

Für das Nachschlagewerk !	Ja
Für die Fachpresse !	Ja
Für die Amtliche Sammlung !	Ja

Gesetz: ArbGG 1953 § 2 Abs. 1 Nr. 2, Nr. 4, § 8 Abs. 1,
§ 80 Abs. 1, § 83, § 101; Tarifvertrag zur analyti-
schen Arbeitsbewertung für die Eisen-, Metall- und
Elektroindustrie NRW vom 26. September 1967, Ziff. 1;
BetrVG § 77 Abs. 3, § 87, § 88, § 76

Leitsätze:

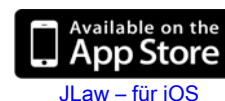
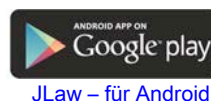
1. Die Bildung einer betrieblichen Schiedsstelle gemäß Be-
triebsvereinbarung zur Überprüfung der tariflichen
analytischen Arbeitsbewertung der Arbeitsplätze ist zu-
lässig.
2. Der von der betrieblichen Schiedsstelle getroffene Spruch
ist im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren jedenfalls
hinsichtlich der richtigen Anwendung der tariflichen
Bewertungsmerkmale nachprüfbar.
3. Zur Beteiligungsbefugnis in einem derartigen Beschlußver-
fahren.

Aktenzeichen: 6 ABR 25/75

Beschluß des BAG vom 19. Mai 1978 IAG Düsseldorf



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



Im Namen des Volkes!

Beschluß

6 ABR 25/75

11 Ta BV 89/73 Düsseldorf

Verkündet am
19. Mai 1978

gez. Stöcker,
Justizhauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

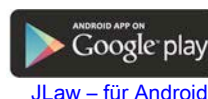
hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Mai 1978 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, die Richter Dr. Röhslers und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Schneider und Dr. Hirt beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 9. Juni 1974 - 11 Ta BV 89/73 - wie folgt geändert:

- 2 -



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



Die Beschwerde des Antragsgegners gegen
den Beschluß des Arbeitsgerichts Solingen
vom 7. September 1973 - 1 BV 1/73 -
wird zurückgewiesen.

Im übrigen wird die Rechtsbeschwerde zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

I. Die antragstellende Arbeitgeberin hat mit dem Betriebsrat, dem Antragsgegner, am 8. Januar 1971 die Betriebsvereinbarung Nr. 34 über die "Tarifizierte Analytische Arbeitsbewertung" abgeschlossen. Grundlage dieser Betriebsvereinbarung ist der Tarifvertrag zur analytischen Arbeitsbewertung für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen vom 26. September 1967 (Stand 11. Januar 1973), der in Ziff. 1 Abs. 2 bestimmt:

"Die analytische Arbeitsbewertung kann nur eingeführt werden, wenn zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung hierüber abgeschlossen wird. Die Zustimmung von Arbeitgeber oder Betriebsrat kann nicht durch den Spruch einer Einigungsstelle ersetzt werden. Kommt es zu keiner Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, so muß das summarische Verfahren (Lohngruppen u. Zulagen) angewandt werden."

Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung, die in Ziff. 3 vorsieht, daß eine Arbeitsneubewertung erfolgt, wenn eine neue Tätigkeit geschaffen wird, ist nach Ziff. 5 die "Verfahrensrichtlinie zur Betriebsvereinbarung Nr. 34 ", ebenfalls vom 8. Januar 1971. Dieser Verfahrensrichtlinie ist als Anlage eine graphische Darstellung der beiden Verfahrenswege beigegeben, die für die erstmalige Bewertung neu geschaffener Arbeitsplätze und für die Überprüfung einer nach der Betriebsvereinbarung Nr. 34 erstellten Arbeitsbewertung zur Verfügung stehen, je nachdem ob im Bewertungsausschuß Übereinstimmung erzielt wird oder nicht und der Arbeitnehmer Einspruch gegen das Bewertungsergebnis erhebt oder nicht.



Die Verfahrensrichtlinie hat u.a. folgenden Wortlaut:

- 1.1 Ist ein neuer Arbeitsplatz geschaffen, so erstellt die Arbeitsvorbereitung Arbeitsbeschreibung und Bewertungsbegründung.

Ein Antrag auf Arbeitswertüberprüfung ist der Arbeitsvorbereitung schriftlich mit Begründung einzureichen. Die Arbeitsvorbereitung überprüft Arbeitsbeschreibung und Bewertungsbegründung. Ist die Arbeitswertüberprüfung entsprechend Punkt 4 a der Betriebsvereinbarung Nr. 34 nicht gerechtfertigt, wird der Betriebsrat informiert.

