Arbeitsgericht Hamburg

Beschluss

Im Namen des Volkes

Geschäftszeichen:
14 BV 13/16

In der Betriebsverfassungssache betreffend:

[redacted]

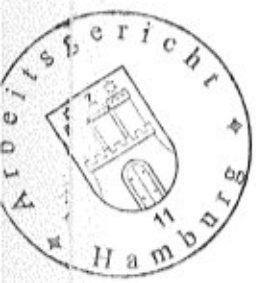
mit den Beteiligten:

[redacted]

Verkündet am:
06.09.2016

[redacted]
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Verfahrensbevollmächtigte:
Rechtsanwälte
[redacted]



2. Betriebsrat der [redacted]
vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden
[redacted]

Verfahrensbevollmächtigte:
Rechtsanwälte
Kluge, Fischer-Lange
Fischertwiete 2
20095 Hamburg

beschließt das Arbeitsgericht Hamburg, 14. Kammer,
auf die mündliche Anhörung vom 06. September 2016
durch die Richterin am Arbeitsgericht [redacted] als Vorsitzende
den ehrenamtlichen Richter [redacted]
den ehrenamtlichen Richter [redacted]

Der Antrag wird abgewiesen.

[redacted] [redacted] [redacted]

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs, der die Zuständigkeit der Einigungsstelle zum Gegenstand hat.

Die Beteiligte zu 1) betreibt eine [redacted]. Sie wendet mit der Gewerkschaft ver.di geschlossene Haustarifverträge an. Diese sehen unter § 2 des Manteltarifvertrages vom 20. Dezember 2013 (auszugsweise Anlage A 1 – Bl. 10-11 d.A.) eine Einteilung der Beschäftigten in Gehaltsgruppen vor.

Die hier nicht zum Thema gehörenden Gruppen A und B betreffen Beschäftigte der [redacted]. Die Gruppe C erfasst den Servicebereich. In der Gruppe D werden die Hausdame, Beschäftigte der Bar, der Haustechnik und der EDV-Administration erfasst. Die Gruppe E betrifft die Verwaltung, Gruppe J die Beschäftigten im [redacted].

Der Tarifvertrag vom 20. Dezember 2013 für die Gruppen C, D und E (Anlage A 2 – Bl. 12-17 d.A.) sieht für die Gehaltsgruppe C eine Vergütung auf der Basis eines jährlichen Basiswertes mit jeweils vorgegebener Bandbreite vor (§§ 3,5), z.B. für den Leiter/die Leiterin der Rezeption einen Wert von 40.29 bis 50.00; für einen Saaldiener/eine Saaldienerin 26.60 bis 32.29. Der jährliche Basiswert wird mit € 613,55 beziffert. Für die Gehaltsgruppen D und E sind Vergütungsspannen mit bezifferten Mindest- und Maximalbeträgen (§ 4) genannt, z.B. für die EDV-Administration € 2.000,00 bis € 5.500,00; für Werbeleiter von € 2.750,00 bis € 4.300,00.

Für die Gehaltsgruppe J ist in einem gesonderten [redacted] vertrag ebenfalls vom 20. Dezember 2013 (Anlage A 2 – Bl. 18 24 d.A.) geregelt, dass in Abhängigkeit von der zugewiesenen Position in den geregelten Bandbreiten tarifliche Basiswerte zugeordnet werden (§ 5), z.B. für den Leiter/die Leiterin einer [redacted] 58.00 bis 127.00 Basiswerte; für eine/n stellvertretende/n Schriftleiter/in 32.00 bis 72.00 Basiswert. Der jährliche Basiswert ist hier mit € 532,68 angegeben.

Die Tarifverträge wurden seitens der tarifabschließenden Gewerkschaft ver.di zum Ende des Jahres 2015 gekündigt und befinden sich in der Nachwirkung.

Durch Beschluss des Arbeitsgerichts Hamburg vom 23. September 2015 zum Aktenzeichen 24 BV 14/15 wurde eine Einigungsstelle zum Regelungsgegenstand „Tarifvertragliche Gehaltsspannen in den Tarifgruppen C, D, E und J, deren Ausgestaltung und Festlegung von Kriterien für die Einordnung in die jeweilige festgelegte Gehaltsspanne" eingesetzt.

Die Einigungsstelle tagte unter dem Vorsitz des Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts Hamburg Herrn [redacted] zuletzt am 23. März 2016. In dieser Sitzung stellte die Einigungsstelle durch Beschluss ihre Zuständigkeit für das zu behandelnde Thema fest (Anlage A 3 – Bl. 25-28 d.A.). Das Protokoll und der Beschluss der Einigungsstelle vom 23. März 2016 gingen den Bevollmächtigten der Beteiligten zu 1. am 28. März 2016 zu.

