

Die Mitbestimmung des Personalrats bei der Einführung eines neuen Entgeltsystems für Bereichsleiter von Sparkassen – ein Beispielfall

RA, FAArbR Justus Maerker, LL.M. (Stellenbosch) und RAin Laura Brüning, Ruge · Krömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg

Die Bereichsleiter einer Sparkasse stehen im Rang in der Regel unmittelbar unterhalb des Vorstandes. Sie werden entweder nach der Entgeltgruppe 15/15 Ü vergütet oder beziehen ein regelmäßiges Entgelt, das über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15/15 Ü hinausgeht (sog. „AT Angestellte“). Wegen der Öffnungsklauseln des § 1 II und IV TVöD-S steht es den Sparkassen frei, für diese Beschäftigtengruppe ein von den tariflichen Vorschriften des TVöD-S abweichendes Entgeltsystem einzuführen. In diesem Zusammenhang herrscht zuweilen Unklarheit, ob und inwieweit der Personalrat bei der Ausgestaltung und Einführung eines derartigen Entgeltsystems zu beteiligen ist. Mit dieser Frage befasst sich der nachfolgende Beitrag.

I. Problembetrachtung anhand eines Beispielfalls

Die auftretenden Probleme bei der Einführung eines neuen Entgeltsystems für Bereichsleiter sollen nachstehend anhand eines fiktiven Beispielfalls aufgezeigt werden: Eine öffentliche Sparkasse in Nordrhein-Westfalen verfolgt das Ziel, ein neues Entgeltsystem für ihre Bereichsleiter einzuführen. Die Bereichsleiter verfügen über Arbeitsverträge, die eine dynamische Verweisklausel auf den TVöD-S enthalten. Die Grundvergütung der Bereichsleiter richtet sich überwiegend nach der Entgeltgruppe 15/15 Ü. Das angestrebte Entgeltsystem soll künftig aus drei Komponenten bestehen. Zum einen soll weiterhin eine monatliche **Grundvergütung** auf der Basis der Entgeltgruppe 15/15 Ü TVöD-S gezahlt werden. Ferner wird eine **monatliche Zulage** gewährt, die sich nach einem Punktesystem richtet. Das Punktesystem basiert auf einer systematischen Bewertung einer jeden Bereichsleiterstelle und richtet sich nach unterschiedlichen Kriterien (zB fachliche Anforderungen der Stelle, notwendige Führungskompetenz, notwendige soziale Kompetenz, finanzieller Einfluss und Verantwortung usw.). Jedes Kriterium wird in Ansehung der Anforderungen an den Stelleninhaber und der Erwartung der Sparkasse auf einer Punkteskala von eins (niedrig) bis zehn (hoch) bewertet. Nach Addition der vergebenen Punkte ergibt sich für jede Bereichsleiterstelle eine bestimmte Punktezahl. Die Punktezahl wird einer von vier unterschiedlichen Zulagenstufen zugeordnet. Von der Zuordnung einer Bereichsleiterstelle in eine der vier Zulagenstufen hängt es ab, in welcher Höhe eine Zulage gezahlt wird. Neben der Grundvergütung und der monatlichen Zulage soll zudem eine **erfolgsabhängige außertarifliche Zahlung** erfolgen, deren Höhe sich einerseits am persönlichen Erfolg auf Basis der individuellen Zielerreichung und andererseits am Unternehmenserfolg orientiert.

II. Abweichung von den tarifvertraglichen Regelungen des TVöD-S

Sparkassen sind in der Regel Anstalten des öffentlichen Rechts. Für sie gilt der TVöD-S. Dieses Tarifwerk, besteht aus der durchgeschriebenen Fassung der beiden rechtlich selbständigen Tarifwerke TVöD-Allgemeiner Teil (AT) und dem hierzu bestehenden Besonderen Teil Sparkassen zum TVöD (BT-S). Grundsätzlich hat die Einführung eines neuen Entgeltsystems für die Beschäftigten einer Sparkasse im Einklang mit den tariflichen Regelungen des dritten Abschnitts des TVöD-S (Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen) zu erfolgen.

Praxistipp: *Abgesehen von dem Anwendungsbereich der Öffnungsklauseln § 1 II b) und IV TVöD-S hat sich die Vergütung der Beschäftigten stets nach dem Entgeltsystem des TVöD-S zu richten. Es gilt insbesondere der Grundsatz der Tarifautomatik: Der Beschäftigte ist nach der Entgeltgruppe zu vergüten, die von ihren Merkmalen her der vertraglich geschuldeten Tätigkeit entspricht.*

Eine Ausnahme kommt in Betracht, wenn ein neues Entgeltsystem etabliert wird, das lediglich für Bereichsleiter gilt, also für Führungskräfte der zweiten Führungsebene, die im Rang unmittelbar unterhalb des Vorstandes stehen. Gemäß § 1 II TVöD-S ist das Tarifwerk auf leitende Angestellte im Sinne des § 5 III BetrVG nicht anzuwenden, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind. Gleiches gilt für **Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten**. Ferner können gemäß § 1 IV TVöD-S mit Beschäftigten der Entgeltgruppe 15 **abweichende Regelungen zum Entgelt und zur Arbeitszeit** getroffen werden (vgl. Breier/ Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck, TVöD, Aktualisierung 11/2015, § 1 TVöD-S Rn. 20 ff.). Weil Bereichsleiter in der Regel entweder nach der Entgeltgruppe 15/15 Ü vergütet werden oder sogar ein regelmäßiges Entgelt erhalten, das über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15/15 Ü hinausgeht, steht es der Sparkasse in diesen Fällen frei, ein von den tariflichen Vorschriften des TVöD-S abweichendes Entgeltsystem einzuführen.

III. Mitbestimmung des Personalrates

Die Frage nach der Mitbestimmung des Personalrats in Bezug auf die Einführung eines neuen Entgeltsystems für Bereichsleiter richtet sich nach dem jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetz. Da der eingangs erläuterte

te Beispielsfall in Nordrhein-Westfalen spielen soll, beziehen sich die nachfolgenden Ausführungen auf das Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LPVG NW).

1. Anwendbarkeit des LPVG NW

Das LPVG NW ist auf Bereichsleiter persönlich anwendbar. § 5 I LPVG NW schreibt vor, dass Beschäftigte Arbeitnehmer der Anstalten des öffentlichen Rechts sind. Bei der überwiegenden Anzahl der Sparkassen handelt es sich um Anstalten des öffentlichen Rechts. Gemäß § 5 III LPVG NW sind Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes „Beschäftigte, die nach dem für die Dienststelle maßgebenden Tarifvertrag oder nach der für die Dienststelle geltenden Dienstordnung oder nach ihrem Arbeitsvertrag Arbeitnehmer [...] sind.“ Der maßgebliche Tarifvertrag ist vorliegend der TVöD-S. Gemäß § 1 II a) TVöD-S gelten die Regelungen dieses Tarifvertrags nicht für leitende Angestellte im Sinne des § 5 III BetrVG. Gemäß § 1 II b) TVöD-S gelten die Regelungen des TVöD-S darüber hinaus nicht für Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten. In Anbetracht der vorstehenden Regelungen ist zwar anzunehmen, dass die Vorschriften des TVöD-S angesichts der herausragenden Stellung der Bereichsleiter in der Sparkasse und ihrer übertariflichen Vergütung keine unmittelbare Anwendung auf diese Beschäftigtengruppe finden. Dies ändert jedoch nichts an dem Umstand, dass es sich bei den Bereichsleitern (auch) nach dem TVöD-S um „Arbeitnehmer“ iSd § 5 III LPVG NW handelt. Ungeachtet dessen sind die Bereichsleiter in der Regel bereits nach ihren Arbeitsverträgen als Arbeitnehmer zu charakterisieren. Sie sind nämlich zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit zur Sparkasse verpflichtet (vgl. BAG v. 11.11.2008 – 1 ABR 68/07, BeckRS 2009, 56488).

2. Inhalt und Reichweite des Mitbestimmungsrechts

Inhalt und Reichweite der Mitbestimmung ergibt sich aus § 72 I und III LPVG NW.

a. § 72 I 1 Nr. 4 LPVG NW

§ 72 I LPVG NW betrifft die **Mitbestimmungsrechte in Personalangelegenheiten**, dh die Rechte des Personalrates bei Maßnahmen, die sich unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis beziehen. Unter die mitbestimmungspflichtigen Personalangelegenheiten fällt die **konkrete Eingruppierung** eines Beschäftigten gemäß § 72 I 1 Nr. 4 LPVG NW. Da es vorliegend jedoch nicht um die Zuordnung einer auf einem Arbeitsplatz zu verrichtenden Tätigkeit zu einer Entgeltgruppe geht, sondern um die Aufstellung eines **abstrakten Vergütungssystems**, scheidet dieses Mitbestimmungsrecht aus.

b. § 72 IV LPVG NW

§ 72 IV LPVG NW betrifft die **mitbestimmungspflichtigen kollektivrechtlichen Angelegenheiten**. Als Mitbestimmungstatbestände kommen im Hinblick auf die Einführung eines neuen Entgeltsystems § 72 IV 1 Nrn. 5 und 19 LPVG NW in Betracht.

Gemäß § 72 IV 1 Nr. 5 LPVG NW sind mitbestimmungspflichtig die Fragen der **Gestaltung des Entgelts** innerhalb der Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entgeltgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entgeltmethoden und deren Änderung sowie verschiedene leistungsbezogene Entgelte, einschließlich der Entgeltfaktoren. Unter „Entgelt“ sind alle geldwerten Leistungen, also alle Formen der Vergütung im Gegenseitigkeitsverhältnis zu verstehen. Entgeltgestaltung ist die Summe der allgemeinen Regeln, auf deren Grundlage die Vergütung oder Bestandteile und Teile davon im Einzelfall ermittelt werden sollen. Dazu gehören auch übertarifliche und freiwillige Leistungen. „Entgeltmethoden“ bestimmen die Art und Weise der (technischen) Durchführung des gewählten Entlohnungssystems. Dazu gehört zB die Aufstellung von Regeln zur Anrechnung von Zeiten einschlägiger Berufserfahrung und zur Berücksichtigung förderlicher Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit bei der Stufenzuordnung nach § 16 II bzw. III TVöD. Zweck dieses Mitbestimmungsrechts ist die angemessene und durchsichtige Gestaltung des Lohngefüges und die Wahrung der Lohn- und Verteilungsgerechtigkeit innerhalb der Dienststelle (BVerwG, PersR 2009, 73).

Die Mitbestimmung erstreckt sich auf die **kollektiven Tatbestände**, nicht auf die konkreten Einzelfallentscheidungen. Ein kollektiver Tatbestand liegt vor, wenn **abstrakt-generelle Regelungen zur Lohnfindung** getroffen werden sollen (BAG, PersR 1999, 218). Dabei geht es um das System, nachdem das Entgelt bemessen werden soll und um dessen Ausformung. Dies gilt auch für die Festlegung oder die Änderung einer Vergütungsgruppenordnung (BVerwG, PersR 1999, 218). Allerdings **bezieht sich die Mitbestimmung nicht auf den Dotierungsrahmen**, dh nicht auf die Lohnhöhe, die sich aus der Summe aller Leistungen des Arbeitgebers ergibt (BVerwG, PersR 1999, 265).

Praxistipp: *Der Arbeitgeber kann mitbestimmungsfrei darüber entscheiden, ob er im Anwendungsbereich der tarifvertraglichen Öffnungsklauseln eine (zusätzliche) Leistung erbringen will, welche finanziellen Mittel er dafür zur Verfügung stellt, welchen Zweck er mit der Leistung verfolgen und wie er den begünstigten Personenkreis abstrakt eingrenzen will.*

Innerhalb dieses Rahmens unterliegt die Aufstellung und Änderung der Grundsätze zur Verteilung der zur Verfügung gestellten Mittel auf die Beschäftigten der Mitbestimmung des Personalrats. Damit der Personalrat in die Lage versetzt wird, seine Überwachungsaufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können, kann er darüber hinaus verlangen, dass ihn die Dienststelle über die Gewährung von Leistungszulagen und Prämien unterrichtet und ihm sogar die Namen der Empfänger dieser Zahlungen mitteilt (BVerwG PersR 1994, 78).

Gemäß § 72 IV 1 Nr. 19 LPVG NW sind mitbestimmungspflichtig die **Grundsätze der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung** in der Dienststelle. Die Bewertung eines Arbeitsplatzes oder eines Dienstpostens besteht in der Zuordnung der auf dem jeweiligen Ar-

