

Arbeitsgericht Hamburg



Beschluss

In der Betriebsverfassungssache
betreffend

Geschäftszeichen:
29 BV 24/16

[REDACTED]

mit den Beteiligten

1. Betriebsrat der [REDACTED]

Verkündet am: 21.11.2016

[REDACTED] durch den Betriebsobmann
[REDACTED]

[REDACTED]
Angestellte
als Urkundsbeamte
der Geschäftsstelle

Verfahrensbev.:
Rechtsanwälte
Dr. Kluge, Fischer-Lange
Fischertwiete 2
20095 Hamburg

2. Firma

[REDACTED]
vertreten durch den Geschäftsführer
[REDACTED]

Verfahrensbev.:
Rechtsanwälte [REDACTED]
[REDACTED]

beschließt das Arbeitsgericht Hamburg, 29. Kammer,
auf die mündliche Anhörung vom 21. November 2016
den Richter am Arbeitsgericht [REDACTED] als Vorsitzenden

am 21. November 2016

1. Zum Vorsitzenden der Einigungsstelle zum Regelungsgegenstand „Festlegung von Kriterien für die Bemessung des in den Arbeitsverträgen geregelten variablen Vergütungsbestandteils“ wird der Vorsitzende Richter am Arbeitsgericht Hamburg Dr. [REDACTED] bestellt.
2. Die Zahl der Beisitzer wird auf zwei pro Seite festgesetzt.

[REDACTED]

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über die Einsetzung einer Einigungsstelle.

Die Beteiligte zu 2 (nachfolgend „Arbeitgeberin“) bietet verschiedene Leistungen im Bereich [REDACTED] an. Der Beteiligte zu 1 (nachfolgend „Betriebsrat“) ist der im Betrieb der Arbeitgeberin in Hamburg gebildete Betriebsrat, der aus einem Betriebsratsmitglied besteht.

Die Arbeitgeberin hat sich gegenüber den Arbeitnehmern des Betriebs vertraglich dazu verpflichtet, einen variablen Vergütungsbestandteil zu zahlen. Ein Teil der von der Arbeitgeberin verwendeten und von ihr vorformulierten Arbeitsverträge enthält dazu die folgende Regelung:

„Sie erhalten zusätzlich zum fixen Jahresgrundgehalt jährlich einen variablen, erfolgsabhängigen Bonus auf Basis der mit ihnen zu treffenden Zielvereinbarung. Der Bonus beträgt bei 100 %iger Erreichung der Ziele 10 % des fixen Jahresgrundgehaltes. Für diesen variablen Vergütungsbestandteil ist die bei der [REDACTED] jeweils geltende Betriebsvereinbarungen maßgeblich.“

Teilweise ist der Anspruch auf den variablen Vergütungsbestandteil auch anders formuliert, und zwar wie folgt:

„Herr ... erhält ferner eine variable, erfolgsabhängige Vergütung auf Basis der Zielerreichung bei den eigenen Jahreszielen. Als maximaler, für die variable Vergütung relevanter Zielerreichungsgrad ist 150 % definiert. Die variable Vergütung verhält sich proportional zum Zielerreichungsgrad. Die variable Vergütung beträgt bei 100 %iger Erreichung der Ziele 15 % des jeweiligen festen Jahres Grundgehaltes gem. § 4 Ziff. 1. ...“

In dem Betrieb der Arbeitgeberin in Hamburg existiert eine am 02.02.2015 von der Arbeitgeberin und am 18.02.2015 vom Betriebsrat unterzeichnete „Betriebsvereinbarung Variable Vergütung“, die in Ziffer 2. IV. Folgendes regelt:

„Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag auf variable Vergütung, sei es hinsichtlich der Höhe der variablen Vergütung oder hinsichtlich des Verfahrens, werden durch diese Betriebsvereinbarung nicht berührt, sie werden jedoch mit Ansprüchen nach dieser Betriebsvereinbarung verrechnet.“

Verhandlungen der Arbeitgeberin und des Betriebsrats über den Abschluss einer weiteren Betriebsvereinbarung zur variablen Vergütung sind gescheitert.

