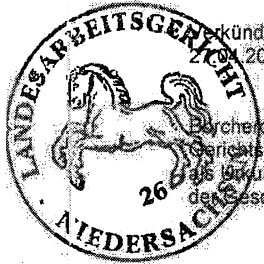
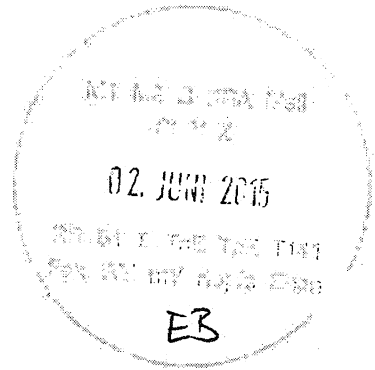


Ausfertigung

LANDEsarBEITsGERICHT
NIEDERSACHSEN



Verkündet am:
27.06.2015

Börcherding,
Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES

BESCHLUSS

12 TaBV 104/14

12 BV 22/13 ArbG Hannover

In dem Beschlussverfahren

[REDACTED]

Antragstellerin und Beteiligte zu 1)

Verf.-Bev.: Rechtsanwälte [REDACTED]

Beschwererat [REDACTED]

Vorsitzenden, [REDACTED]

Beteiligter zu 2) und Beschwerdeführer

Verf.-Bev.: Rechtsanwälte [REDACTED]

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen aufgrund der Anhörung am
27. April 2015 durch
den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Walkling,
den ehrenamtlichen Richter Herrn Perk,
den ehrenamtlichen Richter Herrn Horenburg

beschlossen:

Die Beschwerde des Beteiligten zu 2) gegen den Beschluss des
Arbeitsgerichts Hannover vom 11.09.2014 – 12 BV 22/13 – wird
zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.



Gründe

1.

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Zustimmung des Betriebsrates zur Eingruppierung des Arbeitnehmers [REDACTED] als „Beleuchtungsmeister mit überwiegend künstlerischer Tätigkeit“ in den NV Bühne SR Bühnentechniker zu ersetzen ist.

Die Antragstellerin und Beteiligte zu 1) (nachfolgend: Arbeitgeberin) ist Betreiberin eines Theaterbetriebs mit den Sparten Schauspielhaus, Opernhaus und Ballett. Sie beschäftigt regelmäßig mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Beteiligte zu 2) (nachfolgend: Betriebsrat) ist bei der Arbeitgeberin gebildete Betriebsrat.

Die Arbeitgeberin wendet in ihrem Betrieb zwei verschiedene Tarifverträge an, an die sie jeweils durch eigene unmittelbare Verbandsmitgliedschaft gebunden ist. Für dasjenige Personal, das darstellend auf der Bühne bzw. im Orchestergraben künstlerisch tätig ist, wendet sie die Bestimmungen des NV Bühne, Solo etc. an. Für diejenigen Arbeitnehmer, die mit dem künstlerischen Betrieb in keinerlei unmittelbarem Zusammenhang stehen, wie Verwaltungskräfte, Garderobieren etc. wendet sie die Eingruppierungsregeln des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst (TVöD) an.

Der NV Bühne lautet auszugsweise wie folgt:

„I. Allgemeiner Teil

1. Abschnitt

Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 1 Geltungsbereich

1) Dieser Tarifvertrag gilt für Solomitglieder und Bühnentechniker sowie Opernchor- und Tanzgruppenmitglieder (...) an Bühnen innerhalb der Bundesrepublik Deutschland, die von einem Lande oder von einer Gemeinde (...) ganz oder überwiegend rechtlich oder wirtschaftlich getragen werden.

(...)

(3) Bühnentechniker sind technische Direktoren und technische Leiter, Vorstände der Malsäle, Leiter des Beleuchtungswesens, Leiter der Bühnenplastikerwerkstätten, Leiter des Kostümwesens, Leiter der Ausstattungswerkstätten, Chefmaskenbildner, Referenten und Assistenten der technischen Direktoren und technischen Leiter, Tonmeister.

