

Aktenzeichen: 8 AZR 179/04
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 17. März 2005
- 8 AZR 179/04 -

I. Arbeitsgericht
Paderborn

Urteil vom 4. September 2003
- 1 Ca 913/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 10. Februar 2004
- 19 Sa 1696/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Kfz-Mechanikers in Nordrhein-Westfalen

Gesetze:

Entgeltrahmenabkommen für das Kraftfahrzeuggewerbe in Nordrhein-Westfalen vom 26. März 2001 (ERA) §§ 3, 6; Manteltarifvertrag für das Kraftfahrzeuggewerbe in Nordrhein-Westfalen vom 26. März 2001 (MTV) § 10 Nr. 2

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

vgl. BAG 17. März 2005 - 8 AZR 178/04 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 179/04
19 Sa 1696/03
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. März 2005

URTEIL

Diederich, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. März 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wittek, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux sowie die ehrenamtlichen Richter Heydenreich und Brückmann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 10. Februar 2004 - 19 Sa 1696/03 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die tarifgerechte Eingruppierung und Vergütung des Klägers ab 1. April 2002.

Die Beklagte betreibt eine P-Vertragswerkstatt mit 18 Beschäftigten. Der Kläger ist seit 1. August 1986, zunächst als Auszubildender, danach als Geselle bei der Beklagten in der Werkstatt beschäftigt. Im Juli 1996 hat er eine in unbezahltem Sonderurlaub absolvierte Ausbildung zum Kfz-Meister erfolgreich abgeschlossen. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit die Tarifverträge für das Kfz-Gewerbe im Land Nordrhein-Westfalen Anwendung. Der Kläger ist seit März 2002 Betriebsobmann bei der Beklagten.

Am 1. Juli 2001 trat das neu gestaltete Entgeltrahmenabkommen (ERA) vom 26. März 2001 in Kraft, das es in den Betrieben ab dem 1. März 2002 erforderlich machte, die einzelnen Arbeitnehmer neu einzugruppieren. Die Beklagte wollte den Kläger in die Entgeltgruppe 6 ERA eingruppieren. Der Kläger verlangte eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9 ERA. Am 19. Februar 2003 fand ein Schlichtungsgespräch gem. § 10 Nr. 2 Manteltarifvertrag für das Kraftfahrzeuggewerbe in NRW (MTV) statt, zu dem die Betriebsparteien Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzugezogen hatten. Diese einigten sich auf das Ergebnis, dass der Kläger in die Entgeltgruppe 8 ERA einzugruppieren sei. Der Schlichtungsspruch ist in einem Ergebnisprotokoll vom 19. Februar 2003 festgehalten und enthält keine Begründung. Die Beklagte erklärte sich mit diesem Schlichtungsergebnis nicht einverstanden und beantragte in einem Beschlussverfahren gegen den Betriebsrat festzustellen, dass der Beschluss der Schlichtungsstelle vom 19. Februar 2003 unwirksam sei (ArbG Paderborn - 1 BV 15/03 -). Mit Schriftsatz vom 5. Juni 2003 nahm die Beklagte ihren Antrag zurück, wor-



auf das Verfahren durch Beschluss vom 12. Juni 2003 eingestellt wurde. Die Beklagte vergütete den Kläger weiterhin nach der Entgeltgruppe 6 ERA.

