

Aktenzeichen: 1 ABR 40/88

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 4. Juli 1989
- 1 ABR 40/88 -

I. Arbeitsgericht
Braunschweig

Beschluß vom 7. Juli 1987
- 5 BV 61/87 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Beschluß vom 4. März 1988
- 15 TaBV 61/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Vorrang des Tarifvertrags nach § 87 Abs. 1 BetrVG

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10, § 87 Abs. 1 Eingangssatz, § 76 Abs. 5, § 76 Abs. 7, § 76 Abs. 8, § 80 Abs. 3, § 109 Satz 3; TVG § 1; MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer in der niedersächsischen Metallindustrie vom 18. Juli 1984 § 12, § 14 VI Ziffer 9, § 25 I Ziffer 4

Leitsätze:

1. Regelt ein Tarifvertrag, daß vom Arbeitgeber Belastungszulagen zu zahlen sind und die Höhe der Zuschläge zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren ist, so enthält der Tarifvertrag keine abschließende Regelung im Sinne von § 87 Abs 1 Eingangssatz BetrVG über die betriebliche Lohngestaltung hinsichtlich der Belastungszulagen. Vielmehr haben nach § 87 Abs 1 Nr 10 BetrVG Arbeitgeber und Betriebsrat festzustellen, ob Arbeiten mit Belastungen in nennenswertem Maße vorliegen, und gegebenenfalls Lästigkeitsgruppen aufzustellen.

2. Der Beweisbeschluß einer Einigungsstelle und damit auch einer tariflichen Schlichtungsstelle nach § 76 Abs 8 BetrVG kann ebensowenig wie der eines Gerichts selbständig angefochten werden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 40/88

15 TaBV 61/87 Niedersachsen

Verkündet am
4. Juli 1989

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

unter Beteiligung

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 4. Juli 1989 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Gentz und die ehrenamtliche Richterin Lappe beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 4. März 1988 - 15 TaBV 61/87 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Der antragstellende Arbeitgeber ist Mitglied des Verbandes der Metallindustriellen in Niedersachsen e.V. und beschäftigt ca. 190 Arbeitnehmer, davon ca. 150 Arbeitnehmer in der Fertigung. Der Arbeitgeber stellt Mikrochips her. Die WAFER werden aus Japan importiert. Im Betrieb der Antragstellerin findet die Montage statt. Der Fertigungsgang beginnt mit dem Sägen der WAFER, setzt sich fort mit dem Auflöten der Chips auf den Rahmen über das Anbringen der Golddrahtverbindungen bis zum Eingießen der Chips in Kunststoff. Nach jedem dieser Arbeitsgänge findet eine Inspektion statt, teils stichprobenartig, teils vollständig. Diese Arbeitsgänge werden im sogenannten Reinluft-Raum (Clean-Raum) vorgenommen, die weiteren Arbeitsgänge außerhalb.



Die Beteiligten streiten darüber, ob für die Tätigkeiten im Clean-Raum Belastungszulagen im Sinne des § 12 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer in der niedersächsischen Metallindustrie in der Fassung vom 18. Juli 1984 zu zahlen sind. § 12 MTV lautet:

"(1) Belastungszulagen sind zu zahlen, soweit bei Arbeiten Belastungen der Muskeln, der Sinne und Nerven und aus Umgebungseinflüssen im einzelnen oder zusammen vorliegen, die in nennenswertem Maße über die bei Arbeiten nach den Lohngruppen des Lohn tariffvertrages normalerweise auftretenden Belastungen hinausgehen.

(2) Unter Belastungen sind zu verstehen

a) Belastungen der Muskeln

Muskelmäßige Belastungen entstehen durch dynamische, statische und einseitige Muskelarbeit.

Die Muskelbelastung wird durch die bei der Arbeit aufzuwendende Kraftanstrengung sowie durch die wechselnde Belastungsart, durch die Belastungsdauer und die zeitliche Verteilung der Belastung auf die tägliche Arbeitszeit bestimmt.

b) Belastungen der Sinne und Nerven

Belastungen der Sinne und Nerven entstehen durch aufmerksames Wahrnehmen (Sehen, Hören, Fühlen, Tasten) und die angespannte Bereitschaft zum notwendigen Eingreifen bei der Beobachtung, Überwachung und Steuerung von Arbeitsabläufen. Derartige Belastungen können beispielsweise auftreten bei Arbeiten, bei denen höchste Konzentration oder eine besondere Beanspruchung der Sehnerven erforderlich ist.

