

Aktenzeichen:
4 Ca 1943/19



Verkündet am:
23.09.2020

Abschrift

Justizbeschäftigte
als
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Mit. Z. K. Rücksprache	Weder Sprache
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Ludwigshafen	
16. OKT. 2020	
Erledigt	Präsident + Stellvert.

ARBEITSGERICHT MAINZ

IM NAMEN DES VOLKES

TEILURTEIL

In dem Rechtsstreit

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte/r: DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Ludwigshafen,
Ludwigsplatz 1, 67059 Ludwigshafen

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 23. September 2020 durch den Richter am Arbeitsgericht ... als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter ... und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin Auskunft über das aktuelle Gehalt der Kollegen H. und W. zu erteilen.

2. Die Kostenentscheidung bleibt dem Schlussurteil vorbehalten.
3. Der Streitwert wird auf EUR 5.000,00 festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch nach § 37 Abs. 4 BetrVG.

Die Klägerin wurde am 01.09.2000 von der Rechtsvorgängerin der Beklagten als Bürokauffrau eingestellt und zunächst in der Produktionsplanung beschäftigt. Nachdem unter dem Datum des 28.08.2000 unterzeichneten auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag erhielt die Klägerin eine Vergütung nach Tarifgruppe K3C.

Im Mai 2001 unterzeichneten die Rechtsvorgängerin der Beklagten und die Klägerin einen unbefristeten Anstellungsvertrag, demzufolge sie ab dem 01.09.2001 als Sachbearbeiterin zu einer Vergütung nach Tarifgruppe K4B weiterbeschäftigt werden sollte.

Nach einem Zwischenzeugnis vom 21.05.2002 war sie in der Disposition tätig und dem Leiter der Abteilung Produktionsplanung direkt unterstellt.

Zum 01.10.2001 bzw. 01.01.2002 stellte die Rechtsvorgängerin der Beklagten die im Tenor benannten Mitarbeiter in der Produktionsplanung ein, welche jeweils von der Klägerin eingearbeitet wurden.

Im März 2002 wurde die Klägerin in den Betriebsrat gewählt, dessen Mitglied sie seither ununterbrochen war. Seit März 2018 ist sie dessen Vorsitzende und in dieser Position freigestellt.

Im Juni 2002 wurde die Abteilung Disposition dem Bereich Einkauf zugeordnet. Nach dem beklagtenseits mit Nichtwissen bestrittenen Vortrag der Klägerin fiel

es dem dortigen Bereichsleiter nicht, dass die Klägerin Betriebsratstätigkeit ausübte, weswegen es zu einer Versetzung der Klägerin in die Abteilung Trockenproduktion kam; seit 2010 ist sie im Bereich Flüssigproduktion tätig. Ihre Eingruppierung änderte sich seit 2002 nicht.

Die im Tenor benannten Kollegen - von Beruf Industriekaufmann bzw. Chemikant - wurden spätestens 2008 in die Entgeltgruppe K5 höhergruppiert, ohne ihre Stelle gewechselt zu haben. Die Klägerin geht davon aus, dass sie darüber hinaus weitere Zulagen erhalten.

Die Klägerin ist zusammengefasst der Auffassung, dass auch sie eine derartige Gehaltssteigerung erfahren hätte, wenn sie nicht 2002 aus der Abteilung Disposition herausversetzt worden wäre, was wiederum allein aufgrund ihrer Betriebsratstätigkeit geschehen sei.

Die Klägerin beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin Auskunft über das aktuelle Gehalt der Mitarbeiter H. (Abt. Planung) und Rainer W. (Abt. Disposition) zu erteilen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin rückwirkend ab dem 01.07.2019 zusätzlich zur bereits gezahlten Vergütung die Differenz zwischen ihrer Vergütung und der durchschnittlichen Vergütung der beiden in Ziff. 1 genannten Mitarbeiter zu zahlen.

hilfsweise zu 1. und 2.:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin rückwirkend ab dem 01.07.2019 zusätzlich zu der bereits gezahlten Vergütung die Differenz zwischen der ta-

riflichen Grundvergütung der Entgeltgruppe K4 (derzeit EUR 4.371,00 brutto) und der tariflichen Grundvergütung der Entgeltgruppe K5 (derzeit EUR 5.002,50) gemäß § 18 („Gehaltsgruppen“) des Manteltarifvertrages Feinkost-, Nahrungsmittel- und Teigwarenindustrie in Hessen in Höhe von derzeit EUR 631,50 brutto monatlich zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte wendet ein, für die Beurteilung eines Anspruches nach § 37 Abs. 4 BetrVG sei auf die letzte Betriebsratswahl im Mai 2018 abzustellen. Zu diesem Zeitpunkt war die Klägerin im Backoffice der Abteilung Flüssigproduktion tätig und auch unstreitig richtig eingruppiert. Die in diesem Bereich tätigen Mitarbeiter seien daher als Vergleichspersonen im Sinne von § 37 Abs. 4 BetrVG heranzuziehen, in dieser Abteilung ist jedoch (unstreitig) niemand höher als in K4 eingruppiert.