Der Betriebsrat beantragt,

1. zum Vorsitzenden der Einigungsstelle zum Regelungsgegenstand „Festlegung von Kriterien für die Bemessung des in den Arbeitsverträgen geregelten variablen Vergütungsbestandteils“ wird der Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts Hamburg Herr [REDACTED] bestellt,
2. die Zahl der Beisitzer wird auf zwei pro Seite festzusetzen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Anträge des Betriebsrats zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin trägt vor, die Einigungsstelle sei zwar nicht offensichtlich unzuständig gemäß § 100 Abs. 1 Satz 2 ArbGG. Ihre Unzuständigkeit folge aber daraus, dass der vom Betriebsrat angesprochene Regelungsgegenstand bereits in der existierenden „Betriebsvereinbarung Variable Vergütung“ geregelt sei und unabhängig davon in die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats falle, weil es sich um ein unternehmenseinheitliches variables Vergütungssystem handele, für das ein Gesamtbudget existiere. Nur eine einheitliche Regelung könne die erforderliche Gerechtigkeit bei der Verteilung der variablen Vergütungskomponenten über die einzelnen Standorte der Arbeitgeberin gewährleisten. Die Arbeitgeberin ist mit dem vom Betriebsrat vorgeschlagenen Einigungsstellenvorsitzenden nicht einverstanden und schlägt ihrerseits den vom Betriebsrat abgelehnten Vizepräsidenten des Arbeitsgerichts Hamburg Herrn [REDACTED] als Einigungsstellenvorsitzenden vor.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Beteiligten wird auf die eingereichten Schriftsätze verwiesen.

In dem Anhörungstermin vom 21.11.2016 wurden mögliche alternative Vorsitzende der Einigungsstelle erörtert, insbesondere auch der Vorsitzende Richter am Arbeitsgericht Hamburg Herr [REDACTED] gegen den beide Beteiligte keine Einwände vorgebracht haben.

II.

Die Anträge des Betriebsrats sind zulässig und begründet. Zum Einigungsstellensvorsitzenden war der Vorsitzende Richter am Arbeitsgericht Hamburg Herr [REDACTED] zu bestellen.

Gemäß § 100 Abs. 1 ArbGG entscheidet das Arbeitsgericht durch den Kammervorsitzenden über die Besetzung einer Einigungsstelle, wenn diesbezüglich keine Einigung gemäß § 76 Abs. 2 S. 2 und 3 BetrVG zustande kommt. Wegen fehlender Zuständigkeit der Einigungsstelle können solche Anträge nur zurückgewiesen werden, wenn die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist.

1. Die eingesetzte Einigungsstelle ist nicht offensichtlich unzuständig. Offensichtlich unzuständig ist eine Einigungsstelle im Rahmen des vorliegend einschlägigen erzwingbaren Einigungsstellenverfahrens gemäß § 76 Abs. 5 BetrVG nur dann, wenn das in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht offensichtlich nicht besteht (BAG vom 6.12.1983 – 1 ABR 43/81, Rn. 61 bei juris), wenn also bei fachkundiger Beurteilung durch das Gericht sofort erkennbar ist, dass ein Mitbestimmungsrecht unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt in Betracht kommt (Koch im Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 17. Aufl. 2017, § 100 ArbGG, Rn. 3 m.w.N.; Walker in Schwab/Weth, ArbGG, 4. Aufl. 2015, § 99 Rn. 36 m.w.N.).

Diese Feststellung kann vorliegend nicht getroffen werden. Die Einigungsstelle wird daher über ihre Zuständigkeit in eigener Kompetenz selbst zu entscheiden haben. Es ist nicht von vornherein ausgeschlossen, dass der Regelungsgegenstand „Festlegung von Kriterien für die Bemessung des in den Arbeitsverträgen geregelten variablen Vergütungsbestandteils“ der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nrn. 10 und/oder 11 BetrVG unterliegt. Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen über Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Anwendung. Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen über die Fest-

setzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Entgeltfaktoren.