Die Belastung der Sinne und Nerven wird durch die bei der Arbeit auftretende Anspannung, durch die wechselnde oder gleichförmige Belastungsart, durch die Belastungsdauer und die zeitliche Verteilung der Belastung auf die tägliche Arbeitszeit bestimmt.



c) Belastungen aus Umgebungseinflüssen

Umgebungseinflüsse sind Einwirkungen durch Verschmutzung, Staub, Öl, Fett, Temperatur, Nässe, Säure, Gase und Dämpfe, Lärm, Erschütterung, Blendung oder Lichtmangel, Erkältungsgefahr, hinderliche Schutzkleidung und Unfallgefährdung.

- (3) Die Höhe der Zuschläge ist im Betrieb zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren.

Die Zuschläge müssen 4 bis 7 % des Zeitlohndurchschnittes (Spalte b) des jeweiligen Lohntarifvertrages derjenigen Lohngruppe betragen, in welche die betreffende Arbeit nach den Merkmalen des Lohn-tarifvertrages einzugruppieren ist.

Bei hohen Belastungen der Muskeln, der Sinne und Nerven oder besonders starken Belastungen aus Umgebungseinflüssen, die über das in Ziffer (1) genannte Maß erheblich hinausgehen, müssen die Zuschläge mindestens 8 % betragen.

- (4) Die Zuschlagspflicht ist erfüllt,

- a) wenn die Belastungen im Sinne dieses Paragraphen bereits in der vorgenannten Höhe durch die Gewährung einer besonderen Zulage abgegolten sind,

oder

- b) wenn sie bei der Eingruppierung der Arbeit nach den Grundsätzen einer Arbeitsbewertung berücksichtigt worden sind."

Nach vergeblicher Hinzuziehung der Tarifvertragsparteien rief der Betriebsrat aufgrund seines Beschlusses vom 20. Januar 1987 die tarifliche Schlichtungsstelle nach § 14 VI Ziffer 9 MTV an. Diese besteht aus je zwei von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzern und einem unparteiischen Vorsitzenden. Die Schlichtungsstelle entscheidet durch Beschluß, der der Mehrheit der anwesenden Mitglieder bedarf. Der Spruch der Schlichtungsstelle ist verbindlich gemäß § 76 Abs. 5 BetrVG; er ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Die tarifliche



Schlichtungsstelle entscheidet nach § 25 I Ziffer 4 MTV bei Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung in Fällen von Arbeitszeitregelungen und des § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG an Stelle der Einigungsstelle gemäß § 76 Abs. 8 BetrVG. Am 23. März 1987 beschloß die tarifliche Schlichtungsstelle mit der Mehrzahl ihrer Mitglieder, sie sei zuständig für das Festlegen von Arbeitsplätzen, an denen Belastungszulagen nach § 12 Ziffer 1 und 3 MTV zu gewähren sind. In ihrer zweiten Sitzung am 2. April 1987 lehnte die Schlichtungsstelle mehrheitlich den Antrag ab, das Verfahren bis zur gerichtlichen Klärung der Zuständigkeit auszusetzen. Weiter nahm sie mehrheitlich den Antrag an, zur Überprüfung der vom Betriebsrat behaupteten Belastungen ein Sachverständigengutachten einzuholen.

Mit der am 2. Juni 1987 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antragsschrift hat der Arbeitgeber die Beschlüsse vom 23. März und 2. April 1987 mit der Begründung angegriffen, die tarifliche Schlichtungsstelle sei unzuständig. Er hat die Auffassung vertreten, § 12 MTV regele abschließend, ob ein Anspruch auf eine Zulage wegen Belastungen bestehe, die in nennenswertem Maße oder erheblich über die bei Arbeiten nach den Lohngruppen des Lohnstarifvertrages normalerweise auftretenden Belastungen hinausgehen, so daß ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 oder 11 BetrVG hinsichtlich der Festlegung der zuschlagspflichtigen Arbeitsplätze ausscheide. Es bestehe lediglich eine durch § 12 Ziffer 3 Abs. 1 MTV zugewiesene Regelungsbefugnis für die Höhe der Zulagen, über die im Nichteinigungsfalle die Einigungsstelle zu entscheiden habe. Die tarifliche Schlichtungs-



stelle sei daher zur Klärung der Frage, ob Belastungszulagen zu zahlen seien, nicht befugt, so daß sie auch zu dieser Frage kein Sachverständigengutachten einholen dürfe. Die Einholung eines Sachverständigengutachtens wäre der Schlichtungsstelle auch dann nicht gestattet, wenn sie zuständig wäre.

