Bundesarbeitsgericht 1. Senat	Beschluss vom 16. August 2011 - 1 ABR 30/10 -
I. Arbeitsgericht Ulm	Beschluss vom 10. März 2009 - 2 BV 8/08 -
II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg	Beschluss vom 21. April 2010 - 2 TaBV 3/09 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Zuständigkeit der Paritätischen Kommission bei Reklamationen

Gesetze:

Entgeltrahmen-Tarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg vom 16. September 2003 *(ERA-TV)* §§ 7, 8, 10; Einführungstarifvertrag zum ERA-TV vom 16. September 2003 *(ETV-ERA)* § 3; ArbGG §§ 2a, 10; ZPO § 256

Leitsätze:

1. Der Betriebsrat hat nach § 10.3 Abs. 2 Satz 2 iVm. § 6.4 ERA-TV einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Übergabe der schriftlichen Beschreibung und Bewertung der Arbeitsaufgaben der reklamierenden Arbeitnehmer an die Paritätische Kommission, wenn über das Ergebnis der Überprüfung gemäß § 10.2 ERA-TV kein Einverständnis erzielt wird und daher eine weitere Überprüfung der Einstufung in der Paritätischen Kommission erfolgt.

2. Weigern sich die Vertreter einer Seite, in der Paritätischen Kommission an einer Abstimmung teilzunehmen, sind entsprechend den zu § 76 Abs. 5 Satz 2 BetrVG entwickelten Grundsätzen nur die tatsächlich abgegebenen Stimmen zu zählen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

1 ABR 30/10
2 TaBV 3/09
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. August 2011

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Beschwerdeführer,

2.

Arbeitgeberin, Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 16. August 2011 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Platow und Dr. Benrath für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 21. April 2010 - 2 TaBV 3/09 - aufgehoben, soweit es den Anträgen zu 2) und zu 3) entsprochen hat und insoweit zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:

   a) Der Antrag zu 3) wird abgewiesen.

   b) Im Übrigen werden die Beschwerden der Arbeitgeberin und des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Ulm vom 10. März 2009 - 2 BV 8/08 - zurückgewiesen.

2. Die weitergehende Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Durchführung des Reklamationsverfahrens nach dem Entgeltrahmen-Tarifvertrag *(ERA-TV)* der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg. 1

Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen der Automobilzulieferindustrie mit zuletzt 327 Mitarbeitern. Sie ist Mitglied im Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. Antragsteller ist der bei ihr gebildete Betriebsrat. 2

Am 16. September 2003 schlossen der Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. und die Industriegewerkschaft Metall den räumlich für das Land Baden-Württemberg geltenden Entgeltrahmen-Tarifvertrag *(ERA-TV)* sowie den Einführungstarifvertrag zum ERA-TV *(ETV-ERA)*. Bei der Arbeitgeberin fand die Einführung des ERA-TV am 1. Januar 2008 statt. In diesem Tarifvertrag ist bestimmt: 3

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

„…

§ 4

Grundsätze der Grundentgeltermittlung

4.1 Grundlage für die Ermittlung des Grundentgeltanspruchs des/der Beschäftigten gemäß § 9.1 ist die eingestufte Arbeitsaufgabe.

4.2 Die Arbeitsaufgabe wird durch die Arbeitsorganisation bestimmt. Sie wird ganzheitlich betrachtet. Zu ihrer Einstufung werden alle übertragenen Teilaufgaben im Rahmen der folgenden Bestimmungen berücksichtigt.

…

§ 7

Paritätische Kommission

7.1 In den Betrieben wird eine paritätisch besetzte Einstufungs- bzw. Reklamationskommission (im Folgenden: Paritätische Kommission) gebildet (siehe auch § 8).

7.1.1 Die Paritätische Kommission besteht aus je drei Vertretern des Arbeitgebers einerseits sowie der Beschäftigten andererseits. Mindestens ein Vertreter der Beschäftigten muss dem Betriebsrat angehören.

