

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Beschluss vom 22. November 2017
- 4 ABR 54/15 -
ECLI:DE:BAG:2017:221117.B.4ABR54.15.0

I. Arbeitsgericht Kassel

Beschluss vom 12. Juni 2014
- 9 BV 5/14 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Beschluss vom 3. März 2015
- 4 TaBV 148/14 -

Entscheidungsstichworte:

Ersetzung der verweigerten Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung von „Datenerfassern“ - Keine Geltung des Gehaltstarifvertrags vom 4. Juli 2011 für die kaufmännischen und technischen Angestellten und Meister des privaten Transport- und Verkehrsgewerbes in Hessen auf der Basis eines „Konzern-Anerkennungstarifvertrags“ - Fehlende Tarifgebundenheit

BUNDESARBEITSGERICHT



4 ABR 54/15
4 TaBV 148/14
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. November 2017

BESCHLUSS

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin, Beschwerdeführerin zu 1. und
Rechtsbeschwerdeführerin zu 1.,

2.

Beschwerdeführerin zu 2. und Rechtsbeschwerdeführerin zu 2.,

3.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 22. November 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, den Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt,

die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck sowie die ehrenamtlichen Richter Kiefer und Pieper für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerden der Beteiligten zu 1. und zu 2. gegen den Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 3. März 2015 - 4 TaBV 148/14 - werden zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- I. Die Beteiligten streiten noch über die Ersetzung der verweigerten Zustimmung des Beteiligten zu 3. (Betriebsrat) zu der Eingruppierung der Mitarbeiterinnen V B, C K, I P, M Kö, P S und des Arbeitnehmers V D in die Gehaltsgruppe K 2 der Anlage 1 zum Gehaltstarifvertrag vom 4. Juli 2011 für die kaufmännischen und technischen Angestellten und Meister des privaten Transport- und Verkehrsgewerbes in Hessen (Gehaltstarifvertrag). 1
- Die Beteiligten zu 1. und zu 2. (Arbeitgeberinnen) sind Gesellschaften des als Ru-Logistikgruppe bezeichneten Konzerns. Sie unterhalten einen gemeinsamen Betrieb in K, in dem die Arbeitnehmer beschäftigt sind. 2
- Die Arbeitnehmer B, D, K und P stehen in einem Arbeitsverhältnis mit der Beteiligten zu 1., die Arbeitnehmerinnen Kö und S in einem Arbeitsverhältnis mit der Beteiligten zu 2. Ihre Tätigkeit richtet sich vorwiegend auf die Annahme von Lieferungen und die damit verbundenen Erfassungs-, Buchungs- und Kontrollaufgaben. Auch das Anlernen von Auszubildenden gehört zu ihrem Aufgabenkreis. 3
- Am 27. März 2013 schloss die Muttergesellschaft der Beteiligten zu 1. und zu 2., die R Logistik Gruppe GmbH & Co. KG, mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) einen Anerkennungstarifvertrag (Anerkennungstarifvertrag Nr. 1), der auszugsweise wie folgt lautet: 4

**„Tarifvertrag Nr. 1
Anerkennungstarifvertrag**

Zwischen der

Rudolph Logistik Gruppe GmbH & Co. KG,
vertreten durch die persönlich haftenden Gesellschafter
der Rudolph Management GmbH und der Rudolph Admi-
nistrations GmbH,
diese vertreten durch den Geschäftsführer Dr. Torsten
Rudolph und den Generalbevollmächtigten Peter Mal-
komeß
Harzweg 10
34225 Baunatal

und der

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
vertreten durch die Landesbezirksleitung Hessen
Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77
60329 Frankfurt am Main

§ 1

Dieser Tarifvertrag gilt

a) räumlich und fachlich: für alle Unternehmen, Geschäftsfelder, Betriebe und Betriebsteile der Rudolph Logistik Gruppe GmbH & Co. KG in Hessen, außer dem Betriebs- teil Carl-Benz-Straße 9 in 64653 Lorsch.

b) persönlich: für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden der Rudolph Logistik Gruppe GmbH & Co.KG, des räumlichen und fachlichen Geltungsbereiches.

§ 2

(1) ...

(2) Der Gehaltstarifvertrag mit den Anlagen 1 und 2 zwischen der Vereinigung des Verkehrsge- werbes in Hessen e.V. und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk Hessen, wird in der jeweils aktuellen Fassung anerkannt.“

Mit Schreiben vom 2. September 2013 übermittelte die R Holding GmbH dem Betriebsrat die Anträge der Beteiligten zu 1. auf Zustimmung zur

5

Eingruppierung gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG in die Gehaltsgruppe K 2 nach dem Gehaltstarifvertrag für die bei dieser angestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer B, D, K und P und der Beteiligten zu 2. für die bei dieser angestellten Arbeitnehmerinnen S und Kö.