Der Arbeitgeber hat beantragt

festzustellen, daß die Beschlüsse der tariflichen Schlichtungsstelle vom 23. März 1987 und 2. April 1987 unwirksam sind.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Arbeitgebers mit der Begründung zurückgewiesen, die tarifliche Schlichtungsstelle sei zuständig, da dem Betriebsrat für die Festlegung der zuschlagspflichtigen Arbeitsplätze ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zustehe. Aus diesem Grunde habe die Schlichtungsstelle auch den Antrag auf Aussetzung des Verfahrens zu Recht zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Arbeitgebers zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde begehrt der Arbeitgeber erstmals die Feststellung, daß die nach § 25 I Ziffer 4 des MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer in der niedersächsischen Metallindustrie vom 18. Juli 1984 errichtete Schlichtungsstelle für die Festlegung von Arbeitsplätzen, an denen Belastungszulagen gemäß § 12 Ziffer 1 des MTV zu gewähren sind, unzuständig ist. Andererseits greift der Ar-



beitgeber den Beschluß vom 2. April 1987 nur noch insoweit an, als die Schlichtungsstelle die Einholung eines Sachverständigen-gutachtens zur Überprüfung der Belastungen beschlossen hat, und nimmt insoweit den Antrag zurück, erklärt für den Fall, daß der Betriebsrat die Zustimmung nicht erteilt, die Hauptsache für erledigt und beantragt vorsorglich festzustellen, daß die Hauptsache erledigt ist, soweit sie sich auf den Beschluß der tariflichen Schlichtungsstelle vom 2. April 1987 hinsichtlich der Einholung eines Sachverständigengutachtens bezieht. Der Betriebsrat stimmt der Rücknahme des Antrags nicht zu, ebensowenig der Erledigungserklärung der Hauptsache und beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet.

I. Soweit die Anträge den Beschluß der Einigungsstelle vom 23. März 1987 betreffen, sind sie zulässig.

Der Arbeitgeber hat in den Vorinstanzen jeweils beantragt festzustellen, daß die Beschlüsse der Schlichtungsstelle vom 23. März und 2. April 1987 unwirksam sind. Erstmals mit der Rechtsbeschwerdebegründung beantragt er festzustellen, daß die nach § 25 I Ziffer 4 des MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer in der niedersächsischen Metallindustrie vom 18. Juli 1984 errichtete Schlichtungsstelle für die Festlegung von Arbeitsplätzen, an denen Belastungszulagen gemäß § 12 Ziffer 1 des MTV zu gewähren sind, unzuständig und der Beschluß der Schlichtungsstelle vom 23. März 1987 unwirksam ist. Hierbei handelt es sich jedoch nicht



um eine Antragsänderung, die in der Rechtsbeschwerdeinstanz grundsätzlich nicht mehr zulässig wäre. Wie sich aus der Begründung in der ersten Instanz sowie der Beschwerde- und Rechtsbeschwerdebegründung ergibt, hat sich der Arbeitgeber von Anfang an durchgehend gegen die Zuständigkeit der tariflichen Schlichtungsstelle zur Festlegung von Arbeitsplätzen gewandt, an denen Belastungszulagen nach § 12 Ziffer 1 MTV zu gewähren sind. Dies hat der Arbeitgeber bei der Formulierung der Anträge in der Rechtsbeschwerdebegründung nur erstmals zur Klarstellung berücksichtigt, ohne damit jedoch sein Verfahrensziel zu ändern.

II. Die Anträge, die den Beschluß der tariflichen Schlichtungsstelle vom 23. März 1987 betreffen, sind jedoch unbegründet.

1. Nach § 25 I Ziffer 4 MTV tritt bei Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung in Fällen von Arbeitszeitregelungen und des § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG an die Stelle der Einigungsstelle gemäß § 76 Abs. 8 BetrVG die tarifliche Schlichtungsstelle, deren Zusammensetzung und Verfahren in § 14 VI Ziffer 9 MTV näher geregelt ist. Die tarifliche Schlichtungsstelle ist also zuständig, wenn das Festlegen von Arbeitsplätzen, an denen Belastungszulagen nach § 12 Ziffer 1 und 3 MTV zu gewähren sind, dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegt. Dies hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen.

a) § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG gibt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, ins-



besondere bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung. Wie insbesondere der Vergleich zu § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG zeigt, handelt es sich bei der "betrieblichen Lohngestaltung" um das Festlegen kollektiver, abstrakter Regelungen für die Entlohnung. Es geht um die Struktur des Lohnes, die Grundlage der Lohnfindung und die betriebliche Lohngerechtigkeit, nicht aber unmittelbar um die Lohnhöhe (BAGE 45, 91, 103 = AP Nr. 15 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, unter II 2 der Gründe sowie Senatsbeschluß vom 26. Januar 1988 - 1 ABR 34/86 - AP Nr. 31 zu § 80 BetrVG 1972, zu II 1 a, bb der Gründe).

b) Das Festlegen von Arbeitsplätzen, an denen Belastungszulagen nach § 12 Ziffer 1 und 3 MTV zu gewähren sind, unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unter dem Gesichtspunkt von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Bereits in seinem Beschluß vom 22. Dezember 1981 (BAGE 37, 255 = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung) hat der Senat in einem vergleichbaren Falle ausgeführt, die Regelung, welche Arbeitnehmer Anspruch auf eine Erschwerniszulage haben, sei die auf den jeweiligen Betrieb bezogene Beantwortung der Frage, welche im Betrieb vorkommenden Arbeiten so lästig seien, daß für sie nach dem RTV eine Erschwerniszulage zu zahlen sei. Es solle festgelegt werden, daß eine bestimmte Arbeit eine sogenannte Schmutzarbeit oder lästige Arbeit sei, bei der der die Arbeit verrichtende Arbeitnehmer nachhaltigen Einwirkungen von bestimmten Einflüssen, Behinderungen oder Gefahren ausgesetzt sind. Es gehe weiter darum, die so gefundenen überhaupt lästigen Arbeiten nach dem Grad der Lästigkeit zu differen-



zieren, da von dem Grad der Lästigkeit nach dem einschlägigen Rahmentarifvertrag die Höhe der Erschwerniszulage abhängt. Eine solche Regelung betrifft nach Auffassung des Senats die betriebliche Lohngestaltung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Es geht um die abstrakte Festlegung von Tatbeständen, nach denen sich die Zahlung des tariflichen Erschwerniszuschlags richten soll. Damit ist die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit angesprochen. Es wird durch einen Katalog lästiger, erswerter Arbeiten sichergestellt, daß für eine vergleichbare Belästigung oder Erschwerung auch die gleiche Erschwerniszulage gezahlt wird, die diese besonderen Belästigungen bzw. Erschwerungen abgelten soll. Gerade hierum geht es auch dem Betriebsrat im vorliegenden Falle. Dementsprechend hat er ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

2. Dieses Mitbestimmungsrecht wäre nur dann ausgeschlossen, wenn die betreffende Angelegenheit in dem vorliegenden Manteltarifvertrag abschließend geregelt wäre.

a) Der Inhalt von § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG läßt sich zutreffend nur aus dem Normzweck des § 87 BetrVG erschließen. Die notwendige Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten dient dem Schutz der Arbeitnehmer und hierbei insbesondere der gleichberechtigten Teilhabe an den sie betreffenden Entscheidungen (vgl. Senatsbeschluß vom 18. April 1989 - 1 ABR 100/87 - zur Veröffentlichung bestimmt; Wiese, GK-BetrVG, 3. Bearbeitung, § 87 Rz 33 ff., m.w.N.; ders., zum Gesetzes- und Tarifvorbehalt nach § 87 Abs. 1 BetrVG, Festschrift 25 Jahre Bundesarbeitsgericht,



S. 661, 662; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 87 Rz 58; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 7; Hanau, BB 1972, 499 f.; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl., § 87 Rz 10 a ff.).

b) Der Senat hat in dem Beschluß vom 18. April 1989 (aaO) zum Tarifvorbehalt weiter ausgeführt, daß unter tariflichen Regelungen im Sinne des Eingangssatzes nicht nur tarifliche Schutznormen zugunsten der Arbeitnehmer zu verstehen seien. Eine derartige Betrachtungsweise würde dem Zweck des § 87 BetrVG nicht gerecht werden. Da § 87 BetrVG dem Betriebsrat eine gleichberechtigte Teilhabe an den die Belegschaft betreffenden sozialen Angelegenheiten geben wolle, sei entscheidend, ob durch eine Tarifnorm das ohne § 87 BetrVG bestehende einseitige Bestimmungsrecht des Arbeitgebers beseitigt werde oder nicht. Es komme also nicht auf den materiellen Gehalt der Tarifnorm an. Entscheidend sei, ob der Tarifvertrag eine Angelegenheit in der Weise regele, daß dem Arbeitgeber kein einseitiges Bestimmungsrecht mehr bleibe. Sei dies der Fall, bestehe auch kein Bedürfnis mehr für eine Mitbestimmung des Betriebsrats (vgl. zum gleichgelagerten Problem des Gesetzesvorbehalts auch Senatsbeschluß vom 26. Mai 1988 - 1 ABR 9/87 - zur Veröffentlichung vorgesehen; Wiese, aaO, S. 664, m.w.N.).