Mit seiner Klage verlangt der Kläger die Vergütungsdifferenzen zwischen der Entgeltgruppe 9 ERA und der Entgeltgruppe 6 ERA von April 2002 bis Juni 2003. Er trägt vor, er erfülle die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 9 ERA, zumindest der Entgeltgruppe 8 ERA, jedenfalls der Entgeltgruppe 7 ERA. Er sei bis zum Zeitpunkt der Neueingruppierung in der Werkstatt der Beklagten als Werkstattmeister beschäftigt gewesen und habe den Kundendienstmeister täglich bei Abwesenheit vertreten. Auf Grund seiner Wahl zum Betriebsobmann habe ihm die Beklagte diese Tätigkeit entzogen. Auf der Internetseite und bei Lehrgangsanmeldungen bei der P AG sei er von der Beklagten als Meister benannt bzw. angemeldet worden. Er sei als Spezialist für Elektrik- und Karosseriearbeiten eingesetzt und sei seitens der Beklagten als eine von drei verantwortlichen Personen für die ordnungsgemäße Durchführung der Abgasuntersuchungen gemeldet worden. Im Übrigen sei die Beklagte ohnehin an das Ergebnis der Schlichtung gebunden.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 5.333,42 Euro brutto nebst 8 % Zinsen über dem Basiszinssatz nach § 1 DÜG seit dem 1. November 2002 zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.029,23 Euro brutto nebst 8 % Zinsen über dem Basiszinssatz ab 28. Juli 2003 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat das Vorliegen der tatsächlichen Voraussetzungen für eine höhere Eingruppierung als in Entgeltgruppe 6 ERA bestritten. Der Kläger habe die Tätigkeiten eines Werkstattmeisters sehr eingeschränkt übernommen und den Kundendienstmeister nur im Falle der Verhinderung teilweise vertreten. Eine Weisungsbefugnis habe der Kläger nicht gehabt. Diese Tätigkeit verrichte der Kläger nicht mehr, was jedoch nichts mit der Wahl des Klägers zum Betriebsobmann zu tun habe. Er sei von den Vertretungsarbeiten abgezogen worden, nachdem er die ständige Vertretung des Kundendienstmeisters für ein um 500,00 DM erhöhtes Entgelt nicht habe übernehmen wollen. Seither verrichte er nur die üblichen Mechanikerarbeiten. Die Unterschriftsberechtigung bei der Abgasuntersuchung sei zwar zutreffend, stelle aber nur einen sehr kleinen Ausschnitt aus dem Aufgabenbereich des Klägers dar. Eine Spezialisierung der einzelnen Mitarbeiter auf bestimmte



Gebiete gebe es in ihrem Betrieb bei der geringen Betriebsgröße nicht. Alle Mechaniker seien gleich geordnet. Leitungsfunktionen habe allein der Kundendienstmeister. Eine Bindung an das Ergebnis des Schlichtungsgesprächs bestehe nicht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren mit der Einschränkung weiter, dass er nur noch den Differenzbetrag zwischen der Entgeltgruppe 8 ERA und der Entgeltgruppe 6 ERA von April 2002 bis Juni 2003 verlangt.

Entscheidungsgründe

Die Revision hat keinen Erfolg. Die Zahlungsklage ist unbegründet. Der Kläger hat weder einen Anspruch auf Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 ERA noch auf Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 ERA. Das hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht entschieden.

I. Das Landesarbeitsgericht hat im Wesentlichen ausgeführt:

1. Für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 ERA liege beim Kläger auf Grund seiner Kfz-Meisterausbildung das Qualifikationsmerkmal der „umfangreichen Weiterbildung mit abgelegter Prüfung nach bundes- oder brancheneinheitlichem Konzept“ zwar vor. Jedoch erfülle er nicht die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals „spezielle Funktionen/Tätigkeiten mit höherwertigen Fachkenntnissen, die nach allgemeinen betrieblichen Richtlinien völlig selbständig ausgeführt werden“. Für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 ERA erfülle der Kläger zwar wiederum die Qualifikationsmerkmale auf Grund seiner Meisterausbildung. Diese vermittle die notwendigen Fähigkeiten für die Anleitung von Mitarbeitern. Jedoch entspreche die vom Kläger dargestellte Tätigkeit nicht den Anforderungen, welche die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 7 ERA stelle. Der Kläger habe keine „Tätigkeiten mit Koordinationsaufgaben oder Alleinverantwortung im Sachgebiet, die nach allgemeinen betrieblichen Richtlinien selbständig ausgeführt werden“.

