MiLoG zu einer faktischen Anhebung der Vergütung der unteren Entgeltgruppen, passt die Arbeitgeberin die Entgeltzahlungen für die insofern höheren Entgeltgruppen an, damit die prozentualen Abstände sämtlicher Entgeltgruppen entsprechend der vereinbarten Prozenttabelle auch unter Einbeziehung des Mindestlohns gewahrt bleibt.«*

Kann sich der Betriebsrat mit einer solchen dynamischen Regelung nicht durchsetzen und wird nichts hierzu weiter vereinbart, bleibt nur, die Betriebsvereinbarung aufzukündigen und neu über die prozentualen Abstände zu verhandeln. Der Verhandlungsanspruch entsteht bereits mit der Aufkündigung der Vereinbarung. Die Einigungsstelle ist für die Regelung zuständig, wenn ein Betriebsrat oder der Arbeitgeber das Scheitern der Verhandlungen beschlossen hat.

**Klaus Stähle**, Rechtsanwalt,  
Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin.  
[www.kanzlei-staehle.de](http://www.kanzlei-staehle.de)

EUROPÄISCHE AKTIENGESELLSCHAFT

## Schutz vor Kündigung für Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums

ArbG Essen, Urteil vom 18.3.2021 – 1 Ca 3015/20

*Ein gewähltes Mitglied des Besonderen Verhandlungsgremiums unterfällt nach § 42 SEBG dem besonderen Kündigungsschutz des § 15 KSchG, § 103 BetrVG.*

<sup>1</sup> BAG 27.4.2021 – 1 ABR 21/20, Rn. 16.