c) Geht aber der Gesetzgeber davon aus, daß die Angelegenheiten des § 87 BetrVG entweder durch Gesetz oder durch Tarifvertrag oder auf betrieblicher Ebene paritätisch geregelt werden, so ist die unabweisbare Konsequenz hieraus, daß die notwendige Mitbe-



stimmung des Betriebsrats nur dann ausgeschlossen ist, wenn eine Angelegenheit im Sinne des § 87 BetrVG durch Gesetz oder Tarifvertrag inhaltlich geregelt worden ist. Dementsprechend hat der Senat im Beschluß vom 17. Dezember 1985 (BAGE 50, 313, 317 = AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang, zu B II 3 der Gründe) ausgeführt, der durch den Eingangssatz von § 87 Abs. 1 BetrVG begründete Vorrang einer tariflichen vor einer mitbestimmten betrieblichen Regelung greife nur dann ein, wenn die tarifliche Regelung die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit selbst abschließend und zwingend regelt und damit schon selbst dem Schutzzweck des sonst gegebenen Mitbestimmungsrechts genüge tut (vgl. ebenso Wiese, aaO, S. 669). Dem entspricht es, wenn Hess/Schlochauer/Glaubitz (aaO, § 87 Rz 58) die Auffassung vertreten, das Mitbestimmungsrecht könne nach seinem Zweck nur dann hinter eine tarifliche Regelung zurücktreten, wenn die Angelegenheit durch den gemeinsamen Willen der Tarifvertragsparteien der Sache nach geordnet sei.

3. Die Anwendung dieser Rechtsgrundsätze führt zu dem Ergebnis, daß § 12 MTV keine abschließende, aus sich heraus anwendbare Regelung über Belastungszulagen enthält, sondern der Konkretisierung durch Arbeitgeber und Betriebsrat bedarf.

a) § 12 MTV ist auslegungsbedürftig.

Nach § 12 Ziffer 1 MTV sind Belastungszulagen dann zu zahlen, wenn bei Arbeiten Belastungen der Muskeln, Sinne und Nerven und aus Umgebungseinflüssen im einzelnen oder zusammen vorliegen,



die in nennenswertem Maße über die bei Arbeiten nach den Lohngruppen des Lohn tariffvertrages normalerweise auftretenden Belastungen hinausgehen. Ziffer 2 enthält dann die Definition für Belastungen. Nach § 12 Ziffer 3 MTV wiederum ist die Höhe der Zuschläge zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren. Hierbei wird für den Regelfall den Betriebsparteien ein Spielraum von 4 bis 7 % des Zeitlohndurchschnitts der betreffenden Lohngruppe eingeräumt. Bei hohen Belastungen muß der Zuschlag mindestens 8 % betragen.

Nach dem Wortlaut der Regelung erscheint es möglich, daß der Arbeitgeber einseitig sollte bestimmen können, wann eine nennenswerte Belastung vorliegt und der Betriebsrat nur über die Höhe des Zuschlags mitbestimmen soll. Die Folge wäre, wie die Rechtsbeschwerde annimmt, daß der Arbeitgeber sich auf die Ansicht zurückziehen könnte, es bestehe keine nennenswerte Belastung, dann der Arbeitnehmer, der dennoch einen Zuschlag durchsetzen will, vor dem Arbeitsgericht Klage erheben müßte mit dem Antrag festzustellen, daß eine zuschlagspflichtige Belastung vorliege und danach erst in einem zweiten Verfahren Arbeitgeber und Betriebsrat sich auf die Höhe des Zuschlags einigen müßten.

b) Die Auslegung des § 12 MTV (vgl. zu den Grundsätzen der Tarifauslegung Urteil des Vierten Senats vom 12. September 1984, BAGE 46, 308 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung) führt jedoch zu dem Ergebnis, daß § 12 MTV keine Regelung enthält, die das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ausschließt. Der Rechtsbeschwerde ist zwar zuzugeben, daß einer Verpflichtung des