Die Geschehnisse um die Versetzung der Klägerin im Jahre 2002 könnten seitens der Beklagten nicht mehr nachvollzogen werden, da der genannte Bereichsleiter schon seit über 10 Jahren nicht mehr im Unternehmen. Die Behauptung der Klägerin, diese Versetzung sei ausschließlich in ihrer Betriebsrats Tätigkeit begründet gewesen, sei unsubstantiiert und schon gar nicht geeignet, eine ausschließliche Vergleichbarkeit mit den von ihr benannten Mitarbeitern zu begründen. Diese seien auch nicht mit ihr vergleichbar, da ihre Qualifikationen bereits zu Beginn ihrer Tätigkeit bei der Beklagten aufgrund ihres Ausbildungsberufes und ihrer Berufserfahrung über die der Klägerin hinausgegangen seien.

Hinsichtlich der Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst ihren Anlagen verwiesen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist als Stufenklage zulässig und in ihrer ersten Stufe auch begründet.

Nach § 254 ZPO kann in einer Klage die bestimmte Angabe der Leistungen, die der Kläger beansprucht, vorbehalten werden, wenn zunächst auf Rechnungslegung oder ähnliches geklagt wird. Die Klägerin hat einen entsprechenden Auskunftsanspruch nach §§ 611, 242 BGB i.V.m. § 37 Abs. 4 BetrVG (Fitting et alii, BetrVG. 29. Auflage, § 37 Rz 128 m.w.N.), denn sie hat konkret zwei Mitarbeiter benannt, über deren Gehalt sie Auskunft erteilt haben will, und nach dem Ergebnis der mündlichen Verhandlung steht zur Überzeugung der Kammer auch fest, dass sie einen Anspruch auf eine höhere Vergütung hat.

Nach § 37 Abs. 4 BetrVG darf das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrates nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Diese Vorschrift gilt für jedes Betriebsratsmitglied (und nicht nur für die nach § 38 BetrVG freigestellten Betriebsratsmitglieder) und verpflichtet den Arbeitgeber, das Arbeitsentgelt des Betriebsratsmitgliedes laufend an das vergleichbarer Arbeitnehmer anzupassen (a.a.O., Rz 124). Der Beklagten kann deshalb nicht in ihrer Auffassung gefolgt werden, dass auf die Umstände im Zeitpunkt der letzten Betriebsratswahl abzustellen sei. Maßgebender Zeitpunkt für den Vergleich ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vielmehr der Zeitpunkt der erstmaligen Wahl des Betriebsratsmitgliedes, d. h. der Zeit, in dem sich das Betriebsratsmitglied noch - ohne dieses Amt innezuhaben - ausschließlich seiner beruflichen Tätigkeit gewidmet hat (a.a.O., Rz 119, n.w.N.).

Es ist deshalb die fiktive Betrachtung anzustellen, welches Gehalt die Klägerin heute bezöge, wäre sie nicht 2002 in den Betriebsrat gewählt worden. Die Klägerin kann sich deshalb sehr wohl auf die im Tenor genannten Kollegen beziehen, weil

sie mit diesen vor ihrer erstmaligen Wahl in den Betriebsrat zusammenarbeitete. Aus dem bereits mit der Klageschrift vorgelegten Formular für ihre Höhergruppierung in K4, welches die Personalabteilung der Rechtsvorgängerin der Beklagten im Mai 2001 an den Betriebsrat übersandte, ergibt sich auch als ihr Beruf „Bürokauffrau“, nicht nur Bürogehilfin, wie die Beklagte schriftsätzlich einwandte. Dass der Ausbildungsberuf des Industriekaufmanns von vornherein höhere Qualifikationen vermitteln würde als der zum Bürokaufmann, ist nicht ersichtlich. Auch die Ausbildung zum Chemikanten ist eine Lehre, welche nicht von vornherein einen höherwertigen Berufsabschluss darstellt.