- 1.2 Die Arbeitsbewertung wird durch den Bewertungsausschuß bis spätestens:

- a) drei Wochen nach Eingang der Antragstellung auf Arbeitswertüberprüfung
b) drei Monate nach Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes vorgenommen.

Der Bewertungsausschuß setzt sich zusammen aus je zwei vom Arbeitgeber und Betriebsrat zu benennenden sachverständigen Betriebsangehörigen.

Kein Mitglied des Bewertungsausschusses darf über seine Bewertung mitentscheiden.

- 1.3 Dem Arbeitnehmer ist nach Arbeitswertüberprüfung das Bewertungsergebnis (Arbeitswert und Arbeitswertgruppe) durch das Lohnbüro mitzuteilen.

Erhebt der Arbeitnehmer keinen Einspruch gegen das Bewertungsergebnis, erhält er vom Lohnbüro eine Benachrichtigung über seine eventuelle Lohnveränderung.

- 1.4 Einsprüche sind innerhalb einer Woche schriftlich mit Begründung bei der Arbeitsvorbereitung einzureichen. Sie werden innerhalb von zwei Wochen im Bewertungsausschuß bearbeitet. Kommt es dort zu einer Entscheidung, ist diese verbindlich.

- 1.5 Kommt es zu keiner Entscheidung, so wird der Bewertungsausschuß durch einen neutralen Vorsitzenden erweitert (Einigungsstelle). Die durch die Einigungsstelle innerhalb von zwei Wochen getroffene Bewertung ist verbindlich.

Auf den neutralen Vorsitzenden einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat; bei Nichteinigung entscheidet das Los.



- 4 -

- 2.1 Liegt die Arbeitsbeschreibung und Bewertungsbe-
gründung der Arbeitsvorbereitung vor und der
Bewertungsausschuß kommt innerhalb von drei Wochen
nicht zu einem Ergebnis, so tritt die AV-Bewertung
in Kraft.
- 2.2 Wird Einspruch erhoben, so entscheidet die Eini-
gungsstelle innerhalb von zwei Wochen.
- 2.3 Im übrigen wird wie unter Punkt 1 der Verfahrensricht-
linien vorgegangen.

Die beiden Verfahrenswege (1 und 2) sind in der Anlage
graphisch dargestellt.

...

Im Jahre 1972 wurde der Arbeitsplatz "Kontrolle Abziehe-
rei", an dem die Arbeitnehmer B und T in Wechsel-
schicht arbeiten, im Wege der Zusammenfassung zweier Arbeits-
plätze neu geschaffen und gemäß Betriebsvereinbarung Nr. 34
neu bewertet. Gemäß Ziff. 1.1 der Verfahrensrichtlinien zur
Betriebsvereinbarung Nr. 34 erstellte die Arbeitsvorbereitung
eine Arbeitsplatzbeschreibung und eine Bewertungsbegründung.

Hierbei sind für das vorliegende Verfahren folgende Be-
wertungsbegründungen von Bedeutung:

- a) Unter der lfd. Nr. 2 ist angegeben zu "Geschicklichkeit
(Handfertigkeit und Körpergewandtheit)": Bei der Klingen-
entnahme vom laufenden Band im Umgang mit den Meßgeräten"
=Rangreihenplatz 20, Teilarbeitswert 2,0.
- b) Unter der lfd. Nr. 4 ist angegeben zu "Zusätzlicher Denk-
prozeß": Bei der Beurteilung des Profils in Grenzfällen,
Abwägen beim Anlegen des Lichtbandes an den Meßstrich"
=Rangreihenplatz 20, Teilarbeitswert 2,0.
- c) Unter der lfd. Nr. 5 ist angegeben zu "Betätigung der
Muskeln": Durch blockierte Haltung bei der Arbeit am Mikroskop"
=Rangreihenplatz 10, Teilarbeitswert 0,8.

3. Mit Hauspost vom 10. Oktober 1972 teilte die "Arbeits-
vorbereitung" dem Lohnbüro mit, in dem - gemäß Ziffer 1.2
der Verfahrensrichtlinien gebildeten - "Bewertungsausschuß"
habe innerhalb von drei Wochen über die "Neubewertung" dieses
Arbeitsplatzes keine Einigung erreicht werden können. Somit

- 5 -

trete "gemäß Betriebsvereinbarung" ab 9. Oktober 1972 die "AV-Bewertung" in Kraft. Danach betrage der Arbeitswert für den Arbeitsplatz "Kontrolle Abzieherei" 18.55 in Lohngruppe 5. Eine Kopie dieser Mitteilung wurde dem Betriebsratsvorsitzenden zur Kenntnisnahme zugeleitet.

Mit Hauspost vom 10. Oktober 1972 teilte das Lohnbüro den beiden auf diesem Arbeitsplatz eingesetzten Arbeitnehmern B und T folgendes mit:

"Aufgrund der Überprüfung Ihres Arbeitsplatzes beträgt der Arbeitswert für den Arbeitsplatz "Kontrolle Abzieherei" 18. 55 in Lohngruppe 5.

Ihre alte Lohngruppe ändert sich nicht."

Damit waren die Beteiligten B und T nicht einverstanden. Mit Hauspost vom 23. Oktober 1972, gerichtet an Arbeitsvorbereitung und Lohnbüro, legten diese Beteiligten, unter Bezugnahme auf die "Hauspost vom 19. Oktober 1972 - LB" "nach Einsichtnahme in die Bewertungsunterlagen beim Betriebsrat " "Einspruch" gegen den Wert in den Merkmalen 2, 4 und 5 ein mit der Bitte, das vorliegende Ergebnis zu überprüfen. Mit Hauspost vom 30. Oktober 1972, gerichtet an die Arbeitsvorbereitung, gaben B und T ihre "Begründung zum Einspruch vom 23. Oktober 1972 für den Arbeitsplatz Kontrolle-Abziehen, Bewertungsmerkmale 2,4 + 5". Zuvor war ihnen von der Arbeitsvorbereitung erklärt worden, daß die Frist für die Begründung (Ziffer 1.4 der Verfahrensrichtlinien) um eine weitere Woche verlängert werde.

Am 14. Dezember 1972 trat die nach Ziff. 1.5 der Verfahrensrichtlinie zur Betriebsvereinbarung Nr. 34 vorgesehene Einigungsstelle zur Verhandlung u.a. über den Einspruch der Arbeitnehmer B und T zusammen. In dem Protokoll über diese Sitzung ist zu diesem Punkt der Tagesordnung folgendes angegeben:

- 6 -



"1. Arbeitsplatz: Kontrolle-Abzieherei.

Dieser Arbeitsplatz wurde aus den früheren Plätzen "Abziehkontrolle" und "Winkelmessung" zusammengelegt.

Der Einspruch bezog sich speziell auf die Merkmale "Geschicklichkeit", "zusätzlicher Denkprozesse" und "Betätigung der Muskeln".

Beide Seiten begründeten ihre Meinung für und wider eine Anhebung der Stufenwerte, wobei sich in der mündlichen Argumentation seitens der Arbeitnehmervertreter ergab, daß sich der Einspruch zum Merkmal "zusätzlicher Denkprozeß" auf das Merkmal "Verantwortung für die Arbeit anderer" bezog. Die Berechtigung dieser Einwände wurde seitens der Arbeitgebervertreter teilweise anerkannt, die erklärten, sich für eine Anerkennung bzw. Klärung dieses Punktes einsetzen zu wollen.

Aufgrund der Verhandlung schlug der Vorsitzende der Einigungsstelle folgende Lösung vor:

1. Der Arbeitsplatz "Kontrolle Abzieherei" erhält in dem Merkmal "Verantwortung für die Arbeit anderer" einen Rangwert von 10 Punkten und somit einen Arbeitswert von 0.6 Punkten. Die übrigen Stufenwerte bleiben bestehen, so daß sich die Arbeitswertsumme von 18,55 auf 19,15 erhöht.

2. ...

3. An beiden Arbeitsplätzen erfolgt eine Überprüfung der Leistungsbeurteilung bei den betroffenen Arbeitnehmern und ggfs. eine Korrektur der Leistungszulage.

Der Versuch des Vorsitzenden, in getrennten Besprechungen mit beiden Seiten eine einstimmige Regelung der strittigen Fälle zu erreichen, schlug fehl.

Die Abstimmung über die oben aufgeführte Regelung ergab, daß sich beide Arbeitnehmervertreter mit dem Vorsitzenden der Einigungsstelle dafür und beide Arbeitgebervertreter dagegen aussprachen. Somit wurde die vorgeschlagene Regelung mit einer Stimmenmehrheit von 3 : 2 angenommen."

Die Erhöhung der Arbeitswertsumme von 18.55 auf 19.15 hatte zur Folge, daß die Tätigkeit auf diesem Arbeitsplatz nunmehr zur Lohngruppe 6 (nicht 5) gehörte.