Mit Schreiben vom 9. September 2013, adressiert an die Geschäftsleitung der Beteiligten zu 1. und zugegangen am selben Tag, widersprach der Betriebsrat den beabsichtigten Eingruppierungen mit der Begründung, die vorgesehene Eingruppierung verstoße gegen den gültigen Tarifvertrag, die Beschäftigten seien als WE/WA-Datenerfassungsangestellte mit einer Zweckausbildung in die Gehaltsgruppe K 3 des Gehaltstarifvertrags einzugruppieren. 6

Die Arbeitgeberinnen sind der Ansicht, die betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seien in die Gehaltsgruppe K 2 gemäß Anlage 1 zum Gehaltstarifvertrag eingruppiert. In der Gehaltsgruppe K 2 Nr. 1 würden Angestellte, die in der Datenerfassung nach Vorlage arbeiteten, ausdrücklich genannt. Die tariflichen Merkmale der Gehaltsgruppe K 3 seien nicht erfüllt, da es an einer entsprechenden Zweckausbildung fehle. Für die Datenerfassung des Warenein- und -ausgangs seien keinerlei Vorkenntnisse erforderlich. Eine Ausbildung sei nicht notwendig, sondern lediglich von Vorteil. Es genüge vielmehr eine kurze Schulung zum Maskenaufbau. Nach der Schulung könne die Tätigkeit nach einer kurzen Anlernphase von maximal fünf Tagen vollständig und selbständig ausgeführt werden. Hauptaufgabe sei die Erfassung der Wareneingänge. Damit seien die Mitarbeiter in der Datenerfassung zu 85 % ihrer Arbeitszeit ausgelastet. 7

Die Arbeitgeberinnen haben, soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung, zuletzt beantragt, 8

die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der Arbeitnehmer B, D, K, P, Kö und S in die Gehaltsgruppe K 2 der Anlage 1 zum Gehaltstarifvertrag zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt, die Anträge zurückzuweisen. Er ist der Ansicht, die Mitarbeiter in der Datenerfassung seien in die Gehaltsgruppe K 3 einzugruppieren. Zur Ausübung der Datenerfassungstätigkeiten bedürfe es ei 9

ner innerbetrieblichen Zweckausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals von mindestens drei Monaten. Unzutreffend sei es, dass die Mitarbeiter in der Datenerfassung zu 85 % mit der schematischen Erfassung von Wareneingängen befasst seien, vielmehr gehöre zu ihrem Aufgabenbereich auch die Erfassung der angelieferten Ware über SAP zu Inventurzwecken, die Bearbeitung von Transportaufträgen, die Kommissionierung angelegter Transportaufträge mit SAP, das Anlegen von internen Umlagerungen zur Lageroptimierung, das Anstoßen von Schnellaufträgen, die Prüfung von Nachschub und Volumen des Wareneingangs, das Monitoring offener Einlagerungen, die Bearbeitung von Reklamationen/Anfragen von Kunden und Lieferanten etc. sowie die telefonische und schriftliche Kontaktaufnahme in diesem Zusammenhang. Im Wareneingang/Import gehöre zu den Aufgaben der Datenerfasser das Zusammenstellen bestellter Lieferungen in Container sowie die Koordinierung der Verpackung.

Die Vorinstanzen haben die Anträge der Arbeitgeberinnen zurückgewiesen. Mit den vom Senat zugelassenen Rechtsbeschwerden verfolgen sie ihr Ziel der Zustimmungsersetzung weiter. 10

II. Die Rechtsbeschwerden der Beteiligten zu 1. und zu 2. sind unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat deren Beschwerden gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. Ihre Anträge, die verweigerte Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der genannten Beschäftigten in die Gehaltsgruppe K 2 der Anlage 1 zum Gehaltstarifvertrag zu ersetzen, waren zurückzuweisen, da die beabsichtigte betriebsverfassungsrechtliche Eingruppierung in das Gehaltsgruppenverzeichnis der Anlage 1 zum Gehaltstarifvertrag schon deshalb nicht erfolgen kann, weil dieses tarifliche Entgeltschema für den (Gemeinschafts-)Betrieb der beiden Arbeitgeberinnen betriebsverfassungsrechtlich nicht maßgebend ist. 11

