Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht 1. Senat	Beschluss vom 8. November 2011 - 1 ABR 38/10 -
I. Arbeitsgericht Stuttgart	Beschluss vom 15. Oktober 2009 - 17 BV 50/09 -
II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg	Beschluss vom 27. Mai 2010 - 3 TaBV 3/09 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Zuständigkeit der erweiterten Paritätischen Kommission bei Reklamationen

Gesetz:

Entgeltrahmen-Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg vom 16. September 2003 *(ERA-TV)* §§ 7, 10

Leitsätze:

keine

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

BUNDESARBEITSGERICHT

1 ABR 38/10
3 TaBV 3/09
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. November 2011

BESCHLUSS

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller,

2.

Arbeitgeberin, Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 8. November 2011 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Federlin und Hayen 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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 27. Mai 2010 - 3 TaBV 3/09 - unter Zurückweisung der Rechtsbeschwerde im Übrigen - teilweise aufgehoben, soweit er dem Antrag zu 2. entsprochen hat und insgesamt wie folgt neu gefasst:

Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 15. Oktober 2009 - 17 BV 50/09 - unter Zurückweisung der Beschwerde im Übrigen - teilweise abgeändert und insgesamt wie folgt neu gefasst:

1. Der Arbeitgeberin wird aufgegeben, einen Vertreter der Tarifvertragspartei gemäß § 7.3.3 des Entgeltrahmen-Tarifvertrags für die Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg vom 16. September 2003 (ERA-TV) zu benennen und die von ihr benannten Mitglieder in die zu bildende erweiterte Paritätische Kommission zu entsenden.
2. Im Übrigen werden der Antrag zu 2., der Hilfsantrag des Betriebsrats sowie der Hilfswiderantrag der Arbeitgeberin abgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

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

Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen der Automobilindustrie. Sie ist Mitglied im Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. Antragsteller ist der Betriebsrat ihres Werks in S. 2

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

3 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 ERA-TV sowie den Einführungstarifvertrag zum ERA-TV *(ETV-ERA)*. Im ERA-TV ist bestimmt:

„…

§ 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.

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

7.2.2 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.

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

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

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 Arbeitsgericht 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.

…

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

§ 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.

…

§ 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.

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

10.6 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 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.

…"

Bei der Arbeitgeberin fand die Einführung des ERA-TV zum 1. Januar 2007 statt. Danach beanstandeten mehrere Arbeitnehmer und der Betriebsrat Entgeltgruppenzuordnungen mit der Begründung, die tatsächlich ausgeführte Arbeitsaufgabe stimme nicht mit der bewerteten Arbeitsaufgabe überein. Die Reklamationen wurden in Paritätischen Kommissionen beraten, wobei die Arbeitgeberin allerdings die Auffassung vertrat, diese seien hierfür nicht zuständig, die Beratungen erfolgten vielmehr allein auf freiwilliger Basis. In den Fällen, in denen keine Einigung erzielt wurde, ordnete die Arbeitgeberin den Beschäf- 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

tigten einseitig die jeweilige Entgeltgruppe zu. Der Betriebsrat forderte die Arbeitgeberin daraufhin auf, einen Vertreter der Tarifvertragspartei zu benennen, um die Beschwerden in der erweiterten Paritätischen Kommission zu verhandeln. Dies lehnte die Arbeitgeberin ab.

Der Betriebsrat hat geltend gemacht, die Arbeitgeberin habe nach § 10.4 iVm. § 7.3.3 ERA-TV einen sachkundigen stimmberechtigten Vertreter der Tarifvertragspartei zu benennen und die von ihr benannten Mitglieder in die erweiterte Paritätische Kommission zu entsenden. Sie habe außerdem ihre Vertreter anzuweisen, an Beratungen und Entscheidungen der erweiterten Paritätischen Kommission über die Reklamationen mitzuwirken. Diese sei für die Bearbeitung der Reklamationen in den Fällen zuständig, in denen eine einseitige arbeitgeberseitige Zuordnung erfolgt sei und in der Paritätischen Kommission keine Einigung über die Reklamation zustande gekommen sei. 6

Der Betriebsrat hat beantragt: 7

1. Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, einen sachkundigen stimmberechtigten Vertreter der Tarifvertragspartei gem. § 7.3.3 des Entgeltrahmen-Tarifvertrages für die Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg vom 16. September 2003 *(ERA-TV)* zu benennen und die von ihr benannten Mitglieder in die erweiterte Paritätische Kommission zu entsenden.

2. Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, die von ihr benannten Mitglieder der Paritätischen Kommission gem. § 7 ERA-TV anzuweisen, an Beratungen und Entscheidungen der erweiterten Paritätischen Kommission über diejenigen Reklamationen, bei denen nach Beratung der Paritätischen Kommission eine „arbeitgeberseitige Zuordnung“ erfolgte oder über die sonst keine Einigung in der örtlichen Paritätischen Kommission erfolgte, mitzuwirken.

   Hilfsweise,

   festzustellen, dass im M Werk S eine erweiterte Paritätische Kommission gem. § 7 ERA-TV zu bilden ist und diese für die Bearbeitung der Reklamationen in den Fällen zuständig ist, in denen eine „arbeitgeberseitige Zuordnung“ erfolgte oder über die sonst keine Einigung in der örtlichen Paritätischen Kommission erzielt wurde.

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

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Für den Fall des Unterliegens hat sie hilfsweise beantragt 8

> festzustellen, dass die erweiterte Paritätische Kommission gem. § 7.3.3 ERA-TV und die Schiedsstelle gem. § 7.3.4 ERA-TV keine Entscheidungskompetenz bezüglich der im Rahmen einer Reklamation gem. § 10 ERA-TV zur Überprüfung gestellten Fragen haben, ob die vom Arbeitnehmer oder Betriebsrat geltend gemachte Arbeitsaufgabe der im Rahmen der festgelegten Arbeitsorganisation übertragenen Arbeitsaufgabe entspricht.

Die Arbeitgeberin hat geltend gemacht, die erweiterte Paritätische Kommission sei für Reklamationen, die - wie hier - Tatsachenfragen betreffen, nicht zuständig. Mit dem Hilfswiderantrag verlange sie die Feststellung, dass keine Befugnis der erweiterten Paritätischen Kommission oder der Schiedsstelle bestehe, die Übereinstimmung der tatsächlich ausgeführten Arbeitsaufgabe mit der bewerteten Arbeitsaufgabe zu überprüfen. 9

Das Arbeitsgericht hat den Hauptanträgen des Betriebsrats stattgegeben und den Hilfswiderantrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt sie ihren Abweisungsantrag sowie den hilfsweise gestellten Feststellungsantrag weiter. 10

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hat teilweise Erfolg. Der Antrag zu 2. ist unbegründet, der Antrag zu 3. ist unzulässig. Soweit die Arbeitgeberin die Abweisung des Antrags zu 1. begehrt und ihren hilfsweise gestellten Widerantrag weiterverfolgt, ist die Rechtsbeschwerde unbegründet. 11

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, denn der Betriebsrat beruft sich 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 16. August 2011 - 1 ABR 30/10 - Rn. 11)*. 12

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.

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. 13

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 *(BAG 16. August 2011 - 1 ABR 30/10 - Rn. 13)*. 14

IV. Der Antrag zu 1. ist zulässig und begründet. 15

1. Der Antrag erfüllt die Anforderungen des auch im Beschlussverfahren anwendbaren § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Auslegung des Antrags ergibt, dass sich dieser - wie die Beteiligten in der Anhörung vor dem Senat klargestellt haben - auf die in der Antragsschrift des Betriebsrats genannten Reklamationsfälle bezieht. Diese sind hinreichend konkret bezeichnet und den Beteiligten bekannt. Soweit im Antrag zu 1. die Entsendung eines „sachkundigen stimmberechtigten“ Vertreters verlangt wird, handelt es sich um einen Tarifbegriff, dem in Bezug auf die Sachkunde im Vollstreckungsverfahren keine eigenständige Bedeutung zukommt. Diese ist nicht gesondert nachzuweisen. Durch die Bezugnahme auf § 7.3.3 ERA-TV ist klargestellt, dass der Vertreter auch stimmberechtigt sein muss. 16

2. Der Antrag zu 1. ist begründet. Der Betriebsrat hat gegen die Arbeitgeberin einen Anspruch auf tarifgemäße Durchführung des Reklamationsverfahrens nach § 10 ERA-TV. Dazu gehört das Verfahren in der erweiterten Paritätischen Kommission, wenn eine Einigung über die Reklamation in der Paritätischen Kommission nicht möglich ist. Die Arbeitgeberin hat deshalb gemäß § 10.4 iVm. § 7.3.3 ERA-TV einen Vertreter der Tarifvertragspartei zu benennen und die von ihr benannten Mitglieder in die zu bildende erweiterte Paritätische Kommission zu entsenden. 17

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

a) Nach § 10.1 ERA-TV können der Beschäftigte oder der Betriebsrat die mitgeteilte Entgeltgruppe schriftlich beim Arbeitgeber reklamieren. Nach der Reklamation ist die Entgeltgruppe und ggf. die Einstufung der Arbeitsaufgabe gemäß § 10.2 ERA-TV durch den Arbeitgeber zu überprüfen. Das Ergebnis der Überprüfung ist dem Beschäftigten und dem Betriebsrat unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Wird über das Ergebnis der Überprüfung kein Einverständnis erzielt, erfolgt nach § 10.3 ERA-TV eine weitere Überprüfung der Einstufung in der Paritätischen Kommission. § 10.3 ERA-TV verweist auf § 7.1 ERA-TV, wonach die zu bildende Paritätische Kommission aus je drei Vertretern des Arbeitgebers einerseits sowie der Beschäftigten andererseits besteht *(§ 7.1.1 ERA-TV)*. Kommt es in der Paritätischen Kommission zu keiner Einigung, wird auf Antrag einer Seite eine erweiterte Paritätische Kommission durch Hinzuziehung je eines sachkundigen stimmberechtigten Vertreters der Tarifvertragsparteien gebildet *(§ 10.4 iVm. § 7.3.3 ERA-TV)*. Entsteht immer noch keine mehrheitliche Meinung, tritt gemäß § 10.4 iVm. § 7.3.4 ERA-TV auf Antrag einer Seite eine Schiedsstelle zusammen, die sich aus den Mitgliedern der erweiterten Paritätischen Kommission und einem Vorsitzenden zusammensetzt. Der Vorsitz wird durch Los aus einem durch die Tarifvertragsparteien festgelegten Personenkreis ermittelt. Der Betriebsrat ist *(neben dem Arbeitgeber)* gemäß § 10.4 iVm. § 7.3.7 Abs. 2 ERA-TV berechtigt, die Entscheidung der Paritätischen Kommission, der erweiterten Paritätischen Kommission oder der Schiedsstelle gerichtlich auf Verfahrensfehler und eine grobe Verkennung der Grundsätze in §§ 4 bis 6 ERA-TV überprüfen zu lassen. 18

b) Der Betriebsrat hat gegen die Arbeitgeberin einen Anspruch auf Durchführung dieses Reklamationsverfahrens. Das folgt aus der Tarifsystematik und dem Zweck des Reklamationsverfahrens. Dieses kann durch den Betriebsrat eingeleitet *(§ 10.1 ERA-TV)* und bei fehlender Einigung weiterbetrieben werden *(§ 10.4 iVm. § 7.3.3 ff. ERA-TV)*. Ihm steht am Ende auch das Recht zu, das Ergebnis des Verfahrens gerichtlich überprüfen zu lassen *(§ 10.4 iVm. § 7.3.7 ERA-TV)*. Diese Systematik und die mit dem Verfahren in der Paritätischen Kommission bezweckte betriebsnahe einfache Konfliktlösung sprechen dafür, dass der Betriebsrat vom Arbeitgeber zur effektiven Durchführung des tarifli- 19

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

chen Regelungsauftrags die Benennung und Entsendung von Vertretern in die erweiterte Paritätische Kommission verlangen kann. Insoweit gilt nichts anderes als für die Benennung und Entsendung von Vertretern in die Paritätische Kommission *(dazu BAG 16. August 2011 - 1 ABR 30/10 - Rn. 22)*. Andernfalls könnte der Arbeitgeber die tarifvertraglich vorgesehene Lösung von Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung von Reklamationen verhindern. Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde ist vor Durchführung des Reklamationsverfahrens nicht durch den Arbeitgeber vorab zu prüfen, ob die erhobene Reklamation des Betriebsrats zulässig und begründet ist. Hierüber ist gerade in der Paritätischen Kommission und nachfolgend ggf. in der erweiterten Paritätischen Kommission zu entscheiden. Dem Arbeitgeber steht insoweit kein „Vorprüfungsrecht“ zu *(BAG 16. August 2011 - 1 ABR 30/10 - Rn. 18)*. Selbst wenn eine Reklamation unbegründet sein sollte, weil entgegen § 3.2.3 ETV-ERA innerhalb der ersten drei Jahre nach ERA-Einführung die Einstufung der Arbeitsaufgabe reklamiert wird, berechtigt dieser Umstand den Arbeitgeber nicht, die Entsendung und Benennung von Vertretern zu verweigern. Es ist nicht Sache des Arbeitgebers, sondern - nach erfolgter Anrufung durch eine der Betriebsparteien - der erweiterten Paritätischen Kommission, über die Begründetheit einer Reklamation zu entscheiden.

c) Soweit die Arbeitgeberin in diesem Zusammenhang geltend macht, das 20
Landesarbeitsgericht habe unzutreffend angenommen, bei ihr seien ständige erweiterte Paritätische Kommissionen zu bilden, und habe die Rechtsfrage, ob die jeweiligen Vertreter der Tarifvertragsparteien bereits im Vorfeld und nicht fallbezogen zu benennen seien, in der mündlichen Verhandlung nicht angesprochen, hat sie damit keine den Anforderungen des § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO entsprechende zulässige Verfahrensrüge erhoben. Die Arbeitgeberin hat nicht dargelegt, dass der Beschluss auf dem behaupteten Verfahrensfehler beruht. Es ist nicht erkennbar, weshalb das Landesarbeitsgericht den Antrag zu 1. abgewiesen hätte, wenn es nicht von einer „ständigen“ erweiterten, sondern von einer im Einzelfall zu bildenden erweiterten Paritätischen Kommission ausgegangen wäre. Vorliegend geht es

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

nicht um die Entsendung und Benennung von Vertretern im Vorfeld möglicher Reklamationen, sondern um bereits anhängige Reklamationsverfahren.

V. Der Antrag zu 2. ist zulässig, aber unbegründet. 21

1. Der Antrag des Betriebsrats, der Arbeitgeberin aufzugeben, die von ihr benannten Mitglieder der Paritätischen Kommission anzuweisen, an Beratungen und Entscheidungen der erweiterten Paritätischen Kommission über diejenigen Reklamationen mitzuwirken, bei denen nach Beratung der Paritätischen Kommission eine arbeitgeberseitige Zuordnung erfolgte oder über die sonst keine Einigung in der örtlichen Paritätischen Kommission zustande kam, bedarf der Auslegung. Er ist nach der Antragsbegründung darauf gerichtet, die Arbeitgeberin zu verpflichten, ihre Vertreter in der erweiterten Paritätischen Kommission anzuhalten, an deren Beratungen teilzunehmen und bei der Entscheidung ihr Stimmrecht auszuüben. So verstanden ist der Antrag hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 22

2. Der Antrag zu 2. ist jedoch unbegründet. Der Betriebsrat hat nach dem ERA-TV keinen Anspruch auf ein bestimmtes Verhalten der in die erweiterte Paritätische Kommission entsandten Vertreter. Hierfür gibt es keine Rechtsgrundlage. Dem Wortlaut und Gesamtzusammenhang des Tarifvertrags kann nur entnommen werden, dass der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entsendung von Vertretern in die erweiterte Paritätische Kommission verlangen kann. Mehr ist nach dem Regelungszweck des Verfahrens in der erweiterten Paritätischen Kommission auch nicht erforderlich. Insoweit gilt für die erweiterte Paritätische Kommission nichts anderes als für die Paritätische Kommission, für die der Senat bereits das Bestehen eines derartigen Anspruchs verneint hat *(BAG 16. August 2011 - 1 ABR 30/10 - Rn. 23)*. Weigern sich die Vertreter einer Seite in der erweiterten Paritätischen Kommission, an den Beratungen teilzunehmen und bei der Entscheidung ihr Stimmrecht auszuüben, sind entsprechend den zu § 76 Abs. 5 Satz 2 BetrVG entwickelten Grundsätzen nur die tatsächlich abgegeben Stimmen zu zählen. Hierdurch wird eine Blockade des Reklamationsverfahrens durch eine der Betriebsparteien verhindert, weil die erschienenen und 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

abstimmungswilligen Mitglieder der erweiterten Paritätischen Kommission eine Sachentscheidung herbeiführen können.

VI. Der Hilfsantrag des Betriebsrats ist unzulässig. Er ist nicht auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses iSd. § 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. Dem Betriebsrat geht es mit dem Hilfsantrag vielmehr um die Feststellung des Umfangs der Prüfungskompetenz der erweiterten Paritätischen Kommission und dabei insbesondere um die Frage, ob diese für die Bearbeitung der Reklamationen in den Fällen zuständig ist, in denen eine „arbeitgeberseitige Zuordnung“ erfolgte oder sonst keine Einigung in der örtlichen Paritätischen Kommission erzielt wurde. Das betrifft indes kein Rechtsverhältnis, sondern zielt auf die Erstattung eines Rechtsgutachtens zum Umfang der Prüfungskompetenz der erweiterten Paritätischen Kommission. 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

27

VII. Der Hilfsantrag der Arbeitgeberin ist unzulässig. Er ist ebenso wie der Hilfsantrag des Betriebsrats auf die Erstattung eines Rechtsgutachtens zum Umfang der Prüfungskompetenz der erweiterten Paritätischen Kommission gerichtet.

Schmidt Koch Linck

Federlin Hayen

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