- 7 -

Das Ergebnis der Verhandlungen der Einigungsstelle am 14. Dezember 1972, von den Beteiligten als "Spruch der Einigungsstelle" bezeichnet, ist der beteiligten Arbeitgeberin am 15. Dezember 1972 förmlich mitgeteilt worden.

Mit ihrer am 29. Dezember 1972 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antragsschrift hat die Antragstellerin geltend gemacht, dieser Spruch der Einigungsstelle stehe im Widerspruch zu der Betriebsvereinbarung Nr. 34, jedenfalls aber habe die Einigungsstelle die Grenzen des ihr gegebenen Ermessens überschritten. In der Sitzung am 14. Dezember 1972, die sich entsprechend den Einsprüchen der Arbeitnehmer nur mit den drei von diesen gerügten Merkmalen hätte befassen dürfen, sei von den Arbeitnehmervertretern mit Unterstützung des Vorsitzenden ein weiteres Merkmal hergezogen worden, welches die Einigungsstelle mit "Verantwortung für die Arbeit anderer" bezeichnet habe. Das sei zu Unrecht geschehen.

Der Begriff "Verantwortung für die Arbeit anderer" sei bei der Bewertung des Arbeitsplatzes "Kontrolle Abzieherei" überhaupt nicht einschlägig. Dadurch, daß die Einigungsstelle aus eigener Machtvollkommenheit das Bewertungsmerkmal "Verantwortung für die Arbeit anderer" aufgegriffen habe, habe sie in unzulässiger, durch eine mit den tatsächlichen Gegebenheiten nicht übereinstimmende Erweiterung des Sachverhaltes gegen die Betriebsvereinbarung Nr. 34 und die Verfahrensrichtlinien verstoßen, jedenfalls aber ihr pflichtgemässes Ermessen erheblich überschritten. Dabei sei die Einigungsstelle bei der Bewertung des Arbeitsplatzes der Beteiligten B und T zu einem falschen Ergebnis gelangt.

Die Antragstellerin hat beantragt, festzustellen, daß der Spruch der Einigungsstelle unwirksam ist.

- 8 -



Der Antragsgegner hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Er hat vorgetragen, die Beteiligten B und T arbeiteten in Wechselschicht auf dem Arbeitsplatz " Kontrolle Abzieherei ". Ihr Arbeitsinhalt sei die Kontrolle von Rasierklingen - Profilen, d.h. die Endkontrolle der Rasierklingenschneide, also die Kontrolle von Arbeitsgängen, die zuvor von anderen Arbeitnehmern verrichtet wurden. Stelle sich bei dieser Kontrolle heraus, daß die Schneide nicht der Qualitätsvorschrift entspricht, dann werde dies sofort unmittelbar dem zuständigen Maschinenführer, der die fehlerhaften Rasierklingenschneiden bearbeite, mitgeteilt. Dieser sei sodann für das Abstellen dieses Fehlers verantwortlich. Durch dieses sofortige Zusammenwirken zwischen Kontrolleur und Maschinenführer, welches durch den Kontrolleur herbeigeführt werde, werde der "schadhafte Produktionsvorgang" abgestoppt. Würde der Kontrolleur den "Dienstweg" einhalten, hätte das zur Folge, daß bis zur Abstellung des Fehlers tausende von unbrauchbaren Klingen hergestellt würden. Die Einigungsstelle habe daher das Merkmal "Verantwortung für die Arbeit anderer" bei der Bewertung dieses Arbeitsplatzes zu Recht berücksichtigt. Auch ergebe sich weder aus der Betriebsvereinbarung noch aus den Richtlinien, daß die Einigungsstelle bei ihrer Beurteilung nicht auch das weitere Merkmal "Verantwortung für die Arbeit anderer " habe mit heranziehen können.

Das Arbeitsgericht hat den Spruch der Einigungsstelle vom 14. Dezember 1972 hinsichtlich der Entscheidung zu dem Arbeitsplatz "Kontrolle-Abzieherei" für rechtsunwirksam erklärt mit der Begründung, mit diesem Beschluß habe die Einigungsstelle jedenfalls die Grenzen des ihr zustehenden billigen Ermessens überschritten.



Die Beschwerde des Antragsgegners hat das Landesarbeitsgericht mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß die Entscheidung der Einigungsstelle vom 14. Dezember 1972 insgesamt rechtsunwirksam ist.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsgegner sein Verfahrensziel der Zurückweisung des Antrags weiter, während die Antragstellerin die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde beantragt.

II. Die Rechtsbeschwerde hat nur im geringen Umfang Erfolg. In der Sache ist die Entscheidung des Arbeitsgerichts wieder herzustellen.