1. Eine Eingruppierung iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG ist die erstmalige Einreihung eines Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung. Sie besteht in der Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer bestimmten Gruppe und/oder Stufe der Vergütungsordnung nach Maßgabe der dafür geltenden Kri- 12

terien (*BAG 16. März 2014 - 4 ABR 32/14 - Rn. 15, BAGE 154, 235*). Voraussetzung für eine solche Ein- oder Umgruppierung ist, dass es sich bei der anzuwendenden Vergütungsordnung um das maßgebende betriebliche Entgeltschema handelt. Dabei kommt es nicht entscheidend darauf an, auf welchem Rechtsgrund die Verbindlichkeit des betrieblichen Entgeltschemas beruht. Es kann seine Stütze in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, einer allgemein eingegangenen vertraglichen Verpflichtung oder einseitiger verpflichtender Praxis des Arbeitgebers haben (*BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 34/09 - Rn. 16, BAGE 136, 359*). Entscheidend ist, dass das Entgeltschema „im Betrieb gilt“ und der Arbeitgeber deshalb betriebsverfassungsrechtlich an dieses gebunden ist (*vgl. ausf. BAG 14. August 2013 - 7 ABR 56/11 - Rn. 22*). Eine vom Arbeitgeber beabsichtigte Einreihung in ein für den Betrieb nicht verbindliches Entgeltschema ist hingegen kein mitbestimmungspflichtiger Vorgang nach § 99 Abs. 1 BetrVG.

2. Das von den Arbeitgeberinnen für die beabsichtigten Eingruppierungen zugrunde gelegte tarifliche Gehaltsgruppenverzeichnis ist im Streitfall kein betriebsverfassungsrechtlich verbindliches betriebliches Entgeltschema. Hinsichtlich der herangezogenen tariflichen Entgeltordnung besteht keine Tarifgebundenheit der Arbeitgeberinnen. Ein anderer betriebsverfassungsrechtlicher Geltungsgrund für das tarifliche Entgeltschema ist vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt worden und auch sonst nicht ersichtlich. 13

a) Das für einen Betrieb maßgebende Entgeltschema kann durch einen für den Arbeitgeber verbindlichen Tarifvertrag bestimmt werden. Ist der Arbeitgeber zB durch die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband an die von diesem abgeschlossenen Tarifverträge gebunden (§ 3 Abs. 1 TVG), ist ein in einem solchen Tarifvertrag enthaltenes Entgeltschema in der Regel auch betriebsverfassungsrechtlich verbindlich. Insoweit reicht bereits die einseitige Tarifgebundenheit des Arbeitgebers aus (*BAG 18. Oktober 2011 - 1 ABR 25/10 - Rn. 21, BAGE 139, 332; zur notwendigen Eingruppierung nach zwei Entgeltschemen bei doppelter Tarifgebundenheit des Arbeitgebers vgl. BAG 14. April 2015 - 1 ABR 66/13 - Rn. 32, BAGE 151, 212*). 14

- b) Das von den Arbeitgeberinnen herangezogene tarifliche Gehaltsgruppenverzeichnis des Gehaltstarifvertrags „gilt“ im Betrieb nicht. 15
- aa) Die Arbeitgeberinnen sind nicht an den Gehaltstarifvertrag, in dem das Entgeltschema enthalten ist, gebunden. 16
- (1) Eine Mitgliedschaft im tarifschließenden Arbeitgeberverband, der Vereinigung des Verkehrsgewerbes in Hessen e.V., besteht nicht. 17
- (2) Auch über den von den Beteiligten und dem Landesarbeitsgericht herangezogenen Haustarifvertrag, den Tarifvertrag Nr. 1 Anerkennungstarifvertrag, wird eine - mittelbare - Tarifgebundenheit der Beteiligten zu 1. und zu 2. an den (Verbands-)Gehaltstarifvertrag nicht begründet. 18
- (a) Tarifgebunden sind nach § 3 Abs. 1 TVG die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrags ist. 19
- (b) Keine dieser Voraussetzungen liegt hier vor. 20
- (aa) Auf der Arbeitgeberseite wurde der Anerkennungstarifvertrag abgeschlossen von der „Rudolph Logistik Gruppe GmbH & Co. KG, vertreten durch die persönlich haftenden Gesellschafter der Rudolph Management GmbH und der Rudolph Administrations GmbH, diese vertreten durch den Geschäftsführer Dr. Torsten Rudolph und den Generalbevollmächtigten Peter Malkomeß, Harzweg 10, 34225 Baunatal“. Dies ist keine Vereinigung von Arbeitgebern iSv. § 2 Abs. 1 TVG, sondern ein einzelnes Unternehmen. Es handelt sich mithin um einen sog. Haustarifvertrag, der ausschließlich für Arbeitsverhältnisse des tarifschließenden Unternehmens verbindlich ist. Keine der beteiligten Arbeitgeberinnen ist jedoch identisch mit diesem Unternehmen. Keine der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind bei dem tarifschließenden Unternehmen angestellt. 21
- (bb) Insoweit ist es auch unerheblich, dass die Geltungsbereichsbestimmung des Anerkennungstarifvertrags sich auf „alle Unternehmen, Geschäftsfelder, Betriebe und Betriebsteile der R Logistik Gruppe GmbH & Co. KG in Hes- 22