7.1.2 Die Vertreter des Arbeitgebers werden von diesem, die Vertreter der Beschäftigten vom Betriebsrat bestimmt. Beide Seiten benennen eine entsprechende Anzahl von Stellvertretern.

...

7.2 Aufgaben der Paritätischen Kommission

7.2.1 Der Paritätischen Kommission obliegt die

- Einstufung bestehender, aber nicht bewerteter Arbeitsaufgaben,
- Einstufung neu entstehender oder veränderter Arbeitsaufgaben,

soweit dieser Tarifvertrag ihr nicht weitere Aufgaben zuweist.

7.2.2 Sie ist darüber hinaus berechtigt, von Fall zu Fall bestehende Einstufungen zu überprüfen, sofern dargelegt werden kann, dass sich auf Grund veränderter Anforderungen eine Veränderung der Einstufung ergeben könnte.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

7.3 Entscheidungsfindung in der Paritätischen Kommission

7.3.1 Der Arbeitgeber übergibt der Paritätischen Kommission zur Vorbereitung der Entscheidung die entsprechenden Unterlagen (§ 6.4) und teilt die vorläufige Einstufung mit.

Jede Seite der Paritätischen Kommission kann unter Angabe von Gründen vom Arbeitgeber die Überprüfung der Beschreibung der Arbeitsaufgabe hinsichtlich ihrer Übereinstimmung mit der übertragenen Arbeitsaufgabe und ggf. die Überarbeitung der Beschreibung verlangen.

...

7.3.3 Kommt es in der Paritätischen Kommission zu keiner Einigung, so wird auf Antrag einer Seite je ein sachkundiger stimmberechtigter Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzugezogen (erweiterte Paritätische Kommission).

7.3.4 Kommt nach eingehender Beratung in dieser erweiterten Paritätischen Kommission eine einheitliche oder mehrheitliche Meinung nicht zu Stande, wird auf Antrag einer Seite eine Schiedsstelle gebildet.

…

Der Vorsitzende der Schiedsstelle unternimmt zunächst einen Vermittlungsversuch. Scheitert dieser, so entscheidet die Schiedsstelle sowohl bezüglich der Merkmalstufen als auch der Entgeltgruppe im Rahmen der gestellten Anträge.

Die Entscheidung ist durch den Vorsitzenden binnen einer Frist von drei Wochen schriftlich zu begründen.

…

7.3.7 Mit der Entscheidung der Paritätischen Kommission nach § 7.3.1, der erweiterten Paritätischen Kommission nach § 7.3.3, der Schiedsstelle nach § 7.3.4 oder der erweiterten Paritätischen Kommission nach § 7.3.5 ist das Einstufungsverfahren abgeschlossen.

Die Entscheidung ist damit verbindlich, sofern nicht - binnen einer Frist von zwei Wochen nach der Entscheidung bzw. dem Vorliegen der Begründung - Arbeitgeber oder Betriebsrat beim Arbeits-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

gericht die Feststellung beantragen, dass die Entscheidung unverbindlich ist, weil ein Verfahrensfehler vorliegt oder die Bewertung unter grober Verkennung der Grundsätze in §§ 4 - 6 vorgenommen worden ist.

7.3.8 Wird die Entscheidung aufgehoben, ist die Arbeitsaufgabe durch die Paritätische Kommission unter Beachtung der gerichtlichen Begründung erneut zu bewerten.

...

§ 8

Vereinfachtes Einstufungsverfahren

8.1 In Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten, in konzernabhängigen Betrieben mit bis zu 300 Beschäftigten, wird keine ständige Paritätische Kommission gebildet.

8.2 An ihrer Stelle übernimmt der Betriebsrat die Entgegennahme der Mitteilung des Arbeitgebers über die:

- Einstufung bestehender, aber noch nicht bewerteter Arbeitsaufgaben;
- Einstufung neu entstehender oder veränderter Arbeitsaufgaben.