beitsplatz wahrzunehmenden Tätigkeiten zu einer bestimmten Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe. Mitbestimmungspflichtig ist dabei die Auswahl der Bewertungsmerkmale, die Festlegung der Bewertungsmaßstäbe und die Entscheidung für ein bestimmtes Bewertungsverfahren. Eine Einschränkung der Mitbestimmungsrechte des Personalrates ergibt sich aus einer Entscheidung des Hessischen VGH vom 6. November 2012 im Zusammenhang mit § 81 II HPVG (aF) (VGH Hessen v. 6.11.2012 – 22 A 2202/11.PV, BeckRS 2013, 59825). Nach Ansicht des Hessischen VGH sei die Regelung nach Wortlaut, Systematik, Sinn und Zweck sowie ihrer Entstehungsgeschichte nicht so zu verstehen, dass dem Personalrat ein Mitwirkungsrecht bei jeder konkreten Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung eingeräumt werden soll. Vielmehr betreffe die Vorschrift lediglich grundlegende Weichenstellungen – zB die Einführung eines bei der Arbeitsplatzbewertung anzuwendenden Systems oder Verfahrens – bzw. übergeordnete, lenkende Entscheidungen in diesem Zusammenhang. Bemerkenswert ist, dass der Hessische VGH diese Entscheidung zu einem Zeitpunkt getroffen hat, als § 81 II HPVG (aF) noch nicht die Formulierung „Grundsätze der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung enthielt“. Vor diesem Hintergrund gilt die Entscheidung des Hessischen VGH erst recht, nachdem der Gesetzgeber diese Formulierung in § 81 II HPVG – entsprechend § 72 IV 1 Nr. 19 LPVG NW – eingefügt hat (vgl. Litzeler/Evertz, öAT 2014, 93, 96).

c. Anwendung der vorstehenden Grundsätze

Mit dem in dem Beispielfall aufgezeigten Entgeltsystem sollen abstrakt-generelle Regelungen über Entlohnungsmethoden geschaffen werden, die Fragen des Entgelts, nämlich der drei Gehaltskomponenten (bestehend aus der Grundvergütung (zzgl. SSZ), der Zulage und der erfolgsabhängigen außertariflichen Zahlung) betreffen. Damit steht dem Personalrat ein **Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Einführung des Systems und dessen inhaltlicher Ausformung** zu, sofern es nicht um die Vergütungshöhe geht, die sich aus der Summe aller den Bereichsleitern gewährten Leistungen der Sparkasse für die Bereichsleiter ergibt. Der Personalrat hat also mitzubestimmen, (a) welche Kriterien für eine Stellenbewertung eine Rolle spielen und (b) nach welchen Anforderungen wieviel Punkte bei den jeweiligen Kriterien vergeben werden.

Beispiel: Der Personalrat bestimmt mit, ob das Kriterium „Soziale Kompetenz“ generell ein maßgebliches Kriterium für die Stellenbewertung darstellt. Er hat außerdem mitzuentcheiden, welchen Punktwert die Anforderungen „Akzeptierte Umgangsformen in Kontakt mit Beschäftigten und Kunden“ und „Prägung der Unternehmenskultur und Wahrnehmung einer Repräsentationsaufgabe“ im Zusammenhang mit diesem Kriterium erzielen.

Dem Personalrat steht jedoch grundsätzlich kein Mitbestimmungsrecht bei der **konkreten Anwendung** des abstrakten Entgeltsystems zu.

Beispiel: Der Personalrat bestimmt nicht mit bei der Frage, ob die Anforderung „Akzeptierte Umgangsformen in Kontakt mit Beschäftigten und Kunden“ oder die Anforderung „Prägung der Unternehmenskultur und Wahrnehmung einer Repräsentationsaufgabe“ im Zusammenhang mit dem Kriterium „Soziale Kompetenz“ bei einer bestimmten Bereichsleiterstelle einschlägig ist.

Vor dem Hintergrund der vorstehend erläuterten Überwachungsaufgaben kann der Personalrat jedoch verlangen, dass ihm die Entscheidung des Vorstands über die Einordnung einer jeden Bereichsleiterstelle in das Entgeltsystem mitgeteilt wird..

Praxistipp: Die sich aus dem neuen Entgeltsystem für den einzelnen Bereichsleiter ergebenden Änderungen sollten im Wege einer **Zusatzvereinbarung** zum bereits bestehenden Arbeitsvertrag vereinbart werden. Hierzu gehört der Hinweis, dass die neuen Vergütungsbestandteile „funktionsbezogen“ sind und deshalb bei einer späteren Zuweisung einer neuen Position unterhalb der Ebene der Bereichsleiter entfallen können.

IV. Fazit

Abschließend lässt sich festhalten, dass dem Personalrat bei Einführung des in Rede stehenden Entgeltsystems nebst inhaltlicher Ausformung für Bereichsleiter grundsätzlich ein Mitbestimmungsrecht zusteht. Dieses Mitbestimmungsrecht reicht jedoch nicht so weit, dass der Personalrat Einfluss nehmen kann auf die Entscheidung des Vorstandes, welcher Punktwert für jedes einzelne Kriterium bezogen auf die konkrete Bereichsleiterstelle vergeben wird. Dem Personalrat steht insoweit lediglich ein entsprechendes Informationsrecht zu. ■