2. Das Ergebnis des Schlichtungsgesprächs vom 19. Februar 2003 sei weder für die Beklagte noch für das Gericht bindend. Für die Beklagte folge dies schon daraus, dass der Rechtsweg gem. § 10 Nr. 2 MTV Kfz-Gewerbe NRW auch nach Durchführung



dieses Verfahrens offen stehe. Für eine Einschränkung dahin, dass lediglich der Arbeitnehmer diesen Rechtsweg beschreiten könne, nicht aber der Arbeitgeber, um ein anderes Ergebnis entgegen dem der Einigung der beiden Vertreter der Tarifvertragsparteien zu erreichen, lasse sich schon dem Wortlaut dieser Vorschrift nicht entnehmen und würde im Übrigen zu einer nicht vertretbaren Ungleichbehandlung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer führen. Schließlich seien das Gericht bindende Schieds- oder Schlichtungsvereinbarungen im arbeitsgerichtlichen Verfahren nur unter den Voraussetzungen der §§ 101, 111 Abs. 2 ArbGG zulässig, die vorliegend offensichtlich nicht erfüllt seien.

II. Diese Ausführungen halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung im Ergebnis, nicht jedoch in allen Punkten der Begründung stand.

1. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, dass für die streitige Eingruppierung des Klägers kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit der Parteien das ab 1. Juli 2001 gültige Entgeltrahmenabkommen (ERA) anzuwenden ist.

a) Dieses sieht in § 3 für die Entgeltgruppen 6 bis 8 folgende Voraussetzungen für eine Eingruppierung vor:

„Entgeltgruppe 6

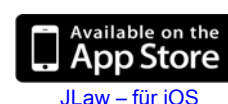
...

Qualifikationsmerkmale:

- a) Einschlägige gewerblich-technische Berufsausbildung oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und mehrjähriger Berufserfahrung im Ausbildungsberuf sowie umfassende Fachkenntnisse auf einzelnen technischen bzw. kaufmännischen Tätigkeitsgebieten des Betriebes oder
- b) durch Fortbildung oder mehrjährige Berufspraxis erworbene umfassende Fachkenntnisse, die den Qualifikationsmerkmalen unter Buchstabe a) gleichwertig sind.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach allgemeiner Anweisung völlig selbständig ausgeführt werden.



Entgeltgruppe 7

...

Qualifikationsmerkmale:

- a) Einschlägige gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und mehrjähriger Berufserfahrung im Ausbildungsberuf sowie umfassende Fachkenntnisse auf technischen oder kaufmännischen Tätigkeitsgebieten, die befähigen, andere Mitarbeiter (ohne Auszubildende) anzuleiten oder
- b) durch Fortbildung oder mehrjährige Berufspraxis erworbene umfassende Fachkenntnisse, die den Qualifikationsmerkmalen unter Buchstabe a) gleichwertig sind.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten mit Koordinationsaufgaben oder Alleinverantwortung im Sachgebiet, die nach allgemeinen betrieblichen Richtlinien selbständig ausgeführt werden.

Entgeltgruppe 8

...

Qualifikationsmerkmale:

- a) Umfangreiche Weiterbildung mit abgelegter Prüfung nach bundes- oder brancheneinheitlichem Konzept oder
- b) durch mehrjährige Berufspraxis oder durch andere Bildungsabschlüsse erworbene gleichwertige Qualifikationen, die den Qualifikationsmerkmalen unter Buchstabe a) gleichwertig sind.

Tätigkeitsmerkmale:

Spezielle Funktionen/Tätigkeiten mit höherwertigen Fachkenntnissen, die nach allgemeinen betrieblichen Richtlinien völlig selbständig ausgeführt werden.“

- b) In § 6 ERA haben die Tarifvertragsparteien bestimmt:

„Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Vertrages ist entsprechend § 10 Ziffer 2 des Manteltarifvertrages zu verfahren.“

§ 10 des ab 1. Juli 2001 gültigen Manteltarifvertrages für das Kraftfahrzeuggewerbe in NRW (MTV) lautet:



„BEILEGUNG VON MEINUNGSVERSCHIEDENHEITEN

1. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen den Parteien dieses Vertrages über seine Anwendung, Durchführung und Auslegung verpflichten sich die Parteien, zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten unverzüglich zusammenzutreten.
2. Kommt bei Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ein Einvernehmen nicht zustande, so sollen unverzüglich gemeinsame Beratungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat aufgenommen werden.