Dabei sind die entsprechenden Unterlagen gemäß § 6.4 zu übergeben.

Die Einstufung des Arbeitgebers ist verbindlich.

Führt die Einstufung des Arbeitgebers zu einer niedrigeren als der bisherigen, wird sie erst nach Ablauf von 8 Wochen wirksam. Bei Reklamation durch den Betriebsrat gemäß § 10 verlängert sich diese Frist bis zur Beendigung des Reklamationsverfahrens, jedoch längstens auf insgesamt 5 Monate.

...

§ 9

Grundentgeltanspruch der Beschäftigten

9.1 Der Beschäftigte hat Anspruch auf das Grundentgelt derjenigen Entgeltgruppe, die der Einstufung der im Rahmen der festgelegten Arbeitsorganisation ausgeführten Arbeitsaufgabe entspricht.

...

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

§ 10

Reklamation

10.1 Beschäftigte oder Betriebsrat können die mitgeteilte Entgeltgruppe (siehe § 9.2) schriftlich beim Arbeitgeber reklamieren.

Bei der Reklamation ist schriftlich oder mündlich darzulegen, dass - und aus welchen Gründen - die Entgeltgruppe nicht zutreffend sein soll.

10.2 Nach der Reklamation ist die Entgeltgruppe und ggf. die Einstufung der Arbeitsaufgabe durch den Arbeitgeber zu überprüfen.

Dies soll in der Regel innerhalb von 2 Monaten erfolgen.

Das Ergebnis der Überprüfung ist dem Beschäftigten und dem Betriebsrat unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

10.3 Wird über das Ergebnis der Überprüfung kein Einverständnis erzielt, erfolgt eine weitere Überprüfung der Einstufung in der Paritätischen Kommission (§ 7.1 bzw. § 8.3).

In diesem Fall hat der Arbeitgeber, soweit nicht vorhanden, eine Aufgabenbeschreibung anzufertigen, in der die im Rahmen der festgelegten Arbeitsorganisation ausgeführte Arbeitsaufgabe dargestellt ist. Die entsprechenden Unterlagen gemäß § 6.4 sind der Paritätischen Kommission zu übergeben.

10.4 Kommt es in der Paritätischen Kommission zu keiner Einigung, ist entsprechend § 7.3.3 ff. zu verfahren.

10.5 Führt die Überprüfung zu einer höheren Entgeltgruppe, so gilt diese ab dem Zeitpunkt der Reklamation.

10.6 Führt die Überprüfung zu einer niedrigeren Entgeltgruppe, so gilt diese ab dem Zeitpunkt der verbindlichen Entscheidung.

10.7 Der Beschäftigte kann im Hinblick auf das Ergebnis der Überprüfung den Rechtsweg beschreiten.

Er kann jedoch nur geltend machen, dass ein Verfahrensfehler vorliegt oder die Bewertung unter grober Verkennung der Grundsätze der §§ 4 - 6

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

vorgenommen worden ist.“

Im ETV-ERA ist bestimmt: 4

„§ 3
Sachliche Voraussetzungen zur Einführung des ERA-TV

...

3.2 Ersteinstufung

3.2.1 Grundlage für die Einführung des ERA-TV ist die Neubewertung der betrieblichen Arbeitsaufgaben. Bis zum Einführungsstichtag soll möglichst eine verbindliche, muss jedoch zumindest eine vorläufige Einstufung des Arbeitgebers vorliegen.

…

3.2.3 Verbindliche Einstufungen können innerhalb einer Frist von 3 Jahren nach der betrieblichen ERA-Einführung nur mit der Begründung reklamiert werden, dass die im Rahmen der festgelegten Arbeitsorganisation ausgeführte Arbeitsaufgabe nicht der bewerteten Arbeitsaufgabe entspricht.