Nach dem unstreitig gebliebenen Vortrag der Klägerin war es auch sie, welche die genannten beiden Kollegen in der Abteilung Disposition - also einer betriebswirtschaftlich ausgerichteten Abteilung - einarbeitete. Dies rechtfertigt den Schluss, dass die Klägerin auch nach ihrem tatsächlichen Leistungsvermögen (und nicht nur formalen Abschlüssen) den Kollegen gleichzustellen ist. Vor diesem Hintergrund hätte es der Beklagten obliegen, ggf. substantiiert darzulegen, inwiefern möglicherweise eine andere (welche?) Berufserfahrung dazu geführt haben mag, dass die Klägerin im Verhältnis zu den beiden genannten Kollegen doch nur über eine geringere Qualifikation verfügt hätte.

Die Entgeltsschutzbestimmung des § 37 Abs. 4 BetrVG soll eine finanzielle Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern verhindern. Eine solche droht selbst in Betrieben, deren Leitung eine positive Einstellung zur Institution des Betriebsrates haben sowie eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit ihm pflegen. Denn die zeitliche Inanspruchnahme durch das Ehrenamt des Betriebsrates kann dazu führen, dass Betriebsratsmitglieder die Möglichkeiten einer beruflichen Weiterentwicklung nicht ausschöpfen. Aus diesem Grunde stellt § 37 Abs. 4 BetrVG auch maßgeblich auf die Weiterentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer ab, so dass nicht das Betriebsratsmitglied im Einzelnen darlegen müsste, was es gemacht hätte, wenn es nicht in den Betriebsrat gewählt worden wäre.

Für die Kammer kommt es deshalb auch nicht auf die genauen Umstände der Versetzung im Jahre 2002 an, weshalb auch dahingestellt bleiben kann, ob die Beklagte den diesbezüglichen Vortrag der Klägerin zulässigerweise mit Nichtwissen bestreiten durfte.

Entscheidend ist vielmehr die bereits bejahte „Vergleichbarkeit“ sowie die Frage der „betriebsüblichen Entwicklung“.

Insoweit ist der Vortrag der Klägerin, dass ihre Kollegen von Entgeltgruppe K4 auf Entgeltgruppe K5 heraufgruppiert wurden, ohne ihre Stelle gewechselt zu haben - was auch betriebsüblich sei -, ausreichend. Es wäre ggf. Sache der Beklagten gewesen darzulegen, dass die von der Klägerin benannten Kollegen eine mehr als nur betriebsübliche Karriere durchlaufen hätten.

Der Vermutung in der Klageschrift, „beide dürften, wie es bei der Beklagten üblich ist, zusätzlich zu ihrer tariflichen Vergütung noch Zulagen erhalten“, hat die Beklagte ebenfalls nicht bestritten.

Das § 37 Abs. 4 BetrVG maßgebliche Entgelt entspricht deshalb nicht nur der tariflichen Vergütung nach K5, sondern erhöht sich ggf. um weitere Zulagen, weshalb der Auskunftsanspruch begründet ist.

Welche Vergütung die Klägerin dann letztlich beanspruchen kann, wird maßgeblich davon abhängen, inwiefern weitere Zulagen an bestimmte Umstände in der Person der beiden Kollegen bzw. besonderer Funktionen begründet sind, welche nicht mehr als betriebsüblich anzusehen sind.

Nach alledem war der Stufenklage mit dem ersten Antrag stattzugeben; die Kostenentscheidung war dem Schlussurteil vorzubehalten.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten

Berufung

eingelegt werden.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Parteien unterlegen sind, ist die Berufung nur zulässig,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Berufung muss

innerhalb einer Frist von einem Monat

beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Postfach 30 30, 55020 Mainz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments (§ 46 c Arbeitsgerichtsgesetz, Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach) eingelegt werden.

Sie ist

innerhalb einer Frist von zwei Monaten

schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet bzw. signiert sein.

Sie können auch in Verfahren für deren Mitglieder von einem Organ oder einem mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung, eines Zusammenschlusses oder einer Rechtsschutzorganisation solcher Verbände nach näherer Maßgabe des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG unterzeichnet bzw. signiert werden.

Rechtsanwälte oder eine der vorher bezeichneten Organisationen können sich selbst vertreten.

Hinweis:

Bei Einreichung in schriftlicher Form werden von der Berufungsbegründungsschrift zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