sen“ erstreckt. Die Voraussetzung einer eigenständigen Tarifgebundenheit des Arbeitgebers kann nicht durch die - ohnehin zusätzlich erforderliche - Erfassung durch die Geltungsbereichsbestimmung ersetzt werden. Nach der Senatsrechtsprechung begründet der Abschluss eines sog. Konzerntarifvertrags durch die „Konzernmuttergesellschaft“ eine Tarifgebundenheit ausschließlich für diese Gesellschaft selbst, aber - unbeschadet der Erstreckung in einer Geltungsbereichsbestimmung - nicht für die nicht selbst tarifschließende „Konzerntochtergesellschaft“ (vgl. *ausf. BAG 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - Rn. 26 ff., BAGE 124, 240; 7. Juli 2010 - 4 AZR 120/09 - Rn. 20 ff.; 22. Februar 2012 - 4 AZR 24/10 - Rn. 28*). Zwar ist der Tarifvertragsabschluss für eine Tochtergesellschaft möglich, wenn diese dabei durch die Konzernmuttergesellschaft vertreten wird. Für eine Vollmachtserteilung des tarifschließenden Unternehmens durch die Beteiligten zu 1. und zu 2. gibt es vorliegend aber keine Anhaltspunkte. Allein aus der Konzernzugehörigkeit einer Tochtergesellschaft ergibt sich eine solche Vollmacht nicht (*BAG 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - aaO*).

bb) Aus dem festgestellten Sachverhalt ergibt sich auch kein anderweitiger Geltungsgrund für das Gehaltsgruppenverzeichnis des Gehaltstarifvertrags als betrieblichem Entgeltschema. Dabei kann dahinstehen, unter welchen Voraussetzungen eine Vergütungsordnung, die in einem für den Arbeitgeber normativ nicht verbindlichen Tarifvertrag enthalten ist, gleichwohl betriebsverfassungsrechtlich als betriebliches Entgeltschema angesehen werden kann. Vorliegend beruht die Heranziehung des Gehaltstarifvertrags allein auf der - irrigen - Annahme des Landesarbeitsgerichts und der Beteiligten, dieser gelte durch das Inkrafttreten des Tarifvertrags Nr. 1 Anerkennungstarifvertrag am 1. Mai 2013 normativ für die Arbeitgeberinnen. Schon in der Antragsbegründung hat sich die Beteiligte zu 1. darauf berufen, der Abschluss der Anerkennungstarifverträge habe „zur Folge, dass auch die entsprechenden Lohn- und Gehaltstarifverträge Anwendung finden, weshalb die Arbeitnehmer zum 01.05.2013 entsprechend in die Lohn- und Gehaltsgruppen einzugruppieren waren“. Diese Folge ist jedoch mangels Tarifgebundenheit der Arbeitgeberinnen nicht eingetreten. Auch auf einen richterlichen Hinweis des Senats hin haben die Beteiligten zu einer mögli-

23

chen „Geltung“ des Gehaltsgruppenverzeichnisses des Gehaltstarifvertrags als betrieblichem Entgeltschema nichts vorgebracht.

III. Da der Antrag der Arbeitgeberinnen bereits aus den vorstehend genannten Gründen zurückzuweisen war, kann dahinstehen, ob - was das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt hat - die Arbeitgeberinnen die gesetzliche Voraussetzung einer Beschäftigung von mehr als 20 Arbeitnehmern erfüllen (*vgl. zur Zustimmungspflichtigkeit einer Versetzung in einem gemeinsamen Betrieb BAG 29. September 2004 - 1 ABR 39/03 - zu B III 2 c der Gründe, BAGE 112, 100; krit. Reichold NZA 2005, 622*), ob die Arbeitgeberinnen das Mitbestimmungsverfahren beim Betriebsrat überhaupt ordnungsgemäß eingeleitet haben, da die Anträge von der R Holding GmbH gestellt wurden, und welche konkrete Tätigkeit die im Antrag genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jeweils ausüben.

24

Eylert

Creutzfeldt

Rinck

B. Pieper

Kiefer