…“

Zur Vorbereitung der Einführung des ERA-TV hatte die Arbeitgeberin im Jahre 2006 die Arbeitsaufgaben der Beschäftigten bewertet und eingestuft. Ende November 2007 teilte sie ihnen die Zusammensetzung ihres Entgelts nach der ERA-Einführung mit. Daraufhin reklamierten im Januar 2008 insgesamt 40 Arbeitnehmer gemeinsam mit dem Betriebsrat die erfolgten Einstufungen mit der jeweils im Einzelnen näher dargelegten Begründung, die Arbeitgeberin habe bei der Bewertung der Arbeitsaufgaben nicht alle tatsächlich ausgeführten Tätigkeiten ausreichend berücksichtigt. Der Betriebsrat leitete die Reklamationsscheine an die Arbeitgeberin weiter und forderte diese in einem Begleitschreiben auf, die Entgeltgruppe und gegebenenfalls die Einstufung der Arbeitsaufgabe zu überprüfen. Anfang Mai 2008 wies die Arbeitgeberin die Reklamationen gegenüber den Arbeitnehmern zurück und teilte dies zugleich dem Betriebsrat mit. Dessen Forderung, den Fall zur weiteren Behandlung an die Paritätische Kommission zu übergeben, lehnte sie ab. 5

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Paritätische Kommission habe im Reklamationsverfahren auch zu prüfen, ob die tatsächlich ausgeführten mit den bewerteten Arbeitsaufgaben übereinstimmen. Die Arbeitgeberin habe ihr deshalb die schriftlichen Arbeitsaufgabenbeschreibungen, die Begründungen für die Aufgabenbewertungen sowie die Reklamationsscheine zu übergeben. Des Weiteren habe sie die von ihr entsandten Mitglieder der Paritätischen Kommission anzuweisen, die Reklamationen unter formellen und materiellen Gesichtspunkten zu prüfen und über sie zu entscheiden. 6

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt, 7

1. der Arbeitgeberin aufzugeben, der bei ihr gebildeten Paritätischen Kommission die Beschreibung der Arbeitsaufgaben und die Bewertungsbegründung für diejenigen Arbeitsplätze, auf denen am 27. November 2007 die in Anlage 1 zur Antragsfassung vom 10. März 2009 genannten Arbeitnehmer eingesetzt waren und die Reklamationsscheine dieser Arbeitnehmer zu übergeben;

2. der Arbeitgeberin aufzugeben, die von ihr in die tarifliche Paritätische Kommission entsandten Mitglieder anzuweisen, alle bei ihr gegen die mitgeteilten Einstufungen eingegangenen Reklamationen, soweit die Antragsgegnerin ihnen nicht stattgegeben hat, unter formellen (Reklamationsbefugnis, Schriftform, schriftliche oder mündliche Darlegung der Reklamationsgründe) und materiellen (insbesondere der Prüfung der Übereinstimmung der zugrunde gelegten Arbeitsaufgabenbeschreibung mit der tatsächlich ausgeführten Arbeitsaufgabe) Gesichtspunkten zu prüfen und zu entscheiden;

3. festzustellen, dass die Prüfungskompetenz der nach den Regelungen des ERA-TV bei der Antragsgegnerin gebildeten Paritätischen Kommission sich auch auf die Prüfung der Übereinstimmung der zugrunde gelegten Arbeitsaufgabenbeschreibung mit der tatsächlich ausgeführten Arbeitsaufgabe erstreckt.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. 8

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen zu 1 und zu 3 stattgegeben und den Antrag zu 2 abgewiesen. Gegen den Beschluss haben beide Beteiligten im Umfang ihres jeweiligen Unterliegens Beschwerde eingelegt. Das Landes- 9

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

arbeitsgericht hat den Anträgen insgesamt stattgegeben und die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Mit ihrer Rechtsbeschwerde verfolgt diese ihren Abweisungsantrag weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hat teilweise Erfolg. Der Antrag zu 2 ist unbegründet, der Antrag zu 3 ist unzulässig. Soweit sie sich gegen den Antrag zu 1 wendet, ist die Rechtsbeschwerde unbegründet. 10

I. Das Landesarbeitsgericht hat über die Anträge zutreffend im Beschlussverfahren entschieden. Es handelt sich um eine Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz iSd. § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG. Dies ist nicht nur der Fall, wenn die durch das Betriebsverfassungsgesetz geregelte Ordnung des Betriebs und die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Betriebsparteien als Träger dieser Ordnung im Streit sind, sondern auch dann, wenn es um Rechte betriebsverfassungsrechtlicher Organe geht, die ihre Grundlage in Tarifverträgen haben *(BAG 31. März 2001 - 1 AZB 19/00 - zu C I 1 der Gründe, BAGE 97, 167)*. Der Betriebsrat beruft sich hier auf Rechtspositionen, die er durch den ERA-TV begründet sieht. Dieser ergänzt in den §§ 7 ff. die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte aus §§ 99 ff. BetrVG bei Ein- und Umgruppierungen, ohne diese jedoch auszuschließen *(BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 34/09 - Rn. 28 ff., EzA BetrVG 2001 § 99 Eingruppierung Nr. 8)*. Eine derartige Ergänzung der Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten ist zulässig *(vgl. BAG 24. August 2004 - 1 ABR 28/03 - BAGE 111, 350)*. 11

II. Der Betriebsrat ist antragsbefugt. Er macht mit seinen Anträgen geltend, ihm seien durch den ERA-TV eigene Rechte eingeräumt worden. Ob diese tatsächlich bestehen, ist eine Frage der Begründetheit der Anträge. 12

III. In dem Verfahren war die Paritätische Kommission nicht nach § 83 Abs. 3 ArbGG zu hören. Diese ist nicht beteiligtenfähig iSd. § 10 Satz 1 Halbs. 2 ArbGG, weil sie nicht selbst Träger eigener betriebsverfassungsrechtlicher Rechte ist. Der ERA-TV hat vielmehr den Betriebsparteien die das Betriebsverfassungsgesetz ergänzenden Rechte und Pflichten bei Ein- und Umgruppierungen zugewiesen und die Paritätische Kommissionen lediglich als 13

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Einrichtung zur Lösung von Meinungsverschiedenheiten in diesen Fragen geschaffen. Eine Übertragung eigener betriebsverfassungsrechtlicher Rechte an die Paritätische Kommission ist damit jedoch nicht verbunden.

IV. Der Antrag zu 1 ist zulässig und begründet. 14

1. Er erfüllt die Anforderungen des auch im Beschlussverfahren anwendbaren § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Unterlagen, welche die Arbeitgeberin der Paritätischen Kommission übergeben soll, sind hinreichend bestimmt bezeichnet. Aus dem Vorbringen des Betriebsrats ist ersichtlich, auf welche Reklamationen sich das Begehren bezieht. 15

2. Der Antrag zu 1 ist begründet. 16

a) Der Betriebsrat hat bei einer Reklamation der dem Arbeitnehmer mitgeteilten Entgeltgruppe gemäß § 10.3 Abs. 2 Satz 2 iVm. § 6.4 ERA-TV einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Übergabe der schriftlichen Beschreibung und Bewertung der Arbeitsaufgaben des betreffenden Arbeitnehmers an die Paritätische Kommission, wenn - wie hier - über das Ergebnis der Überprüfung gemäß § 10.2 ERA-TV kein Einverständnis erzielt wird und daher eine weitere Überprüfung der Einstufung in der Paritätischen Kommission erfolgt. Dieser sind des Weiteren die Reklamationsscheine zuzuleiten, aus denen sich die Gründe für die Reklamation ergeben, weil nur dann eine sachgerechte Prüfung der Einwände möglich ist. Der Anspruch auf Übergabe der Unterlagen an die Paritätische Kommission steht dem Betriebsrat zu, da die Paritätische Kommission selbst nicht Träger eigener betriebsverfassungsrechtlicher Rechte und Pflichten ist. 17

b) Die Arbeitgeberin kann die Übergabe der Unterlagen und damit die Überprüfung der Reklamation durch die Paritätische Kommission nicht mit der Begründung ablehnen, diese sei hierfür nicht zuständig. Hierüber hat die Paritätische Kommission selbst zu befinden. Der ERA-TV weist der Arbeitgeberin insoweit kein Vorprüfungsrecht zu. Wird über die Zulässigkeit des Reklamationsverfahrens in der Paritätischen Kommission keine Einigung erzielt, tritt auf 18