Falls keine Einigung erfolgt, sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen.

Erfolgt auch dann keine Einigung, ist die Angelegenheit der Einigungsstelle gemäß Betriebsverfassungsgesetz vorzulegen.

Der Rechtsweg bleibt offen.“

2. Entgegen der Auffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis auch zu Recht die volle gerichtliche Überprüfbarkeit der Eingruppierung des Klägers nach dem Entgeltrahmenabkommen angenommen. Zwar ist ein Schiedsspruch einer nach § 10 Nr. 2 MTV gebildeten Tarifkommission grundsätzlich nur auf grobe Unbilligkeit überprüfbar. Die eingeschränkte Überprüfbarkeit setzt allerdings rechtsstaatliche Mindestanforderungen an den Schiedsspruch und an das zugrunde liegende Verfahren voraus. Diese erfüllt die durch den Schiedsspruch der Tarifkommission vom 19. Februar 2003 getroffene Eingruppierung des Klägers nicht, weil sie keinerlei Begründung enthält, die einer Überprüfung der Entscheidung zugänglich ist.

a) In § 6 ERA haben die Tarifvertragsparteien bestimmt, dass bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung des Entgeltrahmenabkommens, also auch über die Eingruppierung eines Arbeitnehmers, das Schlichtungsverfahren nach § 10 Nr. 2 MTV durchzuführen ist. Danach sollen, wenn es „bei Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer“ zu keinem Einvernehmen kommt, „unverzüglich gemeinsame Beratungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat aufgenommen werden. Falls keine Einigung erfolgt, sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen. Erfolgt auch dann keine Einigung, ist die Angelegenheit der Einigungsstelle gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz vorzulegen. Der Rechtsweg bleibt offen.“



Damit haben die Tarifvertragsparteien festgelegt, dass vor der gerichtlichen Überprüfung einer streitigen Eingruppierung zunächst betriebsnahe Feststellungen getroffen und eine Einigung der Betriebspartner, ggf. unter Hinzuziehung der Tarifvertragsparteien angestrebt werden soll. Kommt es zu keiner Einigung durch die tarifliche Schlichtungsstelle soll die Einigungsstelle angerufen werden.

b) Im Streitfall haben sich die Tarifvertragsparteien in Anwesenheit von Vertretern der Betriebsparteien auf die Eingruppierung ua. des Klägers in die Entgeltgruppe 8 ERA geeinigt. Damit war die tarifliche Schlichtung erledigt. § 10 Nr. 2 MTV enthält keine Regelungen, wie zu verfahren ist, wenn der betroffene Arbeitnehmer oder der betroffene Arbeitgeber nicht mit dem Schlichtungsergebnis einverstanden sind. Die Beklagte hatte zunächst den Schlichtungsspruch innerhalb der Zweiwochenfrist entsprechend § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG beim Arbeitsgericht mit der Begründung angegriffen, die Schlichtungsentscheidung habe die Grenzen des Ermessens überschritten. Diesen Antrag hat die Beklagte wieder zurückgenommen, so dass das Beschlussverfahren eingestellt und die Schlichtungsentscheidung formell unanfechtbar wurde. Die Parteien streiten nunmehr, ob und inwieweit eine materiell-rechtliche Bindung für den vorliegenden Vergütungsrechtsstreit besteht.

c) In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist anerkannt, dass in Tarifverträgen betriebliche Einrichtungen wie paritätische Kommissionen oder andere Stellen geschaffen werden können, die die Aufgabe eines Schiedsgutachters haben. Derartige Schiedsgutachtenvereinbarungen verstoßen nicht gegen das im Arbeitsrecht mit wenigen Ausnahmen geltende Verbot der Schiedsgerichtsbarkeit (§ 101 ArbGG). Die für das arbeitsgerichtliche Verfahren aus der Gutachtenabrede folgende Bindung ist allein materiell-rechtlicher Natur. Sie führt zur entsprechenden Anwendung der §§ 317 ff. BGB (20. Januar 2004 - 9 AZR 393/03 - AP BetrVG 1972 § 87 Vorschlagswesen Nr. 3 = EzA BetrVG 2001 § 87 Schiedsgutachten Nr. 1, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; 16. Oktober 1957 - 4 AZR 257/55 - BAGE 5, 38 = AP TOA § 3 Nr. 27; ebenso selbst bei prozessrechtlichem Verständnis der Abrede 18. Dezember 1980 - 2 AZR 934/78 - BAGE 34, 365 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Bundesbahn Nr. 4; im Ergebnis ebenso 14. Dezember 1999 - 1 AZR 175/99 -).

d) Im Streitfall ist die Schlichtungsentscheidung für den vorliegenden Vergütungsstreit allerdings deshalb unbeachtlich, weil sie ohne Begründung ergangen ist.



aa) Das Ergebnis eines Schiedsgutachtens, wie es die Entscheidung der tariflichen Schiedsstelle darstellt, ist nur in entsprechender Anwendung der §§ 317, 319 BGB auf grobe Unbilligkeit sowie auf Verstöße gegen die zugrunde liegenden Vorschriften überprüfbar (*BAG 20. Januar 2004 - 9 AZR 393/03 - AP BetrVG 1972 § 87 Vorschlagswesen Nr. 3 = EzA BetrVG 2001 § 87 Schiedsgutachten Nr. 1, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; 22. Januar 1997 - 10 AZR 468/96 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 146 = EzA TVG § 4 Schiedsgutachten Nr. 1; 18. Dezember 1980 - 2 AZR 934/78 - BAGE 34, 365 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Bundesbahn Nr. 4*). Die Entscheidung ist inhaltlich grob unbillig, wenn sich die Unrichtigkeit jedermann oder wenigstens dem sachkundigen unbefangenen Beobachter unmittelbar aufdrängt (*BAG 18. Dezember 1980 - 2 AZR 934/78 - aaO; 31. Januar 1979 - 4 AZR 378/77 - BAGE 31, 283 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Bundesbahn Nr. 2*). Die Unbeachtlichkeit kann sich auch aus Verstößen gegen die der Entscheidung zugrunde liegenden Verfahrensregeln ergeben (*dazu BAG 22. Januar 1997 - 10 AZR 468/96 - aaO*), sofern diese das Ergebnis beeinflussen haben können. Dem steht die grobe Unbilligkeit des Verfahrens gleich, insbesondere wenn Feststellungen nicht nach den Regeln der Fachkunde getroffen werden (*vgl. BAG 18. Dezember 1980 - 2 AZR 934/78 - BAGE 34, 365, 373, 374 = aaO; 31. Januar 1979 - 4 AZR 378/77 - BAGE 31, 283 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Bundesbahn Nr. 2, jeweils für ärztliche Kunst*).

bb) Verfahrensmäßig grob unbillig und damit nach § 319 BGB unverbindlich ist deshalb ein lückenhaft begründetes Schiedsgutachten, dessen Ergebnis selbst ein Fachmann nicht aus dem Zusammenhang des Gutachtens überprüfen kann (*BAG 20. Januar 2004 - 9 AZR 393/03 - AP BetrVG 1972 § 87 Vorschlagswesen Nr. 3 = EzA BetrVG 2001 § 87 Schiedsgutachten Nr. 1, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*). Im Hinblick auf das Verbot der Schiedsgerichtsvereinbarung muss im Arbeitsrecht auch nachvollziehbar sein, welche Tatsachenfeststellungen die Gutachtenstelle - hier die tarifliche Schlichtungsstelle - getroffen hat und inwieweit sie diese ihrer Entscheidung zugrunde legt. Soweit der Zehnte Senat (*22. Januar 1997 - 10 AZR 468/96 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 146 = EzA TVG § 4 Schiedsgutachten Nr. 1*) eine Kurzbegründung der dort entscheidenden tariflich eingerichteten paritätischen Kommission unbeanstandet gelassen hat, beruhte dies auf den Besonderheiten des Einzelfalles. Weil Betriebsratskollegen des Klägers der Kommission angehörten, war zu vermuten, dass die Beschwerden des Klägers im Einzelnen erörtert wurden. Allerdings dürfen die Anforderungen an die Begründung von Kommis-