Arbeitgebers in der Regel ein Anspruch des Arbeitnehmers korrespondiert. Ohne die Regelung des § 12 Ziffer 3 MTV wäre auch vorliegend davon auszugehen, daß der Tarifvertrag für die Arbeitnehmer einen Individualanspruch auf eine Belastungszulage begründet, der von der Erfüllung bestimmter Voraussetzungen abhängt, die mit Hilfe von unbestimmten Rechtsbegriffen umschrieben werden. Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat im Rahmen von Eingruppierungsprozessen ständig ähnliche Tarifbestimmungen auszulegen.

Dem Senat ist aber keine tarifliche Klausel bekannt, die einerseits dem Arbeitnehmer dem Grunde nach einen Individualanspruch gewährt, andererseits aber die Höhe dieses Anspruchs der Vereinbarung von Arbeitgeber und Betriebsrat überläßt. Eine solche Regelung würde zu dem seltsamen Ergebnis führen, daß der einzelne Arbeitnehmer bei einem Streit über das Vorliegen einer nennenswerten Belastung beim Arbeitsgericht Klage auf Feststellung einer Belastungszulage dem Grunde nach erheben müßte und nur dann, wenn dieser Klage rechtskräftig stattgegeben würde, Betriebsrat und Arbeitgeber die Höhe des Zuschlags festzulegen hätten. Hierbei wäre wiederum ggf. das Verfahren vor der tariflichen Schlichtungsstelle mit anschließender Überprüfung durch die Gerichte für Arbeitssachen durchzuführen. Der Rechtsbeschwerde, die § 12 MTV so auslegt, ist entgegenzuhalten, daß dann, wenn mehrere Auslegungen möglich sind, das Gericht davon auszugehen hat, daß die Auslegung dem Willen des Normgebers entspricht, die zu einem vernünftigen, praktikablen Ergebnis führt. Es kann nicht angenommen werden, daß die Tarifvertragsparteien den Arbeitnehmern einen Individualanspruch auf Zahlung von Belastungszulagen geben und



auf der anderen Seite den Weg zur Durchsetzung dieses Anspruchs mit kaum überwindbaren Hindernissen (zweistufiges Verfahren - einmal Klage des Arbeitnehmers - einmal Beschlußverfahren des Betriebsrats, auf das der Arbeitnehmer gar keinen Einfluß hat) nahezu vereiteln wollten.

c) Aus dem systematischen Zusammenhang von § 12 MTV ergibt sich statt dessen eine Regelung, die in sich schlüssig und praktikabel ist. Nach § 12 Ziffer 1 MTV wird nur der Grundsatz aufgestellt, daß bei Belastungen in nennenswertem Umfange Belastungszulagen zu zahlen sind, ohne daß dem schon ein Individualanspruch der Arbeitnehmer entspräche. § 12 Ziffer 2 MTV enthält die Definition von Belastungen, sagt also nichts darüber aus, von welchem Umfange der Belastung an Zuschläge zu zahlen sind. § 12 Ziffer 3 MTV ist zu entnehmen, daß die nähere Konkretisierung durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erfolgen soll. Zwar ergibt sich aus § 12 Ziffer 3 MTV unmittelbar nur, daß die Höhe der Zuschläge zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat festzulegen sind. Die Vereinbarung über die Höhe der Zuschläge kann aber sinnvollerweise nicht von der Festlegung der Arbeitsplätze getrennt werden, an denen zulagenpflichtige Belastungen auftreten. § 12 MTV kann gerade nicht entnommen werden, daß der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber die Höhe des Zuschlags nur dann vereinbaren soll, wenn ein Arbeitnehmer vor den Gerichten für Arbeitssachen im Streitfalle hat feststellen lassen, daß eine zuschlagspflichtige Belastung besteht. § 12 MTV verlangt vom Betriebsrat vielmehr ein unverzügliches Tätigwerden. Dieses setzt voraus, daß er mit dem Arbeitgeber zusammen die Arbeiten fest-



legt, bei denen nennenswerte und besonders hohe Belastungen auftreten. Dementsprechend war die tarifliche Schlichtungsstelle zuständig für das Festlegen von Arbeitsplätzen, an denen Belastungszulagen nach § 12 Ziffer 1 und 3 MTV zu gewähren sind. Daher war die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen, soweit mit ihr der Antrag weiterverfolgt wird, den Beschluß der tariflichen Schlichtungsstelle vom 23. März 1987 für unwirksam zu erklären.