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Antrag einer Seite die erweiterte Paritätische Kommission nach § 10.4 iVm. § 7.3.3 ERA-TV zusammen. Kommt auch dort keine einheitliche oder mehrheitliche Meinung zustande, wird auf Antrag einer Seite eine Schiedsstelle gebildet. Nach § 7.3.7 ERA-TV, auf den in § 10.4 ERA-TV verwiesen ist, können Arbeitgeber und Betriebsrat die Entscheidung der Schiedsstelle gerichtlich überprüfen lassen. In diesem Verfahren ist dann auch über die Zulässigkeit des Reklamationsverfahrens zu entscheiden, weil es sich hierbei um eine Verfahrensfrage handelt, die nach § 7.3.7 ERA-TV der gerichtlichen Überprüfung unterliegt.

V. Der Antrag zu 2 ist zulässig, aber unbegründet. 19

1. Mit dem Antrag zu 2 verlangt der Betriebsrat, der Arbeitgeberin aufzugeben, die von ihr in die Paritätische Kommission entsandten Mitglieder anzuweisen, alle bei ihr gegen die mitgeteilten Einstufungen eingegangenen Reklamationen, soweit sie ihnen nicht stattgegeben hat, unter formellen und materiellen Gesichtspunkten zu prüfen und hierüber zu entscheiden. Dem Betriebsrat geht es damit - wie er in der Anhörung vor dem Arbeitsgericht klargestellt hat - darum, dass die Arbeitgeberin ihren Vertretern in der Paritätischen Kommission die Weisung erteilt, zu den streitigen Punkten zu verhandeln und an der Abstimmung hierüber teilzunehmen. So verstanden ist der Antrag hinreichend bestimmt. 20

2. Der Antrag ist jedoch unbegründet. Der ERA-TV enthält für das Begehren des Betriebsrats keine Rechtsgrundlage. 21

a) Der ERA-TV ergänzt die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierungen und sieht für Fälle fehlender Übereinstimmung der Betriebsparteien bei Einstufungen und Reklamationen sowie bei Reklamationen durch Beschäftigte die Bildung einer Paritätischen Kommission zur Herbeiführung einer Einigung vor. So hat nach § 10.3 ERA-TV eine weitere Überprüfung der Einstufung in der Paritätischen Kommission zu erfolgen, wenn im Falle einer Reklamation über das Ergebnis der Überprüfung kein Einverständnis erzielt wird. Zur effektiven Durchführung dieses tariflichen Regelungsauftrags hat der Betriebsrat das Recht, vom Arbeitgeber die Benen- 22

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

nung und Entsendung von Vertretern in die Paritätische Kommission verlangen zu können. Andernfalls könnte der Arbeitgeber die Bildung der tarifvertraglich vorgesehenen Paritätischen Kommission verhindern.