1. Im Ergebnis, aber nicht in der Begründung ist dem angefochtenen Beschluß darin beizutreten, daß hier das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren die gebotene Verfahrensart ist. Es handelt sich um eine betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG, über die im Beschlußverfahren nach § 8 Abs. 1, § 80 Abs. 1 ArbGG zu entscheiden ist, nicht um eine bürgerliche Rechtsstreitigkeit nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG der Beteiligten B und T , über die etwa nur deshalb im Beschlußverfahren zu entscheiden wäre, weil sich die "Einigungsstelle" wie ein betriebsverfassungsrechtliches Organ verhalten hat, wie der angefochtene Beschluß ausführt. Auszugehen ist vom gestellten Antrag des Arbeitgebers als Antragsteller, gerichtet gegen den Betriebsrat als Antragsgegner. Danach soll ein Spruch der "Einigungsstelle" vom 14. Dezember 1972 für unwirksam erklärt werden, der sich mit der Bewertung eines neu geschaffenen Arbeitsplatzes befaßt, nicht unmittelbar mit Lohnansprüchen der beteiligten Arbeitnehmer. Das Verfahren zur Bewertung des Arbeitsplatzes ergibt sich aus einer freiwillig zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarung nebst Verfahrensrichtlinien, die wiederum auf der Öffnungsklausel der Ziffer 1 des Tarifvertrages zur analytischen Arbeitsbewertung beruht.



- 10 -

Damit steht die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung, ihre Auslegung und Anwendung auf den konkreten Arbeitsplatz in Rede. Streiten darüber die Partner einer Betriebsvereinbarung, so ist allein das Beschlußverfahren und nicht etwa das sonst allein noch in Betracht kommende Urteilsverfahren die gebotene Verfahrensart. Es handelt sich um eine Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz. Im übrigen sollen im Beschlußverfahren nicht nur Streitfälle entschieden werden, die sich aus der unmittelbaren Anwendung des BetrVG 1972 ergeben, sondern auch Meinungsverschiedenheiten aus dem Betriebsverfassungsrecht schlechthin (vgl. Beschluß des Ersten Senats vom 19. Februar 1975 = AP Nr. 9 zu § 5 BetrVG 1972 unter Ziff. II 1 der Gründe und schon BAG 2, 165 [167] = AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG).

2. Die Antragsbefugnis der Antragstellerin als Arbeitgeber und die Beteiligungsbefugnis des Betriebsrats als Antragsgegner ergeben sich ohne weiteres aus ihrer materiellen Betroffenheit (§ 83 ArbGG). Auch die Arbeitnehmer B und T sind jedenfalls hier zu Recht beteiligt worden, weil sie das Einspruchsverfahren zur "Einigungsstelle" gemäß der Betriebsvereinbarung in Gang gesetzt haben. Die Bewertung des seinerzeit von ihnen besetzten Arbeitsplatzes wirkte sich auf die Festlegung ihrer Lohngruppe aus. Dagegen hat das Landesarbeitsgericht die fünf Mitglieder der "Einigungsstelle" zu Unrecht als Beteiligte zum Verfahren zugezogen. Weder den einzelnen Mitgliedern der "Einigungsstelle" noch dieser selbst kommt eine Beteiligtenstellung zu. Es geht um die rechtliche Überprüfung eines Spruchs dieses betrieblichen Gremiums. Es widerspricht allgemeinen Verfahrensgrundsätzen, daß diese Stelle als solche oder ihre Mitglieder an dem Verfahren zur Überprüfung dieses Spruchs mitwirken, gegebenenfalls sogar die Überprüfung ihres eigenen Spruchs beantragen könnten. Es geht nicht um eine betriebsverfassungsrechtliche Position der Mitglieder der "Einigungsstelle".

- 11 -



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



Dabei entscheidet der Senat nur über die Beteiligungsbefugnis der Mitglieder dieses besonderen betrieblichen Gremiums, bei dem es sich nicht um eine Einigungsstelle im Sinne des § 76 BetrVG handelt, wie noch auszuführen ist (vgl. unten Ziff. 4 b der Gründe). Es bleibt offen, ob für eine Einigungsstelle im Sinne des § 76 BetrVG etwas anderes gilt (vgl. insoweit für Beteiligungsbefugnis BVerwGE 50, 176 [179]).

3. Das Rechtsschutzinteresse für den gestellten Antrag ist zu bejahen. Der Feststellungsantrag ist in Übereinstimmung mit den Vorinstanzen dahin auszulegen, daß unmittelbar der Ausspruch der Unwirksamkeit des Spruchs vom 14. Dezember 1972 begehrt wird. An der Klärung dieser Frage, sowohl für den konkreten Fall des Arbeitsplatzes "Kontrolle Abzieherei" als auch hinsichtlich der Gültigkeit der Betriebsvereinbarung über das Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung schlechthin haben alle Beteiligten, insbesondere aber Antragsteller und Antragsgegner ein berechtigtes Interesse.

4. In der Sache selbst ist dem Landesarbeitsgericht im rechtlichen Ausgangspunkt darin zu folgen, daß es sich hier nicht um eine Einigungsstelle im Sinne des § 76 BetrVG handelt. Gleichwohl ist die Bildung eines betrieblichen Gremiums, wie es hier zu beurteilen ist, betriebsverfassungsrechtlich und bürgerlich-rechtlich zulässig (Buchst. a). Auch die Ausgestaltung des Verfahrens begegnet bei gesetzeskonformer Auslegung der Betriebsvereinbarung und der Verfahrensrichtlinien keinen durchgreifenden rechtlichen Bedenken (Buchst. b).

a) Der Abschluß der Betriebsvereinbarung und der Verfahrensrichtlinien als deren Bestandteil beruht einmal auf deren ausdrücklicher Zulassung im Tarifvertrag vom 26. September 1967 (§ 77 Abs. 3 BetrVG 1972 bzw. § 59 BetrVG 1952). Zum anderen liegt unabhängig von der Frage der Reichweite eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 BetrVG 1972 bzw. § 56 BetrVG 1952 jedenfalls der Abschluß freiwilliger



Betriebsvereinbarungen, wie sie der Tarifvertrag vom 26. September 1967 allein vorsieht, im funktionellen Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats (§ 88 BetrVG 1972, § 57 BetrVG 1952). Im sozialen Bereich, zu dem auch Entlohnungsfragen zählen, besteht nach allgemeiner Meinung eine umfassende Regelungsbefugnis von Arbeitgeber und Betriebsrat (BAG 14, 140 [143 f.] = AP Nr. 9 zu § 59 BetrVG; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 88 Anm. 5; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 88 Anm. 2; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 88 Anm. 3; GK-Wiese, BetrVG, § 88 Anm. 4), soweit diese im Rahmen der einschlägigen Tarifverträge ausgeübt werden kann. Durch die Betriebsvereinbarung wird auch nicht etwa in bestehende Individualrechte einzelner Arbeitnehmer, hier der Beteiligten B und T eingegriffen. Diese Rechte entstehen überhaupt erst kraft der Arbeitsbewertung des von ihnen innegehabten Arbeitsplatzes. Im übrigen ist die Anrufung der Arbeitsgerichte nicht ausgeschlossen (vgl. unten Buchst. b).

b) Die Verfahrensrichtlinien gelten als Bestandteil der Betriebsvereinbarung. Der Tarifvertrag vom 26. September 1967 zur analytischen Arbeitsbewertung enthält selbst keine Vorschriften über das Verfahren, wenn man einmal davon absieht, daß in Ziff. 12 von einer "paritätischen Kommission" die Rede ist, die zusätzliche betriebliche Beispiele beschreiben und bewerten kann. Aus diesem Schweigen des Tarifvertrages kann aber vernünftigerweise nicht geschlossen werden, die tarifliche Öffnungsklausel für eine betriebliche Regelung beziehe sich zwar auf die Einführung der analytischen Arbeitsbewertung, aber nicht auf das notwendigerweise dabei erforderliche und einzuhaltende Verfahren. Denn dann wäre der Tarifvertrag praktisch gegenstandslos, weil nicht vollziehbar. Trotz Nichterwähnung im Tarifvertrag muß sich daher die zugelassene betriebliche Regelung zwangsläufig auch auf das Verfahren für eine analytische Arbeitsbewertung beziehen. Es fällt allerdings auf, daß die Tarifvertragsparteien in § 5 des Tarifvertrags zur Leistungs-



- 13 -

beurteilung von Zeitlohnarbeitern vom 7. September 1970 (Stand vom 19. Februar 1975) selbst die Grundvorschriften für ein Beanstandungsverfahren gegeben haben. Gleiches gilt für das Lohnrahmenabkommen vom 26. September 1967 (Stand vom 19. Februar 1975) für Akkordlohnarbeit (§ 10 Ziff. 11). Daran fehlt es aber in dem hier einschlägigen Tarifvertrag, so daß der Weg frei für eine entsprechende betriebliche Regelung ist.

Es handelt sich bei dem Verfahren vor der betrieblichen Schiedsstelle auch nicht etwa um ein nach § 101 ArbGG unzulässiges privates Schiedsgericht, wie das Landesarbeitsgericht meint. Es geht hier überhaupt nicht um eine bürgerliche Rechtsstreitigkeit aus einem Arbeitsverhältnis im Sinne der §§ 101 Abs. 2, § 4, § 2 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG, sondern um den Streit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die Wirksamkeit eines Spruchs einer besonderen betrieblichen Schiedsstelle die auf Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung beruht. Diese Stelle kann allerdings nur vom Arbeitnehmer angerufen werden, dessen Arbeitsplatz bewertet worden ist. Damit ist aber der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten nicht abgeschnitten, und zwar weder für den im Einzelfall betroffenen Arbeitnehmer, der im Urteilsverfahren seinen "richtigen" Lohn einklagen will, noch hinsichtlich der Überprüfung des Spruchs der Schiedsstelle auf Antrag von Arbeitgeber oder Betriebsrat im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren. Zwar heißt es in den Verfahrensrichtlinien Ziff. 1.4 und 1.5, die durch die "Einigungsstelle" getroffene Bewertung sei "verbindlich". Damit kann aber nur gemeint sein, daß das besondere Bewertungsverfahren im innerbetrieblichen Bereich abgeschlossen ist, vorbehaltlich der Überprüfung des Ergebnisses im Rechtswege. Es ist nicht zu unterstellen, daß die Betriebsvereinbarung nebst Verfahrensrichtlinien in rechtsstaatlich bedenklicher Weise in die letztlich gegebene Entscheidungskompetenz der Arbeitsgerichte eingreifen wollte (vgl. das Urteil des Fünften Senats vom

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

- 14 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

8. Dezember 1976, AP Nr. 3 zu § 112 BetrVG 1972 mit Anm. Wiedemann-Willemsen unter III 1 c). Inwieweit die Arbeitsgerichte einen derartigen Spruch überprüfen können, ist an dieser Stelle nicht zu erörtern. Von hier aus gesehen bedarf es auch keines Eingehens mehr auf die Frage, ob die Verfahrensregelung für die Ansprüche des einzelnen Arbeitnehmers etwa auch als eine Schiedsgutachtenklausel charakterisiert werden könnte, deren Zulässigkeit nach überwiegender Meinung § 101 ArbGG nicht entgegensteht (a.M. Grunsky, ArbGG, 2. Aufl., § 4 Anm. 4 vgl. aber auch Anm. 2). Der einzelne Arbeitnehmer wird nicht endgültig daran gehindert, individuelle Ansprüche vor den Arbeitsgerichten geltend zu machen.

Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich bereits, daß es sich nicht um eine Einigungsstelle nach § 76 Abs. 5 oder Abs. 6 BetrVG handelt, deren Tätigkeit an den Verfahrensvorschriften des § 76 BetrVG gemessen werden müßte. Die Charakterisierung als Einigungsstelle scheitert auch daran, daß diese stets nur vom Arbeitgeber oder Betriebsrat angerufen werden kann, während hier gerade der einzelne Arbeitnehmer "Einspruch" einlegen kann, der sich durch eine Arbeitsplatzbewertung beschwert fühlt. Gelten aber die Verfahrensvorschriften des § 76 BetrVG nicht, so ist insbesondere auch unschädlich, daß nach Ziff. 1.5 der Verfahrensrichtlinien im Nicht-Einigungsfall der neutrale Vorsitzende durch Los bestimmt wird. Im übrigen haben sich hier Arbeitgeber und Betriebsrat auf einen neutralen Vorsitzenden geeinigt. Es ist auch unschädlich, daß die Arbeitnehmerseite in der Schiedsstelle nicht unbedingt durch Betriebsratsmitglieder vertreten wird (vgl. Hilger, Akkord und Prämie, 2. Aufl., S. 219). Insbesondere im Bereich des § 88 BetrVG können die Betriebspartner sinnvolle Verfahrensregeln aufstellen, sofern die Grundstrukturen des Betriebsverfassungsgesetzes unberührt bleiben (vgl. Löwisch, ArbuR 78, 97 [100]).