Per Fax am 12. April 2016 und per Post am 13. April 2016 ging beim Arbeitsgericht Hamburg ein Antrag der Arbeitgeberin auf Feststellung der Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruchs sowie der Unzuständigkeit der Einigungsstelle ein.

Die Beteiligte zu 1) trägt vor:

Die Einigungsstelle sei unzuständig. Der Zuständigkeit der Einigungsstelle stehe der Tarifvorrang entgegen. Außerdem fehle es an einem von ihr freiwillig vorgegebenen Dotierungsrahmen. Jedenfalls dürfe sie mitbestimmungsfrei darüber entscheiden, wie der begünstigte Personenkreis abstrakt bestimmt werde.

Die Beteiligte zu 1) beantragt:

> Es wird festgestellt, dass der Spruch der Einigungsstelle vom 23.03.2016, der Beteiligten zu 1. zugestellt am 30.03.2016, zu dem Regelungsgegenstand „Zuständigkeit der Einigungsstelle zum Thema Tarifvertragliche Gehaltsspannen in den Tarifgruppen C, D, E und J, deren Ausgestaltung und Festlegung von Kriterien für die Einordnung

in die jeweilig festgelegte Gehaltsspanne" unwirksam ist und die Einigungsstelle für das genannte Thema unzuständig ist.

Der Beteiligte zu 2) beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Der Beteiligte zu 2) trägt vor:

Die Einigungsstelle sei zuständig, da die tariflichen Regelungen nicht abschließend seien.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Beteiligten wird auf die eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschrift vom 06. September 2016 Bezug genommen (§§ 46 Abs. 2 Satz 1, 80 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 313 Abs. 2 Satz 2 ZPO).

II.

Der Antrag ist zulässig, jedoch unbegründet.

1. Soweit die Beteiligte zu 1) festzustellen beantragt, dass der Spruch der Einigungsstelle vom 23.03.2016, der Beteiligten zu 1. zugestellt am 30.03.2016, zu dem Regelungsgegenstand „Zuständigkeit der Einigungsstelle zum Thema Tarifvertragliche Gehaltsspannen in den Tarifgruppen C, D, E und J, deren Ausgestaltung und Festlegung von Kriterien für die Einordnung in die jeweilig festgelegte Gehaltsspanne" unwirksam ist und die Einigungsstelle für das genannte Thema unzuständig ist, ist das Rechtsschutzinteresse zu bejahen. Die Einigungsstelle hat über ihre eigene Zuständigkeit als Vorfrage durch einen Spruch entschieden und sich für zuständig befunden. Da die Einigungsstelle noch nicht beendet wurde, ist eine gerichtliche Entscheidung über diese Vorfrage möglich.

Das Rechtsschutzinteresse ist nicht deshalb zu verneinen, soweit die Beteiligte zu 1) die Feststellung begehrt, dass der Spruch der Einigungsstelle

vom 23. März 2016 rechtsunwirksam ist. Mit dem vorliegenden Antrag greift die Beteiligte zu 1) den konkreten Spruch vom 23. März 2016 an, der lediglich die Zuständigkeit der Einigungsstelle zum Gegenstand hat, und nicht etwa einen künftigen Spruch der Einigungsstelle an, so dass im zweiten Fall eine Entscheidung über einen solchen Antrag auf die Erstattung eines abstrakten Rechtsgutachtens für eine bloß gedachte mögliche streitige Rechtsfrage hinauslaufen würde, zumal eine Entscheidung der Einigungsstelle in der Sache nicht zuletzt mit Rücksicht auf das vorliegende Verfahren noch gar nicht ergangen ist und gerade auch mit der Feststellung der Unzuständigkeit enden könnte.

2. Der Antrag ist jedoch unbegründet.

Die Zuständigkeit der Einigungsstelle zum Thema „Tarifvertragliche Gehaltsspannen in den Tarifgruppen C, D, E und J, deren Ausgestaltung und Festlegung von Kriterien für die Einordnung in die jeweilig festgelegte Gehaltsspanne“ ist gegeben. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats folgt aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

a) Der Tarifvorbehalt gemäß § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG steht dem nicht entgegen.

Eine tarifliche Regelung, die lediglich nachwirkt, steht nach dem Eingangssatz von § 87 Abs. 1 BetrVG Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats nicht entgegen. Nach § 4 Abs. 5 TVG können nach Ablauf des Tarifvertrages dessen Rechtsnormen durch andere Abmachungen ersetzt werden. Damit entfällt die zwingende Wirkung der Tarifnormen. Die tarifliche Regelung ist nicht mehr bindend und vermag daher einen zwingenden Schutz der Arbeitnehmer vor einer anderweitigen Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber nicht mehr zu begründen. Das BAG hat mehrfach entschieden, dass ein Tarifvertrag, der lediglich nachwirkt, Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht ausschließt [*BAG, Beschluss vom 27.11.2002 – 4 AZR 660/01 –; BAG, Beschluss vom 24.02.1987 – 1 ABR 18/85 –; BAG, Urteil vom 13.07.1977 – 1 AZR 336/75 –; jew. zit. nach Juris*].

b) Einer Betriebsvereinbarung über Angelegenheiten, die nach § 87 Abs. 1 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen, steht der Tarifvorrang des § 77 Abs. 3 BetrVG nicht entgegen [*BAG, Beschluss vom 20.08.1991 – 1 ABR 85/90 –, zit. nach Juris*].

c) Im Übrigen sperrt § 87 Abs. BetrVG nicht.

aa) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung und Änderung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung, mitzubestimmen. Das Beteiligungsrecht soll die Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Arbeitgebers orientierten Lohngestaltung schützen. Zugleich soll die Einbeziehung des Betriebsrats zur Wahrung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit sowie zur Sicherung der Angemessenheit und Durchsichtigkeit des Lohngefüges beitragen. Die betriebliche Lohngestaltung betrifft die Festlegung abstrakter Kriterien zur Bemessung der Leistung des Arbeitgebers, die dieser zur Abgeltung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers oder sonst mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis insgesamt erbringt. Mitbestimmungspflichtig sind die Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollzugsformen. Entlohnungsgrundsätze i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sind die abstrakt-generellen Grundsätze zur Lohnfindung. Sie bestimmen das System, nach welchem das Arbeitsentgelt für die Belegschaft oder Teile der Belegschaft ermittelt oder bemessen werden soll. Entlohnungsgrundsätze sind damit die allgemeinen Vorgaben, aus denen sich die Vergütung der Arbeitnehmer des Betriebs in abstrakter Weise ergibt. Zu ihnen zählen neben der Grundentscheidung für eine Vergütung nach Zeit oder nach Leistung die daraus folgenden Entscheidungen über die Ausgestaltung des jeweiligen Systems [*BAG, Beschluss vom 17.05.2011 – 1 AZR 797/09 –, zit. nach Juris*].

Dieses Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei der Anwendung einer tariflichen Vergütung Ordnung kann durch § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG beschränkt oder ausgeschlossen werden, wenn der Arbeitgeber – wie hier –

tarifgebunden (§ 3 Abs. 1 TVG) ist. Der Ausschluss des Mitbestimmungsrechts setzt aber voraus, dass die Tarifvertragsparteien selbst über die mitbestimmungspflichtig der Angelegenheit eine zwingende und abschließende inhaltliche Regelung getroffen und damit dem Schutzzweck des verdrängten Mitbestimmungsrechts genüge getan haben. Die Tarifvertragsparteien dürfen das Mitbestimmungsrecht nicht ausschließen oder einschränken, ohne die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit selbst zu regeln [*BAG, Beschluss vom 09.11.2010 – 1 ABR 75/09 –, zit. nach Juris*] und damit schon selbst dem Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts Genüge tun [*BAG, Beschluss vom 03.12.1991 – GS 2/90 –, zit. nach Juris*]. Fehlt es an einer solchen tariflichen Regelung, unterliegt die Änderung der bisher im Betrieb angewandten Entlohnungsgrundsätze auch bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber der Zustimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG [*BAG, Urteil vom 11.01.2011 – 1 AZR 310/09 –, zit. nach Juris*]. Weder die tarifvertragliche Zuweisung eines einseitigen Bestimmungsrechtes [*BAG, Beschluss vom 03.05.2006 – 1 ABR 14/05 –, zit. nach Juris*] noch das Überlassen der Vereinbarung der Höhe des Entgelts an die Einzelvertragsparteien, schließen die Festlegung und Gewichtung von Kriterien für eine betriebliche Lohnstruktur im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung aus [*BAG, Beschluss vom 14.12.1993 – 1 ABR 31/93 –, zit. nach Juris*].

bb) Vorliegend haben die Tarifvertragsparteien in den hier interessierenden Gehaltstarifverträgen für die einzelnen dort genannten Beschäftigtengruppen Bandbreiten für das Entgelt geschaffen. Nach den Tarifverträgen ist es also zwingend und abschließend feststellbar, welche Beschäftigtengruppen es gibt und es ergibt sich damit die zwingende Zuordnung einzelner Beschäftigter zu einer dieser Gruppen. Es ist sodann ermittelbar, welche untere rechtliche mögliche Höhe das Entgelt zu haben hat. Weitere Feststellungen sind jedoch nicht weiter möglich. Die in den Tarifverträgen vorgegebenen breiten der Gehaltsbänder sind enorm. Aus dem Tarifvertrag lässt sich nicht entnehmen, wo und aus welchem Grund sich der einzelne Beschäftigte in dem für ihn Anwendung findenden Gehaltsband eingeordnet und wiederfindet. Ferner ist nicht feststellbar, ob die Gehaltsbänder nach einmaliger Zu-

ordnung statisch wirken oder eine Dynamik und wenn ja, welche, möglich sein soll. Da die Gehaltstarifverträge weder transparent sind noch Aussagen über die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit als Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG treffen, lassen Sie damit Raum für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu.

d) Der Zuständigkeit der Einigungsstelle steht weder entgegen, dass ein Dotierungsrahmen nicht existiere, noch die fehlende Möglichkeit des Arbeitgebers, frei über den Dotierungsrahmen zu bestimmen. Während der Arbeitgeber den Dotierungsrahmen mitbestimmungsfrei vorgeben kann, bedarf er für die Ausgestaltung, also für den Verteilungs- und Leistungsplan, nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats. Denn nach der Konzeption des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hängt das Mitbestimmungsrecht nicht vom Geltungsgrundentgeltleistung, sondern nur vom Vorliegen eines kollektiven Tatbestands ab [*BAG, Urteil vom 11.01.2011, a.a.O.*]. Der Umgang mit dem Dotierungsrahmen ist insoweit keine Frage der Zuständigkeit der Einigungsstelle.

e) Soweit die Beteiligte zu 1) die Unzuständigkeit der Einigungsstelle aus dem Umstand herleitet, dass sie nach der Struktur des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungsfrei darüber entscheiden darf, wie der begünstigte Personenkreis abstrakt bestimmt werden solle und dass diese Vorgabe für den Betriebsrat verbindlich sei, vermag dies auch nicht die Unzuständigkeit der Einigungsstelle zu begründen. Auch das ist ein inhaltliches Problem der Einigungsstelle und nicht ein Zuständigkeitsproblem.

3. Diese Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei, § 2 Abs. 2 GKG i.V.m. § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG. Eine gesonderte Entscheidung über die außergerichtlichen Kosten der Beteiligten ist wegen der Besonderheiten des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens nicht zu treffen [*BAG v. 20.4.1999 – 1 ABR 13/98 –, zit. nach Juris*].

Eine Streitwertfestsetzung erfolgt ebenfalls nicht. § 61 Abs. 1 ArbGG wird in § 84 ArbGG nicht für anwendbar erklärt. Für eine Streitwertfestsetzung im

Beschluss besteht auch kein Bedürfnis, da das Rechtsmittel der Beschwerde nicht vom Wert der Beschwer und damit von der Festsetzung des Streitwertes abhängig ist, § 87 Abs. 1 ArbGG.

Coutinho

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss kann die Beteiligte zu 1. Beschwerde beim Landesarbeitsgericht Hamburg einlegen. Für den Beteiligten zu 2. ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Frist für die Einlegung der Beschwerde beträgt einen Monat. Sie beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Innerhalb dieser Frist muss die Beschwerdeschrift beim Landesarbeitsgericht Hamburg eingegangen sein. Die Beschwerdeschrift muss den Beschluss bezeichnen, gegen den die Beschwerde gerichtet ist, und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss Beschwerde eingelegt werde. Mit der Beschwerdeschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Beschlusses vorgelegt werden.

Die Beschwerde ist zu begründen. Die Frist für die Begründung der Beschwerde beträgt zwei Monate. Sie beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Innerhalb dieser Frist muss die Beschwerdebegründung beim Landesarbeitsgericht Hamburg eingegangen sein. Die Beschwerdebegründung muss angeben, auf welche im Einzelnen anzuführenden Beschwerdegründe sowie auf welche neuen Tatsachen die Beschwerde gestützt wird. Der oder die Vorsitzende des Landesarbeitsgerichts kann die Begründungsfrist auf Antrag einmal verlängern, wenn nach seiner bzw. ihrer freien Überzeugung der Rechtsstreit durch die Verlängerung nicht verzögert wird oder wenn die Partei erhebliche Gründe darlegt. Diese Gründe sind glaubhaft zu machen.

Die Beschwerdeschrift und Beschwerdebegründung müssen unterschrieben sein

a) von einem Rechtsanwalt oder einer Rechtsanwältin, der bzw. die bei einem deutschen Gericht zugelassen ist, oder

b) von einer Gewerkschaft, einer Vereinigung von Arbeitgebern oder einem Zusammenschluss solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder. Dies gilt entsprechend für juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Die Anschrift des Beschwerdegerichts lautet:

Landesarbeitsgericht Hamburg
Postfach 76 07 20, 22057 Hamburg
oder
Osterbekstraße 96, 22083 Hamburg

Coutinho

Hinweis: Das Landesarbeitsgericht Hamburg bittet, die Beschwerdeschrift, die Beschwerdebegründungsschrift und sonstige wechselseitige Schriftsätze **5-fach** einzureichen.

Für richtige Ausfertigung:

Urkundsbeamte der Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Hamburg