sionsentscheidungen nicht überspannt werden. Kommissionsentscheidungen haben den Vorteil, betriebsnah zu sein und in den Entscheidungsprozess Personen, denen die betrieblichen Verhältnisse bekannt sind, einzubeziehen. Würde man ihnen eine Begründungspflicht auferlegen, die der einer gerichtlichen Entscheidung nahe kommt, würde das Verfahren zu umständlich werden. Es entstünden damit Hemmungen, auf diesen praktikablen Konfliktregelungsmechanismus zurückzugreifen (*BAG 20. Januar 2004 - 9 AZR 393/03 - aaO*).

cc) Unverzichtbar ist jedoch der Grundsatz, dass nachvollziehbar dargestellt werden muss, auf welche Tatsachen die Kommission ihre Entscheidung stützt. Nur so kann die Kommissionsentscheidung gegenüber den Arbeitsvertragsparteien überzeugend wirken und nur so ist es dem Gericht möglich festzustellen, ob die Entscheidung grob unbillig ist.

dd) Diesen Anforderungen wird die Schlichtungsentscheidung vom 19. Februar 2003 nicht gerecht. Zwar nahm ein Vertreter der Beklagten am Schlichtungsgespräch teil, so dass davon auszugehen ist, dass der Vortrag der Beklagten bei der Schlichtung erörtert wurde. Es hätte aber wenigstens einer Kurzbegründung der Schlichtungsentscheidung bedurft, insbesondere der Feststellung, von welchen Tätigkeiten des Arbeitnehmers die Schlichtungsstelle ausgeht und welche Eingruppierungsmerkmale deshalb als erfüllt angesehen werden.

e) Demnach ist in vollem Umfange durch die Gerichte für Arbeitssachen überprüfbar, ob der Kläger die Voraussetzungen der von ihm begehrten Eingruppierung erfüllt. Eine nochmalige Überprüfung durch die Schiedsgutachtenstelle, hier die tarifliche Schiedsstelle, kommt nicht in Betracht. Dies widerspräche dem arbeitsgerichtlichen Beschleunigungsgebot (§ 9 Abs. 1 ArbGG; *ebenso für den Bereich der ausnahmsweise nach § 101 ArbGG zulässigen durch Tarifvertrag geschaffenen Schiedsgerichte: BAG 27. Januar 1993 - 7 AZR 124/92 - AP ArbGG 1979 § 110 Nr. 3 = EzA ArbGG 1979 § 110 Nr. 1; aA für die allgemeine Zivilgerichtsbarkeit: BGH 27. Juni 2001 - VIII ZR 235/00 - NJW 2001, 3775*).

3. Die Zahlungsklage ist unbegründet. Der Kläger erfüllt weder die tariflichen Voraussetzungen einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 ERA noch in die der Entgeltgruppe 7 ERA. Dies hat das Landesarbeitsgericht mit zutreffenden Begründungen richtig entschieden. Der Kläger greift diese Begründung mit der Revision auch nur



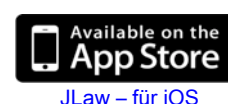
noch insoweit an, als er im Hinblick auf die tarifliche Schlichtungsentscheidung eine Bindungswirkung annimmt.

a) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass der Kläger nicht in Entgeltgruppe 8 ERA zu vergüten ist. Zwar erfüllt er durch seine Meisterausbildung für das Kfz-Gewerbe das Qualitätsmerkmal „Umfangreiche Weiterbildung mit abgelegter Prüfung nach bundes- oder brancheneinheitlichem Konzept“. Er hat aber nicht spezielle Funktionen oder Tätigkeiten vorgetragen, die über die Kfz-Ausbildung hinausgehende höherwertige Fachkenntnisse erfordern. Daher erfüllt er nicht die für die Entgeltgruppe 8 ERA erforderlichen Tätigkeitsmerkmale „Spezielle Funktionen/Tätigkeiten mit höherwertigen Fachkenntnissen, die nach allgemeinen betrieblichen Richtlinien völlig selbständig ausgeführt werden“. Soweit der Kläger eine Spezialisierung im Bereich „Elektrik“ und „Karosserie“ behauptet, handelt es sich lediglich um Teilbereiche der Fahrzeugtechnik, nicht aber um ein Spezialaufgabengebiet vom Umfang eines selbständigen Sachgebiets. Ebenso wenig rechtfertigt die Zuständigkeit des Klägers für Abgasuntersuchungen diese spezielle selbstständige Funktion oder Tätigkeit mit höherwertigen Fachkenntnissen, zumal im Betrieb der Beklagten noch weitere Kollegen als Kfz-Mechaniker mit den Abgasuntersuchungen betraut sind.

b) Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend entschieden, dass der Kläger nicht die Voraussetzungen erfüllt, die für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 ERA bestehen. Zwar begründet er als Kfz-Meister durch seine einschlägige gewerblich-technische Berufsausbildung das Qualifikationsmerkmal dieser Vergütungsgruppe. Er erfüllt aber nicht das Tätigkeitsmerkmal „Tätigkeiten mit Koordinationsaufgaben oder Alleinverantwortung im Sachgebiet, die nach allgemeinen betrieblichen Richtlinien selbständig ausgeführt werden“.

aa) So leitet der Kläger nach seinem eigenen Vortrag kein Team von Mitarbeitern oder koordiniert ihre Tätigkeiten. Solche Koordinationsaufgaben verrichtet der Kläger allenfalls, wenn er den Kundendienstmeister bei dessen Abwesenheit vertritt. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die zeitweise Vertretungsfähigkeit aber nicht als ausreichend angesehen, weil diese nicht mit einer dauerhaften Wahrnehmung von Koordinationsaufgaben verbunden ist.

Im Übrigen geht aus § 2 Nr. 4 ERA hervor, dass die Tarifvertragsparteien die vertretungsweise Wahrnehmung von Tätigkeiten einer höheren Gruppe nur für die



Dauer der Vertretung unter bestimmten Voraussetzungen zur Begründung einer Höhergruppierung ansehen. Diese Bestimmung lautet:

- „4. Aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Gruppe oder vorübergehende Stellvertretung (z. B. Urlaub, Krankheit, Schulung) eines Arbeitnehmers einer höheren Gruppe begründet den Anspruch auf den höheren Verdienst für die Dauer der Stellvertretung, wenn diese mindestens vier Wochen innerhalb eines Kalenderjahres beträgt. Die jeweilige Stellvertretung muss mindestens den Zeitraum einer Woche erreichen.

Der Anspruch besteht, wenn die grundlegenden Tätigkeiten der höheren Gruppe erledigt werden. Unter grundlegenden Tätigkeiten sind solche zu verstehen, die der Entgeltgruppe das Gepräge geben.“

Der Kläger hat bereits nicht vorgetragen, dass er die in dieser Bestimmung vorausgesetzten zeitlichen Vorgaben der Vertretung erfüllt.

bb) Dem Kläger fehlt auch die „Alleinverantwortung im Sachgebiet“. Diese setzt - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat - voraus, dass der Arbeitnehmer innerbetrieblich die alleinige Verantwortung trägt, selbst wenn hier weitere Mitarbeiter tätig sind. Die behauptete Spezialisierung in den technischen Bereichen „Elektrik“ und „Karosserie“ beinhaltet keine alleinverantwortliche Tätigkeit. Schließlich wird auch der Bereich „Abgasuntersuchung“ von ihm nicht alleinverantwortlich bearbeitet, weil neben ihm noch zwei weitere Mitarbeiter unterschreibungsberechtigt sind.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Hauck

Dr. Wittek

Laux

Heydenreich

Brückmann



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