5. Ist somit das Tätigwerden der betrieblichen Schiedsstelle grundsätzlich rechtlich zulässig, so kann doch der Spruch vom 14. Dezember 1972 hinsichtlich des Arbeitsplatzes "Kontrolle Abzieherei" keinen Bestand haben, so daß der Beschluß des Arbeitsgerichts wieder herzustellen ist. Die weitergehende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts, der Spruch vom 14. Dezember 1972 sei insgesamt unwirksam, ist nicht gerechtfertigt, weil einmal das Landesarbeitsgericht über den Streitgegenstand der Beschwerdeinstanz hinausgegangen ist. Die Antragstellerin hätte ihrerseits Beschwerde einlegen müssen, wenn sie ihren in erster Instanz gestellten Antrag in vollem Umfang weiterverfolgen und insoweit den Eintritt der Rechtskraft der arbeitsgerichtlichen Entscheidung verhindern wollte. Auch im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren bestimmen die Beteiligten im Rahmen der gestellten Anträge über den Streitgegenstand (vgl. BAG 19, 76 [79] = AP Nr. 15 zu § 76 BetrVG; BAG 25, 242 = AP Nr. 2 zu § 2 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 4 zu § 94 ArbGG 1953). Zum anderen ist die Auffassung des angefochtenen Beschlusses auch materiell-rechtlich nicht haltbar (vgl. oben Ziff. 4), eine gesetzlich begründete Befugnis der "Einigungsstelle" tätig zu werden, sei schlechthin nicht gegeben.

Die betriebliche Schiedsstelle handelte rechtsfehlerhaft, indem sie für den Arbeitsplatz "Kontrolle-Abzieherei" das tarifliche Bewertungsmerkmal "Verantwortung für die Arbeit anderer" berücksichtigte. Die Bewertungsmerkmale sind unmittelbar im Tarifvertrag zur analytischen Arbeitsbewertung definiert Nr. 7 "Verantwortung für die Arbeit anderer" lautet wie folgt: "Die Verantwortung für die Arbeit anderer besteht in der geforderten Einflußnahme auf die Ausnutzung der Betriebsmittel und das Zusammenwirken der Arbeitskräfte". In dem Handkommentar von Böhner-Ziepke zu diesem Tarifvertrag heißt es, hierunter sei die Verantwortung zu verstehen, welche z.B. Einrichter oder Vorarbeiter übernehmen, um anvertraute Personen so zu unterweisen und zu leiten, daß das verlangte Arbeits-

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



ergebnis erreicht wird. Dem ist beizutreten. Nach Auffassung des Senats kann dieses tarifliche Bewertungsmerkmal nur dahin verstanden werden, daß unmittelbar die Arbeit anderer Arbeitnehmer beaufsichtigt oder beeinflusst werden soll, also eine Tätigkeit in der Produktionsabteilung. Nicht gemeint ist die Verantwortung und Kontrolle des Arbeitsergebnisses, des Endproduktes. Es mag sein, daß die Kontrolle und Beanstandung des Endproduktes durch eine "Kurzschließung" des Instanzenweges auch dazu führt, daß Arbeitnehmer in der Produktionsabteilung festgestellte Mängel bei ihrer weiteren Arbeit alsbald abstellen. Diese Arbeit selbst unterliegt aber wiederum nicht einer unmittelbaren Kontrolle durch die Arbeitnehmer des Arbeitsplatzes "Kontrolle-Abzieherei". Diese haben vielmehr die Verantwortung für ihre eigene Arbeit (Bewertungsmerkmal Nr. 6), nämlich die Kontrolle des Endproduktes. Die fehlerhafte Anwendung (Subsumtion) eines tariflichen Bewertungsmerkmals auf einen bestimmten Arbeitsplatz stellt einen Rechtsfehler dar, der in jedem Fall insoweit zur Unwirksamkeit des Spruchs der betrieblichen Schiedsstelle führen muß. Es bedarf daher hier keiner Entscheidung, ob hinsichtlich der Überschreitung der Grenzen billigen Ermessens durch eine derartige Schiedsstelle § 76 Abs. 5 Satz 3 und 4 BetrVG entsprechend angewandt werden kann. In verfahrensrechtlicher Hinsicht kann auch offen bleiben, ob die betriebliche Schiedsstelle in ihrer Entscheidung ein vom Arbeitnehmer in seinem Einspruch nicht geltend gemachtes Bewertungsmerkmal ihrerseits überhaupt berücksichtigen darf. Die beteiligten Arbeitnehmer hatten sich hier auf das Merkmal "Verantwortung für die Arbeit anderer" nicht berufen. Der Spruch der betrieblichen Schiedsstelle war schon aus dem angeführten Grunde bezüglich des streitigen Arbeitsplatzes für unwirksam zu erklären.

gez.: Dr. Auffarth

Schneider

Dr. Leinemann Dr. Röhsler

Dr. Hirt



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