C. Der Antrag des Arbeitgebers festzustellen, daß der Beschluß der tariflichen Schlichtungsstelle vom 2. April 1987 unwirksam ist, zur Überprüfung der von der Arbeitnehmerseite behaupteten Belastungen ein Sachverständigengutachten einzuholen, ist unzulässig.

Insoweit hat der Arbeitgeber den Antrag in der Rechtsbeschwerdeinstanz zurückgenommen und vorsorglich die Hauptsache für erledigt erklärt und höchstvorsorglich beantragt festzustellen, daß die Hauptsache erledigt ist.

I. Da die tarifliche Schlichtungsstelle am 14. März 1988 die Arbeitsplätze festgelegt hat, an denen Belastungszulagen zu zahlen sind, ohne ein Sachverständigengutachten einzuholen, ist auch ein Ereignis eingetreten, das den Arbeitgeber daran hindert, sein Feststellungsbegehren weiterzuverfolgen.

Der beteiligte Betriebsrat hat jedoch der Erledigungserklärung die Zustimmung verweigert. In diesem Falle gelten die Regeln des Urteilsverfahrens entsprechend. Wie sich aus der Regelung



Über die Antragsrücknahme in der Beschwerde- und Rechtsbeschwerdeinstanz ergibt (§ 87 Abs. 2 Satz 3 und § 92 Abs. 2 Satz 3 ArbGG), soll der Antragsteller die Streitfrage nicht mehr einseitig der gerichtlichen Entscheidung entziehen können, wenn das Arbeitsgericht entschieden hat. Daraus folgt, daß auf eine einseitige Erledigungserklärung hin das Gericht das Verfahren nicht einfach einstellen darf, sondern zu prüfen hat, ob nach Rechtshängigkeit ein Ereignis eingetreten ist, das einem bisher zulässigen und begründeten Antrag die Zulässigkeit oder Begründetheit nimmt. Eine Erledigung des Verfahrens setzt daher voraus, daß der Antrag ursprünglich zulässig und begründet war (BAG Urteil vom 9. Dezember 1981, BAGE 37, 228 = AP Nr. 8 zu § 4 BAT und BAGE 52, 150 = AP Nr. 26 zu § 80 BetrVG).

II. Der vorliegende Antrag war bereits vor Eintritt des erledigenden Ereignisses unzulässig.

1. Nach § 76 Abs. 5 BetrVG kann die Überschreitung der Grenzen des Ermessens durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat innerhalb einer Frist von zwei Wochen beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden. Darüber hinaus unterliegen die Sprüche der Einigungsstelle und damit auch der an ihre Stelle tretenden tariflichen Schlichtungsstelle einer Rechtskontrolle. Anfechtbar sind aber grundsätzlich nur die materiellen Endentscheidungen, die sogenannten Sprüche. Das ist sowohl § 76 Abs. 5 wie auch § 76 Abs. 7 BetrVG zu entnehmen. Auch die Literatur geht davon aus, daß nur die Sprüche, nicht aber Beschlüsse über den Fortgang des Verfahrens selbständig anfechtbar sind, ohne daß dies - weil



selbstverständlich - ausdrücklich ausgesprochen würde (Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 76 Rz 42 ff.; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 76 Rz 96 ff., 98; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 76 Rz 86; Thiele, GK-BetrVG, 3. Bearbeitung, § 76 Rz 108 ff.; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl., § 76 Rz 41 ff.).

Eine Ausnahme gilt nur für Beschlüsse der Einigungsstelle über ihre Zuständigkeit (BAG Beschlüsse vom 22. Januar 1980, BAGE 32, 350 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, 8. März 1983 - 1 ABR 38/81 - AP Nr. 14 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung und Urteil vom 22. Januar 1980 - 1 ABR 28/78 - AP Nr. 7 zu § 111 BetrVG 1972). Zwar entscheidet die Einigungsstelle darüber, ob ein Mitbestimmungsrecht besteht und damit, ob sie zuständig ist, als Vorfrage selbst. Die Beteiligten können aber zu jedem Zeitpunkt eine Entscheidung der Gerichte für Arbeitssachen herbeiführen, weil diese die Rechtsfrage, ob in einer Angelegenheit, in der die Einigungsstelle angerufen worden ist, ein Mitbestimmungsrecht besteht, letztendlich zu entscheiden haben, ihnen also die Kompetenz-Kompetenz zusteht. Um nach Möglichkeit das unter Umständen aufwendige Verfahren vor der Einigungsstelle bei fehlender Zuständigkeit zu vermeiden, hat das Bundesarbeitsgericht zugelassen, die Zuständigkeit der Einigungsstelle parallel zum Tätigwerden der Einigungsstelle durch die Gerichte für Arbeitssachen überprüfen zu lassen (vgl. statt vieler BAG Beschluß vom 6. Dezember 1985, BAGE 44, 285 = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung).



2. Dagegen ist die selbständige Anfechtung eines Beweisbeschlusses der Einigungsstelle nicht statthaft. § 76 Abs. 5 BetrVG enthält nur wenige Verfahrensvorschriften. Im übrigen bestimmt die Einigungsstelle das von ihr einzuhaltende Verfahren nach pflichtgemäßem Ermessen selbst (Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 76 Rz 19; Dietz/Richardi, aaO, § 76 Rz 72 ff. und Thiele, aaO, § 76 Rz 70 ff.). Es gibt daher abgesehen vom Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 103 Abs. 1 GG) auch kein Recht auf die Einhaltung eines bestimmten Verfahrens. Schon deshalb scheidet die selbständige Anfechtung von Beschlüssen, die sich nur auf ihr Verfahren beziehen, aus. Auch im ordentlichen Zivilprozeß, für den die ZPO eine strenge Verfahrensordnung vorsieht, findet eine Anfechtung des Beschlusses, durch den die eine oder andere Art der Beweisaufnahme angeordnet wird, nicht statt. Dies gilt erst Recht für alle Beweisbeschlüsse der Einigungsstelle, die ihr Verfahren selber bestimmt.

War der Antrag also von Anfang an unzulässig, kommt es nicht mehr auf die Beantwortung der Frage an, ob Einigungsstelle und tarifliche Schlichtungsstelle Beweis durch Einholung von Sachverständigengutachten erheben dürfen. Nach einhelliger Auffassung in der Literatur können sie das (Thiele, aaO, § 76 Rz 71; Dütz, AuR 1973, 353, 363; Galperin/Löwisch, aaO, § 76 Rz 28; Hess/Schlochauer/Glaubitz, aaO, § 76 Rz 58; Dietz/Richardi, aaO, § 76 Rz 76; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 76 Rz 21 a). Für diese Auffassung spricht, daß die Einigungsstelle als Hilfsorgan zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber mit ihrem Verfahren ein sachgerechtes Ergebnis



ermöglichen muß. Dazu gehört, daß bei einer Regulationsstreitigkeit mit streitigem Sachverhalt über die streitigen Tatsachen Beweis erhoben und in diesem Zusammenhang notfalls, also wenn dies erforderlich ist, das Gutachten eines Sachverständigen eingeholt wird. Auch die Systematik des Betriebsverfassungsgesetzes spricht für die Zulässigkeit der Erhebung von Sachverständigengutachten. Nach § 80 Abs. 3 BetrVG kann sogar der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Dort entscheiden allerdings im Streitfalle die Gerichte für Arbeitssachen. Die Einigungsstelle ist selber zur Streitentscheidung über Regulationsstreitigkeiten berufen. Deshalb spricht viel dafür, daß sie selbst die fehlende Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat darüber, ob die Einholung eines Sachverständigengutachtens erforderlich ist, ersetzen kann (Dütz, AuR 1973, 353 ff., 363).

§ 109 Satz 3 BetrVG kann entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde kein entgegenstehendes Ergebnis entnommen werden. Diese Vorschrift enthält einen allgemeinen Rechtssatz, er ist keine gegenüber § 76 BetrVG spezielle Vorschrift. Die Bestimmung, daß die Einigungsstelle bei der Entscheidung über Meinungsverschiedenheiten hinsichtlich der Auskunftserteilung im Wirtschaftsausschuß Sachverständige anhören kann, war nur besonders naheliegend, weil für kompliziertere wirtschaftliche Zusammenhänge in den meisten Fällen der Einigungsstelle die erforderliche Sachkenntnis fehlen dürfte.



Diese Frage hat der Senat aber nicht abschließend entscheiden müssen, da der Antrag bezüglich des Beschlusses der Einigungsstelle vom 2. April 1987 von Anfang an unzulässig und aus diesem Grunde die Rechtsbeschwerde insgesamt zurückzuweisen war.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Dr. Gentz

Lappe





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)