Oberinspektoren und Inspektoren, Theater- und Kostümmaler, Beleuchtungsmeister und Beleuchter, Bühnenplastiker (Kascheure) Maskenbildner, Requisitenmeister und

Requisiteure, Gewandmeister, Bühnenmeister, Veranstaltungstechniker, Tontechniker und Personen in ähnlicher Stellung sind Bühnentechniker im Sinne dieses Tarifvertrags, wenn mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbart wird, dass sie überwiegend künstlerisch tätig sind. (...)"

Der TVöD wurde durch den Änderungsvertrag Nr. 8 vom 26.02.2013 mit Wirkung zum 01.06.2013 teilweise geändert. Er lautet jetzt auszugsweise wie folgt:

„§ 1 Änderungen des TVöD

(...)

1. § 1 Abs. 2 n) enthält folgende Fassung:

n) künstlerisches Theaterpersonal (...) sowie technisches Leitungspersonal und technisches Theaterpersonal nach Maßgabe der folgenden Protokollerklärungen zu Abs. 2 Buchst. n):

(...)

3. In der Regel unter den TVöD fallen Beleuchterinnen/Beleuchter, Beleuchtungsmeisterinnen/Beleuchtungsmeister, Bühnenmeisterinnen/Bühnenmeister, Garderobieren/Garderobiers bzw. Ankleiderinnen/Ankleider, Gewandmeisterinnen/Gewandmeister, Requisitenmeisterinnen/Requisitenmeister, Requisiteurinnen/Requisiteure, Seitenmeisterinnen/Seitenmeister, Tonmeisterinnen/Tonmeister, Tontechnikerinnen/Tontechniker und Veranstaltungstechnikerinnen/Veranstaltungstechniker. (...)"

Mit Schreiben vom 04.11.2013 stellte die Arbeitgeberin an den Betriebsrat formularmäßig den Antrag zur Einstellung des Arbeitnehmers [REDACTED] als Beleuchtungsmeister und teilte mit, dass als Vertragsart beabsichtigt sei: „NV Bühne BT (§ 1 Abs. 3 Unterabs. 2): Vereinbarung einer überwiegend künstlerischen Tätigkeit.“

Mit Schreiben vom 11.11.2013 stimmte der Betriebsrat der Einstellung zum 01.01.2014 zu, verweigerte jedoch seine Zustimmung zur Eingruppierung in den NV Bühne BT.

Die Arbeitgeberin vereinbarte mit dem Arbeitnehmer [REDACTED] im schriftlichen Arbeitsvertrag vom 25.11.2013 eine Tätigkeit als „Beleuchtungsmeister mit überwiegend künstlerischer Tätigkeit“ (Bl. 19 ff. d.A.). Zu diesem Arbeitsvertrag wurde eine Stellenbeschreibung/Stellenbewertung unter dem Datum des 23.11.2013 gefertigt (Bl. 23 ff. d.A.), aus welcher sich unter anderem ergibt, dass der Arbeitnehmer zu 60 % seiner Arbeitszeit befasst ist mit der „Entwicklung, Erarbeitung und Umsetzung künstlerischer Beleuchtungskonzepte und der Lichtgestal-

tung in enger Zusammenarbeit mit den künstlerischen Teams (Regie, Bühnenbild, Kostümbild) in Abstimmung mit der technischen Leitung, den Werkstätten“.

Mit ihrem am 28.11.2013 beim Arbeitsgericht eingegangenen und dem Betriebsrat am 21.12.2013 zugestellten Antrag begehrt die Arbeitgeberin die Ersetzung der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung zu der Eingruppierung des Arbeitnehmers [REDACTED] in den Normalvertrag Bühne SR Bühnentechniker. Sie hat die Auffassung vertreten, dass der Arbeitnehmer [REDACTED] damit zutreffend eingruppiert sei. Mit der abgeschlossenen vertraglichen Vereinbarung werde dieser Arbeitnehmer zum „gekorenen“ Bühnentechniker nach § 1 Abs. 3 Unterabs. 2 NV Bühne.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die vom Beteiligten zu 2) verweigte Zustimmung zur Eingruppierung des Arbeitnehmers [REDACTED] als „Beleuchtungsmeister mit überwiegend künstlerischer Tätigkeit“ in den NV Bühne SR Bühnentechniker zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Er hat die Auffassung vertreten, sich auf das Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG berufen zu können, da der Arbeitnehmer [REDACTED] zutreffend nach dem TVöD hätte eingruppiert werden müssen. Der Arbeitnehmer [REDACTED] übe keine Tätigkeit aus, nach deren Anspruch er unmittelbar maßgeblich an der künstlerischen Zielsetzung des Theaters bzw. des Theaterleiters mitwirke. Der Arbeitnehmer [REDACTED] könne auf diese Zielsetzung auch nicht inhaltlich prägend Einfluss nehmen.