b) Der Betriebsrat kann jedoch vom Arbeitgeber nicht die Erteilung bestimmter Weisungen an die von ihm entsandten Vertreter fordern. Das Verfahren in der Paritätischen Kommission bezweckt eine betriebsnahe einfache Konfliktlösung in Fällen der Ein- und Umgruppierung. Dabei gehen die Tarifvertragsparteien davon aus, dass die Mitglieder der Paritätischen Kommission aktiv und weisungsungebunden an der Lösung streitiger Reklamationsfälle mitwirken. Den Fall der Passivität oder des bewussten Fernbleibens von Sitzungen der Paritätischen Kommission haben sie nicht bedacht. Insoweit besteht eine unbewusste Regelungslücke, die von den Gerichten für Arbeitssachen zu schließen ist, weil sich unter Berücksichtigung von Treu und Glauben ausreichende Anhaltspunkte für den mutmaßlichen Willen der Tarifvertragsparteien ergeben *(vgl. BAG 29. April 2004 - 6 AZR 101/03 - zu 4 a der Gründe, BAGE 110, 277)*. Mit Blick auf die mit dem Verfahren in der Paritätischen Kommission bezweckte einfache Konfliktlösung liegt es nahe, die bestehende Regelungslücke durch Anwendung der in der betrieblichen Praxis bekannten Verfahrensgrundsätze des Einigungsstellenverfahrens zu schließen. Weigern sich die Vertreter einer Seite, in der Paritätischen Kommission an einer Abstimmung teilzunehmen, sind daher entsprechend den zu § 76 Abs. 5 Satz 2 BetrVG entwickelten Grundsätzen nur die tatsächlich abgegebenen Stimmen zu zählen *(vgl. BAG 17. September 1991 - 1 ABR 23/91 - zu B I der Gründe, BAGE 68, 277; DKKW/Berg 12. Aufl. § 76 Rn. 78; Fitting 25. Aufl. § 76 Rn. 74; ErfK/Kania 11. Aufl. § 76 BetrVG Rn. 20; aA Kreutz GK-BetrVG 9. Aufl. § 76 Rn. 111; Richardi BetrVG 12. Aufl. § 76 Rn. 103, die Stimmenthaltungen als Nein-Stimmen werten)*. Dies bewirkt für die Mitglieder der Paritätischen Kommission einen Mitwirkungszwang und verhindert eine Blockade des Reklamationsverfahrens durch eine der Betriebsparteien, weil die erschienenen und abstimmungswilligen Mitglieder der Paritätischen Kommission eine Sachentscheidung herbeiführen können. 23

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

VI. Der zu 3 gestellte Feststellungsantrag ist unzulässig. Er ist nicht auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses iSv. § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet. 24

1. Nach dieser auch im Beschlussverfahren anwendbaren Vorschrift kann die gerichtliche Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses beantragt werden, wenn der Antragsteller ein rechtliches Interesse an der entsprechenden richterlichen Entscheidung hat. Ein Rechtsverhältnis ist jede durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandene rechtliche Beziehung einer Person zu einer anderen Person oder zu einer Sache. Der Antrag nach § 256 Abs. 1 ZPO muss sich dabei nicht notwendig auf das Rechtsverhältnis als Ganzes erstrecken. Er kann sich auch auf daraus folgende einzelne Beziehungen, Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Rechtspflicht beschränken. Bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses können jedoch ebenso wie abstrakte Rechtsfragen nicht Gegenstand eines Feststellungsantrags sein. Das liefe auf die Erstellung eines Rechtsgutachtens hinaus, was den Gerichten verwehrt ist *(BAG 14. Dezember 2010 - 1 ABR 93/09 - Rn. 12, EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 10)*. 25

2. Nach diesen Grundsätzen ist der Antrag zu 3 nicht auf die Feststellung einer rechtlichen Beziehung einer Person *(des Betriebsrats)* zu einer anderen Person *(der Arbeitgeberin)* gerichtet. Es geht dem Betriebsrat vielmehr um die Feststellung des Umfangs der Prüfungskompetenz der Paritätischen Kommission und dabei konkret um die Frage, ob sich diese auch auf die Prüfung der Übereinstimmung der zugrunde gelegten Arbeitsaufgabenbeschreibung mit der übertragenen Arbeitsaufgabe erstreckt. Das betrifft kein Rechtsverhält- 26

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

nis, sondern zielt auf die Erstattung eines Rechtsgutachtens zum Umfang der Prüfungskompetenz der Paritätischen Kommission.

Schmidt Koch Linck

Platow Benrath

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS