

Hessisches Landesarbeitsgericht



Verkündet am:
30. Januar 2018

Az.: 4 TaBV 227/17
9 BV 20/17 Arbeitsgericht Gießen

gez. Korb
Beschäftigte als Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle



Im Namen des Volkes Beschluss

In dem Beschlussverfahren
betreffend die Monette Kabelvertriebsgesellschaft mbH und die MF Marburger Fertigungsgesellschaft mbH
mit den Beteiligten

1. Gemeinschaftsbetriebsrat

Antragsteller und
Beteiligter zu 1

Verfahrensbevollm.:

Geschäftszeichen

2.

Beteiligte zu 2 und
Beschwerdeführerin

3.

Beteiligte zu 3 und
Beschwerdeführerin

Verfahrensbevollm.:
zu 2-3:

Geschäftszeichen
- 529/17 -

hat das Hessische Landesarbeitsgericht, Kammer 4,
auf die mündliche Anhörung vom 30. Januar 2018

durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht _____ als Vorsitzenden

beschlossen:

**Die Beschwerde der Beschwerdeführerinnen gegen den Beschluss
des Arbeitsgerichts Gießen vom 26. September 2017 – 9 BV 20/17 –
wird zurückgewiesen.**

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über die Bestellung einer Einigungsstelle.

Die zu 2) und 3) beteiligten, nicht tarifgebundenen Arbeitgeberinnen betreiben einen Gemeinschaftsbetrieb, dessen Belegschaft von dem antragstellenden Betriebsrat repräsentiert wird. Die Beteiligten verhandelten zwischen Februar und Juli 2017 in sieben Sitzungen über die Einführung eines betrieblichen Vergütungssystems für die gewerblichen Arbeitnehmer der Arbeitgeberinnen. Die Verhandlungen scheiterten daran, dass der Betriebsrat die Ansicht vertrat, dass die unterste im Betrieb angewandte Lohngruppe Lohnwucher darstelle und für die betroffenen Arbeitnehmer einen Mindestlohn von siebenzig Prozent des Tariflohns forderte. Nunmehr verfolgt er sein Anliegen im vorliegenden Einigungsstellenbestellungsverfahren weiter.

Wegen des erstinstanzlichen Sach- und Streitstands wird auf den tatbestandlichen Teil des angefochtenen Beschlusses Bezug genommen. Das Arbeitsgericht bestellte den Richter am Arbeitsgericht [REDACTED] zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle mit dem Thema „Betriebliche Lohngestaltung im gewerblichen Bereich“ und setzte die Zahl der Beisitzer auf drei pro Seite fest.

Die Arbeitgeberinnen haben gegen den am 05. Oktober 2017 zugestellten Beschluss am 18. Oktober 2017 Beschwerde eingelegt und diese gleichzeitig begründet. Sie halten an ihrer Auffassung fest, dass eine ordnungsgemäße Be-

schlussfassung des Betriebsrats und ausreichende innerbetriebliche Verhandlungen fehlten und dass der Betriebsrat unzulässig eine bestimmte Lohnhöhe durchsetzen wolle.

Wegen des weiteren zweitinstanzlichen Vortrags der Arbeitgeberinnen wird auf den Schriftsatz vom 18. Oktober 2017 Bezug genommen.

Die Arbeitgeberinnen beantragen,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Gießen vom 26. September 2017 – 9 BV 20/17 – abzuändern und die Anträge zurückzuweisen.

Der Betriebsrat verteidigt zur Begründung seines Zurückweisungsantrags die Würdigung des Arbeitsgerichts wie im Schriftsatz vom 06. November 2017 ersichtlich.

II.

Die Beschwerde ist nicht begründet.

1. Der Antrag ist zulässig. Insbesondere beruht er auf einer ordnungsgemäßen Beschlussfassung des Betriebsrats.

Eine solche hat das Arbeitsgericht auf Grund des entsprechenden Vortrags des Betriebsrats und der von ihm durchgeführten Beweisaufnahme unter II 1 seiner Entscheidungsgründe eingehend festgestellt. Danach hätte es den Arbeitgeberinnen obliegen, demgegenüber durchgreifende Verfahrensmängel konkret aufzuzeigen (vgl. etwa BAG 16. November 2005 – 7 ABR 12/05 – BAGE 116/192, zu B I 1 b). Daran fehlt es.

2. Der Antrag ist auch begründet, da die Einigungsstelle nicht im Sinne von § 100 Abs. 1 Satz 2 ArbGG offensichtlich unzuständig ist.

a) Dass die Einführung eines betrieblichen Entgeltssystems grundsätzlich gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG mitbestimmungspflichtig ist, steht außer Frage. Die Arbeitgeberinnen verweisen allerdings zutreffend darauf, dass dieses Mitbestimmungsrecht auf die Festlegung abstrakt-genereller Entlohnungsgrundsätze gerichtet ist und nicht die individuelle Lohngestaltung erfasst (vgl. etwa BAG 18. Oktober 2011 – 1 ABR 34/10 – AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 142, zu B II 5 a). Genau um ein derartiges System geht es dem Betriebsrat jedoch. Dass dieser der Auffassung ist, auf Grund des Verbots des Lohnwuchers sei ein bestimmter Mindestlohn geboten, führt zu keiner anderen Einschätzung. Einerseits würde, auch wenn diese Forderung unzulässig sein sollte, dies nicht zur Unzuständigkeit der Einigungsstelle im Übrigen führen. Hinzu kommt, dass die Betriebsparteien nach § 75 Abs. 1 BetrVG an geltendes Recht gebunden sind. Sollte sich aus § 138 Abs. 1 BGB die Erforderlichkeit einer bestimmten Lohnhöhe ergeben, wären demzufolge auch die Beteiligten hieran gebunden. Ob dies der Fall ist, ist nicht im Einigungsstellenbestellungsverfahren, sondern gegebenenfalls in einem Beschlussverfahren über die Anfechtung eines Spruchs der Einigungsstelle zu klären.

b) Die Beteiligten haben auch im Sinne von § 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG innerbetrieblich über die Angelegenheit ausreichend verhandelt. Dazu genügt ein ernsthafter Verhandlungsversuch (*ständige Rechtsprechung*, vgl. etwa Hessisches LAG 17. April 2007 – 4 TaBV 59/07 – AuR 2008/77 L, zu III; 30. September 2014 – 4 TaBV 157/14 – Juris, zu II 2 a bb). Lehnt ein Betriebspartner die Bestellung einer Einigungsstelle grundsätzlich ab, bedarf es unabhängig vom Umfang der vorherigen Verhandlungen der Betriebsparteien nicht deren Fortsetzung, da dies eine sinnlose Förmerei wäre (*Hessisches LAG 14. Februar*

2006 – 4 TaBV 1/06 – AuR 2006/413 L, zu II 2 c; 30. September 2014 a. a. zu II 2 a bb).



Hier kann nicht davon die Rede sein, dass der Betriebsrat seine Verhandlungspflicht nicht ausreichend erfüllt hat. Zunächst verhandelten die Beteiligten etwa ein halbes Jahr lang in sieben Sitzungen über die Angelegenheit. Ergebnis dieser Verhandlungen war auch nach der Schilderung der Arbeitgeberinnen, dass diese das Regelungsanliegen des Betriebsrats ablehnten, da sie der Ansicht sind, dass dieses nicht mitbestimmt sei. Damit bestand keine Perspektive mehr für weitere Verhandlungen. Diese waren vielmehr an den miteinander unvereinbaren Standpunkten der Beteiligten gescheitert.

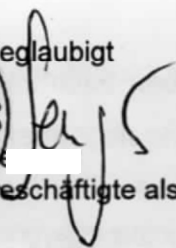
Rechtsmittelbelehrung:

Dieser Beschluss ist unanfechtbar, § 100 Abs. 2 Satz 4 ArbGG.

gez. [REDACTED]



Beglaubigt


Beschäftigte als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle