

Aktenzeichen: 1 ABR 38/81

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 8. März 1983

- 1 ABR 38/81 -

I. Arbeitsgericht Reutlingen

Beschluß vom 7. Juli 1980

- 3 BV 5/80 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Beschluß vom 4. Februar 1981

- 2 Ta BV 8/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Betriebliche Lohngestaltung und Eingruppierung

Gesetz: BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung; ZPO § 256;
Manteltarifvertrag für die Arbeiter der Metallindustrie in Südwürttemberg-Hohenzollern vom 5. Juli 1972 (MTV 1972) §§ 7, 10, 16;
Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte der Metallindustrie in Südwürttemberg-Hohenzollern vom 20. Mai 1980 (MTV 1980) §§ 19, 21

Leitsatz: Die nach § 10 Abs. 2 des Manteltarifvertrages für die Arbeiter der Metallindustrie in Südwürttemberg-Hohenzollern vom 5. Juli 1972 vorgesehene Erstellung von Richtbeispielen für die Zuordnung von Arbeitsbereichen zu den tariflichen Lohngruppen durch eine betriebliche paritätische Eingruppierungskommission ist keine betriebliche Lohngestaltung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Die Einigungsstelle ist daher nicht zuständig, wenn innerhalb der paritätischen Eingruppierungskommission keine Einigung über die Zuordnung eines als Richtbeispiel ausgewählten Arbeitsbereichs zu einer tariflichen Lohngruppe erzielt werden kann.



1 ABR 38/81

2 Ta BV 8/80 Baden-Württemberg

Verkündet am
8. März 1983

Im Namen des Volkes!

Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 8. März 1983 durch den Präsidenten Professor Dr. Kiesel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Musa und Dr. Münzer beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Württemberg vom 4. Februar 1981 - 2 Ta BV
8/80 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Einigungsstelle für die Zuordnung bestimmter, als Richtbeispiele für die Eingruppierung ausgewählter betrieblicher Arbeiten zu einer tariflichen Lohngruppe zuständig ist.

Die Antragstellerin ist ein Unternehmen der Metallindustrie. In ihrem Betriebe gelten die zwischen dem Verband der Metallindustrie von Südwürttemberg-Hohenzollern e.V. und der Industriegewerkschaft Metall abgeschlossenen Tarifverträge für die Metallindustrie in Südwürttemberg-Hohenzollern.

Die Antragstellerin will in ihrem Betrieb NC-gesteuerte Werkzeugmaschinen einsetzen. Zur Feststellung der für die Arbeiten an diesen Maschinen zutreffenden tariflichen Lohngruppen hat sie gemeinsam mit dem Betriebsrat, dem Antragsgegner, eine paritätisch besetzte Eingruppierungskommission gebildet. Die Bildung einer solchen paritätischen Eingruppierungskommission ist in dem Manteltarifvertrag für die Arbeiter der Metallindustrie in Südwürttemberg-Hohenzollern vom 5. Juli 1972 (MTV 1972), dessen §§ 7 bis 12 über die Lohngruppen und die Eingruppierung gemäß § 21.2.2 des Manteltarifvertrages für Arbeiter und Angestellte der Metallindustrie in Südwürttemberg-Hohenzollern vom 20. Mai 1980 (MTV 1980) kraft Nachwirkung weitergelten, vorgesehen. Der hier maßgebliche § 10 MTV 1972 lautet:

- 3 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

" § 10

Paritätische Eingruppierungskommission

1. Es wird eine paritätische Eingruppierungskommission gebildet. Sie setzt sich aus je 3 Vertretern des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer zusammen. Die Vertreter des Arbeitgebers werden von diesem, die Vertreter der Arbeitnehmer von dem Betriebsrat bestimmt. Mindestens einer der Arbeitnehmer-Vertreter muß dem Betriebsrat angehören.

...

2. Der paritätischen Eingruppierungskommission obliegt die Erstellung von betrieblichen Richtbeispielen, die sich aus der Beschreibung des Arbeitsbereiches und ihrer Zuordnung zu den tariflichen Lohngruppen ergeben.

Die Anzahl und Auswahl der Richtbeispiele ist von der Kommission festzulegen; sie kann nicht gegen die Stimmen der Arbeitnehmersvertreter erfolgen.

.....

6. Falls in der paritätischen Kommission keine Einigung zustande kommt, ist nach den Bestimmungen des § 16 zu verfahren."

An die Stelle des in § 10 Abs. 6 MTV 1972 genannten, inzwischen außer Kraft getretenen § 16 MTV 1972 ist die gleichlautende Vorschrift des § 19 MTV 1980 getreten, die folgenden Wortlaut hat:

" § 19

Beilegung von Streitigkeiten

- 19.1 Die vertragsschließenden Parteien setzen ihren ganzen Einfluß für die Durchführung und Aufrechter-

- 4 -



- 4 -

haltung der in diesem Tarifvertrag vereinbarten Bestimmungen ein und verpflichten ihre Mitglieder zur genauen Einhaltung der Vertragsbestimmungen.

19.2 Streitigkeiten, die aus der Auslegung oder Durchführung eines zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifvertrages entstehen, sind durch Verhandlungen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu regeln. Gelingt hierbei eine Verständigung nicht, so müssen die beiderseitigen Organisationsvertreter zugezogen werden.

19.3 Soweit auch hier keine Einigung erzielt werden kann, entscheiden die Tarifvertragsparteien, ob sie die verbindliche Entscheidung einer Schiedsstelle nach §§ 101 ff. ArbGG herbeiführen oder den Rechtsweg beschreiten wollen.

Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, daß durch diese Regelung der gesetzlich mögliche Rechtsweg zwischen dem Arbeitgeber einerseits sowie dem Arbeitnehmer oder Betriebsrat andererseits unberührt bleibt."

Die von den Beteiligten gemäß § 10 MTV 1972 eingesetzte paritätische Eingruppierungskommission erstellte einvernehmlich eine Beschreibung der Arbeitsbereiche "Index NC Drehen" und "Bearbeitungszentren (MC-50, MC-3, MC-2)" als Richtbeispiele. Eine Einigung über die Bewertung der Arbeiten und damit über ihre Zuordnung zu den tariflichen Lohngruppen konnte jedoch auch nach der tarifvertraglich vorgesehenen Hinzuziehung der beiderseitigen Organisationsvertreter nicht erzielt werden. Während die Antragstellerin die Meinung vertrat, die Tätigkeit an den NC-Maschinen bringe gegenüber dem konventionellen Drehen keine Erschwernis,

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

die Anforderungen seien sogar eher geringer, so daß an der Zuordnung der Dreharbeiten zur tariflichen Lohngruppe VIII festzuhalten sei, vertrat der Antragsgegner die Auffassung, die Bedienung dieser Maschinen bedeute eine Erschwerung, weshalb die Tätigkeit der tariflichen Lohngruppe IX zuzuordnen sei. Nachdem zwischen den Tarifvertragsparteien auch keine Einigung über die tarifvertraglich mögliche Anrufung einer Schiedsstelle zustande kam, beschloß der Antragsgegner am 27. Mai 1980, die Einigungsstelle anzurufen. Mit Schreiben vom 28. Mai 1980 verständigte er die Antragstellerin hiervon. Er benannte einen Vorsitzenden für die zu bildende Einigungsstelle und schlug vor, daß jede Seite drei Beisitzer benennen möge.

Daraufhin hat die Antragstellerin das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet, mit dem sie die Unzuständigkeit der Einigungsstelle feststellen lassen will. Sie hat geltend gemacht, bei der Zuordnung der von der paritätischen Eingruppierungskommission gebildeten Richtbeispiele zu einer bestimmten tariflichen Lohngruppe gehe es allein um Fragen der Durchführung und Auslegung eines Tarifvertrages, deren Entscheidung ausschließlich den Arbeitsgerichten vorbehalten sei. Die Lohnregelung in dem einschlägigen Manteltarifvertrag sei abschließend, so daß für eine betriebliche Regelung kein Raum mehr bleibe. Der Streit der Beteiligten betreffe eine reine Rechtsfrage und keine Frage der betrieblichen Lohngestaltung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

Die Antragstellerin hat beantragt

festzustellen, daß nicht die Einigungsstelle, sondern das Arbeitsgericht zuständig ist für die Entscheidung über die Zuordnung zu tariflichen Lohngruppen der Richtbeispiele "Index NC Drehen" und "Bearbeitungszentren (MC-50, MC-3, MC-2)".

- 6 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Der Antragsgegner hat beantragt,
den Antrag zurückzuweisen.

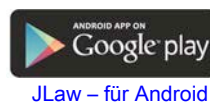
Er hat entgegnet: Für den Antrag fehle es bereits an einem Rechtsschutzinteresse, weil im Ergebnis die Erstattung eines Rechtsgutachtens verlangt werde. Der Antrag sei aber auch unbegründet; denn es bestehe hier ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, so daß die Einigungsstelle nach § 87 Abs. 2 BetrVG zuständig sei. Die Tarifvertragsparteien hätten der paritätischen Eingruppierungskommission die Bildung betrieblicher Richtbeispiele übertragen. Mit der paritätischen Eingruppierungskommission sei der Arbeitnehmerschaft des Betriebes in Erweiterung und Konkretisierung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte ein weiteres Instrument betrieblicher Interessenvertretung in die Hand gegeben worden. Auch die Bildung von Vergütungsgruppen sei eine Frage der betrieblichen Lohngestaltung. Zwar sei die Bildung eines betrieblichen Richtbeispiels nicht identisch mit der Bildung einer Vergütungsgruppe; aber ebensowenig handele es sich bei diesem Vorgang um eine individuelle Eingruppierung im Sinne von § 99 BetrVG. Die Bildung eines betrieblichen Richtbeispiels diene nicht der individuellen Eingruppierung eines einzelnen Arbeitnehmers, sondern habe kollektiven Bezug, indem es Anforderungen und Bewertung typisierend feststelle und für alle vergleichbaren Arbeitnehmer verbindlich regele. Durch die Richtbeispiele würden keine neuen Gehaltsgruppen geschaffen, sondern lediglich die bestehenden und durch Tarifvertrag vorgegebenen Lohngruppenmerkmale konkretisiert. Weder durch eine Ein- bzw. Höhergruppierungsklage eines Arbeitnehmers noch durch ein Zustimmungseretzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG könne ein betriebliches Richtbeispiel, das außer der Zuordnung zu einer tariflichen Lohngruppe auch die Beschreibung des Arbeitsbereichs enthalte, erstellt werden. Da es sich bei der Beschreibung der Arbeitsbereiche und ih-

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

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

rer Zuordnung zu den tariflichen Lohngruppen um Fragen der betrieblichen Lohngestaltung handele, sei für den Fall der Nichteinigung zwischen den Beteiligten bereits kraft Gesetzes die Zuständigkeit der Einigungsstelle gegeben, ohne daß es dazu einer ausdrücklichen tarifvertraglichen Regelung bedürfe.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Antragstellerin stattgegeben. Die dagegen vom Antragsgegner eingelegte Beschwerde hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsgegner seinen Zurückweisungsantrag weiter, während die Antragstellerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Zuständigkeit der Einigungsstelle im Rahmen der Bildung von Richtbeispielen nach § 10 Abs. 2 MTV 1972 im Betriebe der Antragstellerin mit Recht verneint.

I. Entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde ist der Feststellungsantrag zulässig.

1. Gegenstand des Feststellungsantrages ist nur die Frage der Zuständigkeit der Einigungsstelle und nicht auch die weitere Frage, ob statt der Einigungsstelle das Arbeitsgericht zuständig ist. Der Antragswortlaut erweckt zwar den Eindruck, als wolle die Antragstellerin neben der Unzuständigkeit der Einigungsstelle auch positiv die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts festgestellt wissen. In Wahrheit geht es ihr jedoch nur um die Feststellung der Unzuständigkeit der Einigungsstelle, die der Antragsgegner angerufen hat. Soweit in dem Antrag auch von der Zuständigkeit des Arbeits-



- 8 -

gerichts die Rede ist, handelt es sich lediglich um ein Stück Antragsbegründung und nicht um einen selbständigen Teil des Antrages. Mit der Erwähnung der Zuständigkeit des Arbeitsgerichts wollte die Antragstellerin nur zum Ausdruck bringen, daß es sich bei der Zuordnung der für die Richtbeispiele festgelegten Arbeitsbereiche zu den tariflichen Lohngruppen um in die alleinige Zuständigkeit der Gerichte fallende Rechtsfragen handele und daß deswegen eine Zuständigkeit der Einigungsstelle nicht in Frage komme. Daß ihr Antrag in diesem Sinne zu verstehen ist, hat auch die Antragstellerin selbst bei der mündlichen Anhörung vor dem Senat ausdrücklich bestätigt.

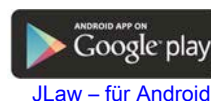
Der mithin allein auf die Feststellung der Unzuständigkeit der Einigungsstelle gerichtete Antrag betrifft ein betriebsverfassungsrechtliches Rechtsverhältnis, das Gegenstand eines Feststellungsantrages nach § 256 Abs. 1 ZPO sein kann. Die Einigungsstelle kann auf einseitigen Antrag nur in den Fällen tätig werden, in denen ihr Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt (§ 76 Abs. 5 Satz 1 BetrVG). Das trifft gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG zu für die mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten des Absatzes 1 dieser Vorschrift, hier namentlich für Fragen der betrieblichen Lohngestaltung im Sinne der Nr. 10 des § 87 Abs. 1 BetrVG, auf die der Antragsgegner sich beruft. Bei der Frage der Zuständigkeit oder Unzuständigkeit der Einigungsstelle geht es um das Bestehen oder Nichtbestehen eines obligatorischen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber und damit um ein betriebsverfassungsrechtliches Rechtsverhältnis zwischen den Beteiligten (vgl. auch BAG 36, 385, 388, 389 = AP Nr. 10 zu § 76 BetrVG 1972, zu II 2 der Gründe).

2. Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde ist es prozessual unschädlich, daß die Antragstellerin in ihrem Antrag statt des Wortes "Arbeitsbereich" das Wort "Richt-

- 9 -



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



beispiel" gewählt hat. Es ist zwar richtig, daß sich gemäß § 10 Abs. 2 MTV 1972 die betrieblichen Richtbeispiele aus der Beschreibung der Arbeitsbereiche und ihrer Zuordnung zu den tariflichen Lohngruppen ergeben, daß also von einem betrieblichen Richtbeispiel im tariflichen Sinne erst gesprochen werden kann, wenn neben der Beschreibung des Arbeitsbereichs auch dessen Zuordnung zu der dafür in Frage kommenden tariflichen Lohngruppe erfolgt ist. Die Beteiligten sind sich jedoch darüber einig, daß die Arbeitsbereiche "Index NC Drehen" und "Bearbeitungszentren (MC-50, MC-3, MC-2)" von der paritätischen Eingruppierungskommission einvernehmlich beschrieben worden sind und nur die Zuordnung dieser Arbeitsbereiche zu den tariflichen Lohngruppen streitig ist. Wenn deshalb in dem Antrag von der Zuordnung der dort genannten Richtbeispiele zu tariflichen Lohngruppen die Rede ist, so kann das hier verwendete Wort "Richtbeispiel" unzweifelhaft nur im Sinne eines von der paritätischen Eingruppierungskommission als Beispiel ausgewählten und beschriebenen Arbeitsbereichs verstanden werden. Das Verfahrensbegehren der Antragstellerin ist damit eindeutig bestimmt.

3. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche rechtliche Interesse der Antragstellerin an der alsbaldigen Feststellung der Unzuständigkeit der Einigungsstelle ist ebenfalls gegeben. Die Antragstellerin brauchte nicht erst den Spruch der Einigungsstelle abzuwarten, bevor sie den Rechtsweg beschritt. Zwar kann die Einigungsstelle auch die Vorfrage ihrer Zuständigkeit selbst prüfen und mitentscheiden. Ihre Entscheidung über diese Vorfrage entfaltet aber keine bindende Wirkung zwischen den Betriebspartnern; denn die Frage der Zuständigkeit der Einigungsstelle ist eine Rechtsfrage und keine Regulationsfrage, so daß hierüber letztlich nur die Gerichte eine die Betriebspartner bindende Entscheidung treffen können. Die Durchführung des Einigungsstellenverfahrens ist deshalb nach der ständigen Rechtsprechung



- 10 -

des Bundesarbeitsgerichts keine Prozeßvoraussetzung für ein arbeitsgerichtliches Beschlußverfahren, in dem über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats und damit über die Zuständigkeit der Einigungsstelle in einer bestimmten Angelegenheit gestritten wird (BAG 36, 385, 388 = AP Nr. 10 zu § 76 BetrVG 1972; Senatsbeschluß vom 24. November 1981 - 1 ABR 42/79 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

II. In der Sache selbst hat das Landesarbeitsgericht mit zutreffenden Erwägungen ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Antragsgegners und damit die Zuständigkeit der Einigungsstelle verneint.

Gesetzliche Grundlage eines Mitbestimmungsrechts des Antragsgegners könnte hier nur die Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sein. Danach hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und bei der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach dieser Vorschrift betrifft die Festlegung abstrakt-genereller Grundsätze zur Lohnfindung. Es geht dabei um die Strukturform des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollziehungsformen. Die Mitbestimmung in diesem Bereich soll den Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Unternehmens orientierten oder willkürlichen Lohngestaltung schützen; sie soll die Angemessenheit und Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges sicherstellen und damit der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit dienen (ständige Rechtsprechung des Senats; vgl. u.a. Beschlüsse vom 22. Januar 1980 - 1 ABR 48/77 -, BAG 32, 350, 362 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu B II 2 c der Gründe, und vom 22. Dezember 1981 - 1 ABR 38/79 -, zu B III 1 der Gründe, zur Veröffentlichung vorgesehen). Erfaßt wird durch die genannte Vorschrift mithin die nor-

- 11 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

mative Festlegung der allgemeinen Gesichtspunkte, von denen die Lohn- und Gehaltsfindung im Einzelfall abhängen soll. Das ist eine rechtsgestaltende Aufgabe. Im vorliegenden Falle geht es jedoch nicht um die Regelung der Frage, wie das innerbetriebliche Entlohnungssystem im Hinblick auf die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit gestaltet werden soll. Vielmehr handelt es sich hier um die Zuordnung bestimmter, als Beispiele ausgewählter und beschriebener Arbeitsbereiche zu der einschlägigen tariflichen Vergütungsgruppe, also um die Subsumtion eines vorgegebenen Sachverhalts unter die tariflichen Vergütungsgruppenmerkmale. Das aber ist Rechtsanwendung und keine Rechtsgestaltung, wie sie § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG anspricht.

Das in § 7 MTV 1972 festgelegte Lohngruppensystem läßt dem Arbeitgeber auch keinen betrieblichen Regelungsspielraum, der einen Ansatzpunkt für das vom Antragsgegner in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht abgeben könnte. Die Tatbestände sind tariflich so geregelt, daß der Arbeitgeber die Tarifnorm nur noch zu vollziehen, aber nichts zu "bestimmen" hat. Das gilt namentlich für die vorliegend in Betracht kommenden tariflichen Lohngruppen VIII und IX. Diese knüpfen an die Merkmale der Lohngruppe VII an, die Arbeiten erfaßt, die in bezug auf das fachliche Können einen Ausbildungsstand erfordern, wie er entweder durch eine fachentsprechende Berufsausbildung oder durch eine Anlernausbildung und zusätzliche Berufserfahrung erzielt wird. In die Lohngruppe VIII gehören sodann Arbeiten der Lohngruppe VII, die besondere Fertigkeiten und/oder Berufserfahrung erfordern, während Arbeiten der Lohngruppe IX solche sind, die ihrem Schwierigkeitsgrad nach an das fachliche Können weitere Anforderungen stellen und eine entsprechende Berufserfahrung voraussetzen.

Der Rechtsbeschwerde ist zuzugeben, daß diese tariflichen Lohngruppenmerkmale sehr abstrakt gefaßt sind und

- 12 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 12 -

weitgehend allgemeine Rechtsbegriffe enthalten. Wenn auch bei der Anwendung allgemeiner Rechtsbegriffe ein gewisser Beurteilungsspielraum gegeben ist, so handelt es sich hierbei doch um Rechtsanwendung und nicht um die Ausübung rechtsgestaltenden Ermessens innerhalb eines vom Normgeber zur näheren Ausgestaltung offengelassenen Freiraums.

Entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde ist die der paritätischen Eingruppierungskommission durch § 10 Abs. 2 MTV 1972 zugewiesene Aufgabe der Bildung von Richtbeispielen nicht mit der Bildung tariflicher Richtbeispiele durch die Tarifvertragsparteien gleichzusetzen. Einigen sich die Tarifvertragsparteien im Rahmen von Tarifverhandlungen über die Zuordnung gewisser typischer Tätigkeiten zu bestimmten tariflichen Vergütungsgruppen und nehmen sie diese Tätigkeiten als Beispiele in den Tarifvertrag selbst auf, so handelt es sich hierbei nicht um Rechtsanwendung, sondern um Rechtssetzung. Die im Tarifvertrag aufgeführten Tätigkeitsbeispiele sind Bestandteile des Tarifvertrages und nehmen an seiner Rechtsnormqualität teil. Sie gelten als unter die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der betreffenden tariflichen Vergütungsgruppe fallend, weil die Tarifvertragsparteien dies kraft ihrer rechtlichen Gestaltungsmacht so bestimmt haben, und nicht etwa deshalb, weil sie sie zutreffend unter die allgemeinen Vergütungsgruppenmerkmale subsumiert haben. Die tariflichen Tätigkeitsbeispiele sind deshalb auch aus sich heraus und ohne Rücksicht darauf anzuwenden, ob sie bei richtiger rechtlicher Beurteilung überhaupt dem Grundtatbestand der entsprechenden Vergütungsgruppe zuzuordnen wären (vgl. BAG Urteil vom 29. Oktober 1980 – 4 AZR 750/78 –, AP Nr. 41 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Dagegen ist die hier tariflich vorgesehene betriebliche paritätische Eingruppierungskommission nicht befugt, bei der Aufstellung von Richtbeispielen in rechtsgestaltender Weise den Anwendungsbereich der tariflichen Vorschriften über die Lohngruppenmerkmale für die Tarifunterworfenen verbindlich festzulegen. Sie übt

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

- 13 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

keine rechtssetzende Gewalt anstelle der Tarifvertragsparteien aus. Ihre Aufgabe ist es vielmehr lediglich, die von ihr als Beispiele ausgewählten Arbeitsbereiche tarifrechtlich zutreffend einzuordnen. Sie hat damit keine rechtsgestaltende, sondern eine rechtsfindende Funktion. Die ihr durch § 10 Abs. 2 MTV 1972 Übertragene Aufgabe dient der richtigen Anwendung des tariflichen Lohngruppensystems im Betrieb. Weil die einzelnen Tätigkeitsmerkmale der tariflichen Lohngruppen sehr allgemein gehalten und weitgehend durch unbestimmte Rechtsbegriffe gekennzeichnet sind, die einen gewissen Beurteilungsspielraum einschließen und deren Anwendung in der betrieblichen Praxis häufig erhebliche Schwierigkeiten bereitet, soll die Einschaltung einer aus Vertretern des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer des Betriebes paritätisch besetzten Eingruppierungskommission mit der Aufgabe, Richtbeispiele zu erstellen, die Anwendung des tariflichen Lohngruppensystems im Betriebe erleichtern und zugleich eine größere Richtigkeitsgewähr bieten.

Daß die paritätische Eingruppierungskommission bei der Zuordnung der von ihr ausgewählten Arbeitsbereiche zu tariflichen Lohngruppen keine Regelungen zu treffen, sondern Rechtsfragen zu klären hat, zeigt sich auch daran, daß die Tarifvertragsparteien kein Verfahren vorgesehen haben, durch das bei fehlender Einigung innerhalb der paritätischen Eingruppierungskommission die Aufstellung von betrieblichen Richtbeispielen erzwungen werden kann. Die Frage der richtigen Rechtsanwendung ist keine zur Disposition der Rechtsunterworfenen stehende Frage, die im Wege einer gegenseitigen Verständigung entschieden werden könnte. Die Tarifvertragsparteien haben deshalb folgerichtig hier einen anderen Weg als den der betrieblichen Zwangsschlichtung gewählt. Kommt in der paritätischen Eingruppierungskommission keine Einigung zustande, so ist gemäß § 10 Abs. 6 MTV 1972 nach den Bestimmungen des § 19 MTV 1980 zu verfahren. Nach § 19 Abs. 2 MTV 1980 sind, wenn durch Verhandlungen zwischen



Betriebsleitung und Betriebsrat eine Verständigung über Streitigkeiten, die aus der Auslegung oder Durchführung des Tarifvertrages entstehen, nicht gelingt, die beiderseitigen Organisationsvertreter zuzuziehen. Soweit auch hier keine Einigung erzielt werden kann, entscheiden gemäß § 19 Abs. 3 MTV 1980 die Tarifvertragsparteien, ob sie die verbindliche Entscheidung einer Schiedsstelle nach den §§ 101 ff. ArbGG herbeiführen oder den Rechtsweg beschreiten wollen. Durch die Verweisung auf das Verfahren nach § 19 MTV 1980 im Falle der Nichteinigung innerhalb der paritätischen Eingruppierungskommission haben die Tarifvertragsparteien selbst zum Ausdruck gebracht, daß sie die Zuordnung der Richtbeispiele zu den tariflichen Lohngruppen als Rechtsfrage ansehen, die verbindlich nur durch die Gerichte und nicht auf dem Wege über eine betriebliche Zwangsschlichtung geklärt werden kann.

Nach alledem steht dem Antragsgegner im vorliegenden Falle ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nicht zu, so daß auch die angerufene Einigungsstelle unzuständig ist.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Musa

Dr. Münzer



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)