

Protokoll der Sitzung der Einigungsstelle Gehaltsspannen bei der [REDACTED] vom 23. März 2016

Es waren anwesend:

Herr [REDACTED], Herr Rechtsanwalt Dr. Kluge, Frau [REDACTED] für den Betriebsrat;

Herr [REDACTED] Frau [REDACTED], Herr Rechtsanwalt [REDACTED] für die Geschäftsleitung;

Herr [REDACTED] als Vorsitzender;

Es wird übereinstimmend mitgeteilt, dass die hier einschlägigen Gehaltstarifverträge zum 31. Dezember 2015 gekündigt wurden und nachwirken.

Unter Bezugnahme auf die von den Betriebsparteien vorgelegten Schriftsätze erklärt der Vorsitzende, er neige dazu, die Zuständigkeit der Einigungsstelle zu bejahen. Die Arbeitgeberseite bezweifelt weiterhin die Zuständigkeit der Einigungsstelle. Daher stellt sie den Antrag:

Die Einigungsstelle verneint ihre Zuständigkeit für das 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“.

Die Abstimmung ohne den Vorsitzenden erbrachte das Ergebnis 3 zu 3 Stimmen. Erneute Beratung wurde auf Nachfrage nicht gewünscht. Das Ergebnis mit dem Vorsitzenden erbrachte 3 zu 4 Stimmen für den Antrag, der damit abgelehnt wurde.

Der Vorsitzende begründete diesen Spruch und die Zuständigkeit der Einigungsstelle mündlich kurz und schriftlich wie folgt (ein unterschriebenes Exemplar wird den Betriebsparteien demnächst per Post übersandt):

1. Die Arbeitgeberin betreibt eine [REDACTED]. Sie wendet mit der Gewerkschaft ver.di geschlossene Hausrate an. Diese sehen unter § 2 des MTV vom 20. Dezember 2013 eine Einteilung der Beschäftigten in Gehaltsgruppen vor.

Die hier nicht zum Thema gehörenden Gruppen A und B betreffen Beschäftigte der [REDACTED] und 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 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 [REDACTED] 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,- bis € 5.500; für Werbeleiter von € 2.750,- bis € 4.300,-.

Für die Gehaltsgruppe J ist in einem gesonderten [REDACTED] Gehaltstarifvertrag ebenfalls vom 20. Dezember 2013 geregelt, dass in Abhängigkeit von der zugewie-

senen 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 Schichtleiterin 32.00 bis 72.00 Basiswerte. Der jährliche Basiswert ist hier mit € 532,68 angegeben.

Die Arbeitgeberseite hat die Zuständigkeit der Einigungsstelle für Regelungen zu den Bandbreiten wegen des Tarifvorrangs gemäß § 87 Abs. 1 BetrVG verneint. Außerdem fehle es an einen von ihr freiwillig vorgegebenen Dotierungsrahmen. Jedenfalls dürfe sie mitbestimmungsfrei darüber entscheiden, wie der begünstigte Personenkreis abstrakt bestimmt werde. Auf ihren Schriftsatz vom 11. März 2016 wird Bezug genommen.

Die Betriebsratsseite hält die tariflichen Regelungen nicht für abschließend.

2. Die Einigungsstelle ist für das im Einsetzungsbeschluss des Arbeitsgerichts Hamburg vom 23. September 2015 (24 BV14/15) genannte Thema zuständig. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates folgt aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

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

aa. Der Tarifvertrag, der nur noch nachwirkt, § 4 Abs. 5 TVG, hat für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates keine Sperrwirkung (BAG 27. November 2002 - 4 AZR 660/01 -; 24.02.1987 - 1 ABR 18/85 -, juris; Richardi BetrVG 13. Aufl. 2012 Nr. 152 mwN.).

bb. 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 20. August 1991 – 1 ABR 85/90 – juris).

cc. Aber auch im Übrigen sperrt § 87 Abs. 1 BetrVG nicht: Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung, mitzubestimmen. Die Beteiligung des Betriebsrats in diesem Bereich soll den Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Unternehmens orientierten Lohngestaltung schützen. Es geht um die Angemessenheit und Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges. Die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit soll durch die Mitbestimmung des Betriebsrats gewährleistet werden. Dagegen hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht über die Gehaltshöhe. Der Betriebsrat hat daher ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung abstrakt-genereller (kollektiver) Grundsätze zur Lohnfindung, nicht aber bei der Festsetzung des einzelnen Entgelts (BAG 14. Dezember 1993 – 1 ABR 31/93 –Großer Senat 3. Dezember 1991 - GS 2/903). Anders gesagt: Transparenz und ein nachvollziehbares, in sich gerechtes Entgeltsystem (in einem vorgegebenen Rahmen) sind Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechtes aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

Dieses Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei der Anwendung einer tariflichen Vergütungsordnung 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 Mitbestimmungsrechtes setzt aber voraus, dass die Tarifvertragsparteien selbst über die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit eine zwingende und abschließende inhaltliche Regelung getroffen und damit dem Schutzzweck des verdrängten Mitbestimmungsrechtes Genüge getan haben. Die Tarifvertragsparteien dürfen das Mitbestimmungsrecht nicht ausschließen oder einschränken, ohne die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit selbst zu regeln (BAG 9. Novem-

ber 2010 - 1 ABR 75/09 - juris) und damit schon selbst dem Schutzzweck des Mitbestimmungsrechtes Genüge tun (BAG 3. Dezember 1991 – GS 2/90 – 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 11. Januar 2011 – 1 AZR 310/09 – juris). Weder die tarifvertragliche Zuweisung eines einseitigen Bestimmungsrechtes (BAG 3. Mai 2006 – 1 ABR 14/05 – 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 14. Dezember 1993 – 1 ABR 31/93 – juris).

Übertragen auf vorliegenden Fall bedeutet diese Rechtsprechung: Die Tarifvertragsparteien haben 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 rechtlich mögliche Höhe das Entgelt zu haben hat. Mehr ist nicht ermittelbar. Die dabei in den Tarifverträgen vorgegebene Breite der Gehaltsbänder ist enorm und damit – vorsichtig ausgedrückt – wenig aussagekräftig (z.B. 58 bis 127 Basiswerte oder € 2.000,- bis € 5.500,-). Es fehlen jegliche Anhaltspunkte, wo und warum sich der einzelne Beschäftigte in dem für ihn zutreffenden Gehaltsband einordnet und wiederfindet. Ebenso wenig finden sich Aussagen dazu, ob die Gehaltsbänder nach einmaliger Zuordnung statisch wirken („that's it“) oder eine Dynamik und wenn ja, welche, möglich sein soll.

Anders gesagt: Zu Transparenz und innerbetrieblicher Lohngerechtigkeit als Schutzzweck der Mitbestimmungsnorm aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG schweigen die Gehaltstarifverträge und lassen damit Raum für das Mitbestimmungsrecht. Der Tarifvorrang greift also nicht, wenn ein Tarifvertrag eine Entgelthöhe festlegt und für die Bemessungsgrundlagen und das Bemessungsverfahren – wie hier - keine oder nur eine lückenhafte Regelung gibt (Richardi aaO. Nr. 863 zu § 87).

b. Die fehlende Möglichkeit des Arbeitgebers, frei über den Dotierungsrahmen zu bestimmen, steht der Zuständigkeit der Einigungsstelle nicht entgegen. Der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegt die Einführung von Entlohnungsgrundsätzen und deren Änderung durch den Arbeitgeber. Dabei kommt es für das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nicht darauf an, auf welcher rechtlichen Grundlage die Anwendung der Entlohnungsgrundsätze erfolgt ist oder zukünftig erfolgen soll. Denn nach der Konzeption des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hängt das Mitbestimmungsrecht nicht vom Geltungsgrund der Entgeltleistung, sondern nur vom Vorliegen eines kollektiven Tatbestands ab (BAG 11. Januar 2011 – 1 AZR 310/09 – juris). Es ist bekanntlich den Tarifvertragsparteien möglich, § 4 Abs. 3 BetrVG, Entgeltgrundsätze aufzustellen und den Betriebsparteien im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG die weiteren Einzelheiten zu überlassen. Die freie Bestimmung der Leistungen, der Dotierung, bleibt auch dabei nicht dem Arbeitgeber überlassen. Das Mitbestimmungsrecht ist also nicht davon abhängig, ob eine „konstitutive“ Entscheidung des Arbeitgebers vorliegt, sondern alleine davon, ob – wie vorliegend - ein Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG gegeben ist (BAG 3. Dezember 1991 – GS 2/90 – Rn 85, juris).

Der Umgang mit dem Dotierungsrahmen, dem Aufwand des Arbeitgebers für den Personaleinsatz ist damit keine Frage der Zuständigkeit der Einigungsstelle. Die Ein-

gungsstelle wird diese Fragen vielmehr rechtlich und tatsächlich untersuchen und so dann ggf. inhaltlich zu entscheiden haben.

c. Die Einigungsstelle wird sich in dem bestehenden Zuständigkeitsbereich auch mit den von der Arbeitgeberseite aufgeworfenen Fragen der Bestimmung der Begünstigten beschäftigen. Auch dies ist ein inhaltliches Problem, nicht eine Frage der gegebenen Zuständigkeit.

Hinweis: Die gerichtliche Anfechtung eines Spruchs wegen Verletzung des Rechts ist – anders als bei der Geltendmachung der Überschreitung der Grenzen des Ermessens (zwei Wochen nach Zuleitung des Spruchs) – nicht an eine Frist gebunden.

Die Arbeitgeberseite erklärt, es sei beabsichtigt, den heutigen Spruch gerichtlich anzufechten.

Es wird unverbindlich erörtert, welche Regelungsmöglichkeiten die Einigungsstelle im Rahmen des § 87 Abs. Nr. 10 BetrVG hätte, sollte ihre Zuständigkeit feststehen. Die Arbeitgeberseite weist darauf hin, dass eine Erhöhung der Personalkosten nicht gewollt und rechtlich nicht erzwingbar sei. Eine Zuordnung innerhalb der Bandbreiten könne im Übrigen nur einmal – anfangs – erfolgen. Die Betriebsratsseite meinte, der Dotierungsrahmen ergebe sich aus den tariflichen Vorgaben und lasse sich im Zweifel als daraus gebildeter Durchschnittswert bestimmen.

Der Vorsitzende verwies auf Verhandlungsmöglichkeiten der Betriebspartner nach Abschluss der Tarifvertragsverhandlungen und während des ggf. laufenden Anfechtungsverfahrens, um den – nach den heutigen Erörterungen - durchaus praktizierten Aufstieg innerhalb der Bandbreiten transparenter zu machen und dies schriftlich niederzulegen.

Die Einigungsstelle tritt auf Antrag einer der Betriebspartner erneut zusammen.

Ende der Sitzung: 16:05