Wegen des Vortrags der Beteiligten in erster Instanz wird auf die dort zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze sowie die weiteren Darstellungen im Beschluss des Arbeitsgerichts vom 11.09.2014 verwiesen.

Mit Beschluss vom 11.09.2014 hat das Arbeitsgericht Hannover dem Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin stattgegeben. Diese Entscheidung ist am 08.10.2014 an die Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrats zugestellt worden. Die hiergegen gerichtete Beschwerdeschrift ist am 05.11.2014 und die dazugehörige Beschwerdebegründung am

05.01.2015 und damit noch vor Ablauf der verlängerten Beschwerdebegründungsfrist am 08.01.2015 beim Landesarbeitsgericht eingegangen.

Zur Begründung seiner Beschwerde macht der Betriebsrat geltend, dass die „Etikettierung“ im Arbeitsvertrag „überwiegend künstlerisch tätig“ den tatsächlichen Gegebenheiten nicht gerecht werde. Die Rechtmäßigkeit der Regelung in § 1 Abs. 3 Unterabs. 2 NV Bühne sei fraglich. Insbesondere die Regelungen zur Befristung im NV Bühne genügten nicht den Anforderungen des § 14 TzBfG bzw. den Schutzanforderungen der RL 1999/70/EG. Durch sie werde der Bestandschutz der Arbeitsverhältnisse ausgehöhlt. Durch die Rechtsprechung des BAG und die Beschlüsse der 2. Kammer des LAG Niedersachsen vom 15.10.2014 (2 TaBV 42, 43/14) werde dem Betriebsrat faktisch die Möglichkeit der Kontrolle der zutreffenden Eingruppierung der Beleuchtungsmeister entzogen. Selbst die willkürliche Vereinbarung einer „überwiegend künstlerischen Tätigkeit“ versperre den Zugang zum insoweit für die beschäftigten günstigeren TVöD. Ergänzend wird zur Begründung der Beschwerde auf den Schriftsatz vom 05.01.2015 und den diesen ergänzenden Schriftsatz vom 15.04.2015 Bezug genommen.

Der Beschwerdeführer und Beteiligte zu 2) beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Hannover vom 11.09.2014 – 12 BV 22/13 - abzuändern und den Antrag der Antragstellerin zurückzuweisen.

Die Beteiligte zu 2) beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin vertritt die Ansicht, dass dem Betriebsrat die Einsicht fehle, der grundsätzlichen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 27.10.2010 (7 ABR 96/09) zu folgen. Das Begehren des Betriebsrates liefe darauf hinaus, dass er sich eine umfassende inhaltliche Vertragskontrolle anmaßen wolle. Hierfür gebe es weder im Gesetz noch in der Rechtsprechung eine Stütze. Ergänzend wird hinsichtlich des Vorbringens in der Beschwerdeerwiderung auf den Schriftsatz vom 09.02.2015 verwiesen.

II.

Die zulässige Beschwerde des Betriebsrates ist unbegründet.

1.

Die Beschwerde ist gem. § 87 Abs. 1 ArbGG statthaft. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und damit zulässig (§§ 87 Abs. 2, 89 Abs. 1 u. 2, 66 Abs. 1 ArbGG).

2.

Die Beschwerde ist unbegründet.

.

a)

Der Antrag der Arbeitgeberin ist zulässig und begründet. Die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung des Arbeitnehmers [REDACTED] als „Beleuchtungsmeister mit überwiegend künstlerischer Tätigkeit“ in den NV Bühne SR Bühnentechniker war zu ersetzen.

aa.

Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Betriebsrat vor jeder Ein- oder Umgruppierung zu unterrichten und dessen Zustimmung zu beantragen. Eingruppierung ist die erstmalige oder erneute Einreihung eines Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung. Nach der Rechtsprechung des BAG (Beschluss vom 27.10.2010, 7 ABR 96/09, Rn. 18) ist der Betriebsrat bei der Zuordnung zum Normalvertrag Bühne nach § 99 Abs.1 Satz 1 BetrVG auch dann zu beteiligen, wenn mit einem Angehörigen der in § 1 Abs. 3 unter Abschnitt 2 NV Bühne benannten Berufsgruppen im Arbeitsvertrag vereinbart wird, dass er überwiegend künstlerisch tätig ist. Der Betriebsrat hat dann mitzubeurteilen, ob der betreffende Arbeitnehmer einer der Berufsgruppen des § 1 Abs. 3 Unterabs. 2 NV Bühne angehört und damit die Vergütungsordnung des NV Bühne anzuwenden ist.

bb.

Die Zustimmung des Betriebsrats gilt nicht gem. § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt.

Der Betriebsrat hat seine Zustimmung zur Eingruppierung des Arbeitnehmers [REDACTED] in den NV Bühne mit formal ausreichenden Gründen mit Schreiben vom 11.11.2013 innerhalb der Wochenfrist verweigert. Die Rüge, der Mitarbeiter [REDACTED] sei nicht in den NV Bühne, sondern in den TVöD einzugruppieren, lässt sich einem möglichen Verweigerungsgrund aus § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zuzuordnen. Gibt es im Betrieb – wie vorliegend – mehrere in Betracht kommende Vergütungsordnungen, kann der Betriebsrat die Zustimmung zu einer beabsichtigten Eingruppierung mit der Begründung verweigern, die Vergütungsordnung, in die der Arbeitgeber den Arbeitnehmer eingruppieren wolle, sei nicht die richtige. Diese Beurteilung ist nicht identisch mit dem durch den Betriebsrat nicht mitzubestimmenden Abschluss des Arbeitsvertrages. Sie ist erst dessen Folge.

cc.

Die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates ist unbegründet.

(1)

Der Geltungsbereich des NV Bühne wird dadurch eröffnet, dass im Arbeitsvertrag zwischen Herrn [REDACTED] und der Arbeitgeberin eine Tätigkeit als Beleuchtungsmeister mit „überwiegend künstlerischer Tätigkeit“ vereinbart wurde. Die Zuordnung eines einzelnen Arbeitnehmers zum NV Bühne stellt eine Eingruppierung dar. Die Arbeitgeberin muss beurteilen, ob der betroffene Arbeitnehmer dem Anwendungsbereich des NV Bühne oder demjenigen einer anderen Vergütungsordnung (hier beispielsweise des TVöD) unterfällt. Nur hierbei ist der Betriebsrat zu beteiligen und nur insoweit kann er sein Widerspruchsrecht ausüben (BAG 09.03.2011, 7 ABR 118/09; BAG 15.12.2011, 7 ABR 36/10).

(2)

Das Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrates reduziert sich vorliegend auf die Prüfung, ob in dem Arbeitsvertrag tatsächlich eine Tätigkeit als Bühnentechniker im Sinne von § 1 Abs. 3 Unterabs. 2 NV Bühne vereinbart worden ist. Dies ist im schriftlichen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer [REDACTED] vom 25.11.2013 ausdrücklich geschehen. Der Beleuchtungsmeister wird vom Geltungsbereich des NV Bühne gem. § 1 Abs. 3 Unterabs. 2 erfasst. Ob Herr [REDACTED] tatsächlich in diesem Sinne als Beleuchtungsmeister mit überwiegend künstlerischer Tätigkeit eingesetzt wird, ist keine Frage des personellen Anwendungsbereichs des NV Bühne, sondern ein Problem der vertragsgemäßen Beschäftigung. Es liegt auch keine Anhaltspunkte dafür vor, dass die Arbeitgeberin das Tatbestandsmerkmal der „überwiegend künstlerischen Tätigkeit“ willkürlich mit dem Arbeitnehmer [REDACTED] vereinbart hätte. Vielmehr spricht die erstellte Stellenbeschreibung/Stellenbewertung vom 23.11.2013 dafür, dass von dem Arbeitnehmer überwiegend Tätigkeiten mit künstlerischem Einschlag ausgeübt werden. Dies gilt insbesondere für die Entwicklung, Erarbeitung und Umsetzung künstlerischer Beleuchtungskonzepte und der Lichtgestaltung in enger Zusammenarbeit mit den künstlerischen Teams in Abstimmung mit der technischen Leitung und ggf. den Werkstätten.

(3)

Der Betriebsrat kann seine Auffassung für eine restriktive Auslegung des § 1 Abs. 3 Unterabs. 2 NV Bühne auch nicht auf die Neuregelung in § 1 Abs. 2 n TVöD und die dazugehörige Protokollerklärung stützen. Der Geltungsbereich der NV Bühne wird nicht durch die neue Regelung des TVöD eingeschränkt. Die Tarifvertragsparteien des TVöD und des NV Bühne sind nicht identisch. Deshalb können aus der Formulierung in dem Änderungsvertrag zum TVöD keine Rückschlüsse auf die Auslegung des § 1 Abs. 3 Unterabs. 2 NV Bühne bezüglich des Berufsbildes des Beleuchtungsmeisters gezogen werden. Eine gegenseitige unmittelbare Bindung an den TVöD gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG wird weder vom Betriebsrat noch vom Arbeitnehmer [REDACTED] geltend gemacht.

(4)

Auch die Hinweisen des Betriebsrates auf § 14 TzBfG und die europarechtlichen Schutzanforderungen der RL 1999/70/EG begründen keinen durchschlagenden Widerspruchsground im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG. Selbst wenn die hier vom Betriebsrat begründeten Bedenken – partiell – begründet sein sollten, so führt dies mit Sicherheit nicht zur Nichtigkeit des gesamten Tarifwerkes. Die Beteiligung des Betriebsrates im Rahmen des § 99 BetrVG ist indes nicht das Instrument einer umfassenden Vertragsinhaltskontrolle. Es wäre Aufgabe des betroffenen Arbeitnehmers, die aus seiner Sicht ggf. bestehende Unwirksamkeit einer konkreten Befristungsregelung individualrechtlich geltend zu machen.

III.

Einer Kostenentscheidung bedarf es im Beschlussverfahren nicht.

Für die Zulassung der Rechtsbeschwerde gem. §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 ArbGG bestand keine Veranlassung.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde findet die Beschwerde statt.

Die Beschwerde kann nur darauf gestützt werden, dass

1. eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat,
2. das Urteil von einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, von einer Entscheidung des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes, von einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts oder, solange eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, von einer Entscheidung einer anderen Kammer desselben Landesarbeitsgerichts oder eines anderen Landesarbeitsgerichts abweicht und die Entscheidung auf dieser Abweichung beruht,

oder

3. ein absoluter Rechtsbeschwerdegrund gemäß § 547 Nr. 1 bis 5 der Zivilprozessordnung oder einer entscheidungserheblichen Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör geltend gemacht wird und vorliegt.

Die Beschwerde muss binnen einer Notfrist von einem Monat nach Zustellung dieses Beschlusses bei dem Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.

Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt.

Telefax-Nr.: (0361) 26 36 – 20 00

Auf die Möglichkeit der Einreichung elektronischer Dokumente beim Bundesarbeitsgericht nach § 46 c ArbGG i. V. m. den besonderen Voraussetzungen nach der Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 9. März 2006, BGBl. 2006 Teil I Nr. 12, S. 519 f., ausgegeben zu Bonn am 15. März 2006, wird hingewiesen.

Die Beschwerde ist innerhalb einer Notfrist von zwei Monaten nach Zustellung des Beschlusses zu begründen. In der Beschwerdebegründung müssen die Voraussetzungen der obigen Nr. 2 dargelegt oder die Entscheidung bezeichnet werden, von der der Beschluss abweicht.

Vor dem Bundesarbeitsgericht müssen sich die Parteien durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Als Bevollmächtigte sind außer Rechtsanwälten nur die in § 11 Absatz 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG bezeichneten Organisationen zugelassen. Diese müssen in Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handeln.

Die Beschwerdeschrift, die Beschwerdebegründungsschrift und die sonstigen wechselseitigen Schriftsätze im Beschwerdeverfahren sollen 7-fach – für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr – bei dem Bundesarbeitsgericht eingereicht werden.

Walkling

Perk

Horenburg