Dass der Regelungsgegenstand „Festlegung von Kriterien für die Bemessung des in den Arbeitsverträgen geregelten variablen Vergütungsbestandteils“ bereits in der „Betriebsvereinbarung Variable Vergütung“ vom 02.02.2015 / 18.02.2015 geregelt ist, ist bei fachkundiger Beurteilung durch das Gericht jedenfalls nicht sofort erkennbar, denn Ziffer 2. IV. dieser Betriebsvereinbarung besagt, dass Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag auf variable Vergütung durch diese Betriebsvereinbarung nicht berührt werden.

Bei fachkundiger Beurteilung durch das Gericht ist auch nicht sofort erkennbar, dass der Regelungsgegenstand in die alleinige Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats fällt. Gemäß § 50 Abs. 1 BetrVG ist der Gesamtbetriebsrat nur zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Erforderlich ist, dass es sich zum einen um eine mehrere Betriebe betreffende Angelegenheit handelt und zum anderen objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelung besteht. Das Vorliegen eines zwingenden Erfordernisses bestimmt sich nach Inhalt und Zweck des Mitbestimmungstatbestands, der einer zu regelnden Angelegenheit zugrunde liegt. Maßgeblich sind stets die konkreten Umstände des Unternehmens und der einzelnen Betriebe. Allein der Wunsch des Arbeitgebers nach einer unternehmenseinheitlichen oder betriebsübergreifenden Regelung, sein Kosten- oder Koordinierungsinteresse sowie reine Zweckmäßigkeitgesichtspunkte genügen nicht, um in Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung die Zustimmung des Gesamtbetriebsrats zu begründen (BAG vom 19.06.2012 – 1 ABR 19/11, Rn. 21 bei juris m.w.N.).

Vorliegend kann nicht von vornherein ausgeschlossen werden, dass die Festlegung von Kriterien für die Bemessung des in den Arbeitsverträgen geregelten variablen Vergütungsbestandteils auch von dem örtlichen Betriebsrat innerhalb seines Betriebes geregelt werden kann. Davon geht auch die Arbeitgeberin aus, die jedenfalls keine offensichtliche Unzuständigkeit der Einigungsstelle sieht.

2. Gegen den im Anhörungstermin vom 21.11.2016 angesprochenen Vorsitzenden Richter am Arbeitsgericht Hamburg [REDACTED] als Einigungsstellenvorsitzen-

den haben beide Beteiligte keine Bedenken vorgebracht. Solche Bedenken sind auch sonst nicht ersichtlich. Herr [REDACTED] ist als erfahrener Richter und Einigungsstellenvorsitzender in der Lage, das Amt des Vorsitzenden auch in der vorliegend eingesetzten Einigungsstelle unparteiisch und mit der erforderlichen Rechts- und Sachkunde auszuüben. Er war deshalb den jeweils nur von einem / einer Beteiligten akzeptierten Personen vorzuziehen.

3. Auch gegen die von dem Betriebsrat gewünschte Zahl der von jeder Seite für die Einigungsstelle zu benennenden Beisitzer hat die Arbeitgeberin keine Bedenken vorgebracht. Solche Bedenken sind auch sonst nicht ersichtlich. Es handelt sich um eine Größenordnung, die der Regelungsthematik gerecht wird.

III.

Die vorliegende Entscheidung ergeht gemäß §§ 2 Abs. 2 GKG, 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG gerichtskosten- und auslagenfrei.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss kann die Arbeitgeberin Beschwerde beim Landesarbeitsgericht Hamburg einlegen. Für den Betriebsrat ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Frist für die Einlegung der Beschwerde beträgt zwei Wochen. 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 Wochen. 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 Perso-