

11 TaBV 79/15
3 BV 102/14
(ArbG Augsburg)

Verkündet am: 27.01.2016

Öschay
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. Firma A.

A-Straße, A-Stadt

- Antragstellerin und Beteiligte zu 1 und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigte:

B.
B-Straße, A-Stadt

2. C.

C-Straße, C-Stadt

- Beteiligter zu 2 und Beschwerdegegner -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, C-Stadt

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 27. Januar 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Neumeier und die ehrenamtlichen Richter Helmrich und Nikl

für Recht erkannt:

- 1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Augsburg (Az.: 3 BV 102/14) vom 25.06.2015 wird wie folgt abgeändert:**

Die Zustimmung des Beteiligten zu 2) zur Eingruppierung des Mitarbeiters Herrn G. in die Tätigkeitsgruppe E (Einstellungsstufe) des Vergütungsrahmentarifvertrages T. (VRTV) wird ersetzt.

- 2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.**

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über die Ersetzung der Zustimmung des Beteiligten zu 2) zur von der Beteiligten zu 1) beantragten Eingruppierung des Arbeitnehmers G.

Die Beteiligte zu 1) stellte zum 17.11.2014 den Arbeitnehmer G. als Prüflingenieur für Aufzüge/Hebezeuge/Krane ein. Der Arbeitnehmer G. hat ein Studium mit dem Studienabschluss Bachelor Mechatronik abgeschlossen. Seine Einstellung erfolgte als Berufsanfänger. Zunächst musste Herr G. eine interne Ausbildung absolvieren, die ihn befähigt und berechtigt, Prüfdienstleistungen sowie damit zusammenhängende Tätigkeiten im vorgesehenen Tätigkeitsbereich selbständig wahrnehmen und erbringen zu können. Die dazu erforderliche Ausbildung ist bei der Beteiligten zu 1) intern geregelt (Verfahrensweisung QMVA-FT-P 023, Bl. 26 bis 35 d. A.). Die Ausbildung dauert ein Jahr. Hinsichtlich der

einzelnen Abläufe dieser internen Ausbildung wird auf den Sachvortrag der Beteiligten zu 1), Bl. 218 bis 221 d. A., Bezug genommen. Nach bestimmten Abschnitten der Ausbildung erfolgen eine schriftliche und eine praktische Abschlussprüfung. Die Zentralstelle für Länder für Sicherheitstechnik (ZLS) gibt die Anforderungen zur Erlangung der Prüfbefugnis (Zulassung) vor. In den diesbezüglich von ihr herausgegebenen „Richtlinien über Anforderungen an zugelassene Überwachungsstellen“ (ZÜS-RL) ist die Mindestausbildungsdauer ohne einschlägige Berufserfahrung mit 12 Monaten vorgegeben. Herr G. ist dementsprechend auch ohne entsprechende Ausbildung und Prüfung nicht zur Vornahme der Tätigkeit als Prüfenieur berechtigt.

Die Beteiligte zu 1) übermittelte für die zu besetzende Stelle die „Personalanforderung“ vom 19.05.2014 an den Beteiligten zu 2), wonach ein Experte Fördertechnik (m/w) für die Region Allgäu gesucht wurde. Für die vorgesehene Tätigkeitsgruppe war angegeben: „VRTV E oder F je nach Berufserfahrung“. Mit Aushang vom 16.06.2014 wurde die zu besetzende Stelle intern ausgeschrieben.

Im Unternehmen der Beteiligten zu 1) bestehen Firmentarifverträge mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft, u.a. der Vergütungsrahmentarifvertrag (VRTV) sowie der Vergütungstarifvertrag (VTV).

Mit Antrag gem. § 99 BetrVG vom 17.10.2014 bat die Beteiligte zu 1) den Beteiligten zu 2) um Zustimmung zur Einstellung und zur Eingruppierung von Herrn G. in Tätigkeitsgruppe E (Einstellungsstufe) gemäß der Anlage 1 zum Vergütungsrahmentarifvertrag T. Mit E-Mails des Betriebsratsvorsitzenden vom 24.10.2014 und 28.10.2014 wurde die Zustimmung zur Eingruppierung von Herrn G. verweigert.

In § 2 Ziff. 2.3 VRTV ist Folgendes festgehalten:

„Das Grundgehalt richtet sich nach der zugewiesenen und ausgeübten Tätigkeit gemäß den jeweiligen Tätigkeitsgruppenkatalogen (Anlage 1). Es wird unterschieden zwischen einem Einstellungsgehalt und einem Grundgehalt nach Ende der Probezeit (in der Regel nach 6 Monaten)“

§ 3 Ziff. 3.1 sowie Ziff. 3.4 VRTV bestimmen Folgendes:

„Für die Eingruppierung in die Tätigkeitsgruppe ist die zugewiesene und ausgeübte Tätigkeit maßgebend.

Für die Vergütung innerhalb der Tätigkeitsgruppen werden Stufen gebildet und zwar je eine Einstellungsstufe, eine dieser folgende Grundstufe sowie die drei weiteren Stufen 1, 2 und 3.

Bei der Einstellung des Mitarbeiters wird die Einstellungsstufe zugrunde gelegt. Nach der Probezeit, spätestens nach 6 Monaten, erfolgt eine Umstufung in die Grundstufe.

Soweit der Mitarbeiter vor der Einstellung eine Berufspraxis von mindestens zwei Jahren erworben hat, die mit der ihm zugewiesenen und von ihm auszuübenden Tätigkeit vergleichbar ist, erhält dieser das Gehalt der Grundstufe.“

In § 4 Ziff. 4.1 VRTV ist folgende Regelung enthalten:

„Bei der Einstellung wird der Mitarbeiter in diejenige Tätigkeitsgruppe des Tätigkeitsgruppenkataloges eingruppiert, die der ihm zugewiesenen und ausgeübten Tätigkeit zuzuordnen ist (siehe auch § 3).“

Ergänzend bestimmt die Protokollnotiz zu § 3 Ziff. 3.1 des VRTV Folgendes:

„Ersteingruppierung entsprechend Tätigkeitsschwerpunkt

Die Ersteingruppierung erfolgt in die Gruppe, in der sich der Tätigkeitsschwerpunkt des Mitarbeiters befindet. Wie bei der Umgruppierung ist darauf zu achten, welche Tätigkeiten der Mitarbeiter überwiegend ausübt.

Mitarbeiter werden bei der Einstellung in die Einstellungsstufe gemäß ihrer Tätigkeit eingruppiert, nicht eine Gruppe niedriger.“

Der Arbeitnehmer G. führte während seiner Ausbildung zumindest Prüfungen von Geräten, Komponenten, Bauteilen und Anlagen sowie Prüfungen von Betriebs- und Dokumentationsunterlagen auf Vollständigkeit (Prüfhandbuch, Betriebshandbuch) durch, was Tätigkeiten nach Tätigkeitsgruppe E entspricht. Daneben führte er Prüfungen nach Checklisten und vorhandenen Prüfprogrammen durch und erstellte Dokumentationen, was Tätigkeiten nach der Tätigkeitsgruppe D entspricht.

In Anlage 1 zum Vergütungsrahmentarifvertrag T. (VRTV) ist hinsichtlich der Tätigkeitsgruppen folgende abstrakte Beschreibung beinhaltet:

„E *Tätigkeiten, die die Kenntnis des Regelwerkes oder ein selbständiges Arbeiten nach Kundenspezifikationen voraussetzen und die eine Bewertung eines umfangreichen Sachverhalts einschließen.*

F *Tätigkeiten, die die Kenntnis des einschlägigen Regelwerkes sowie benachbarte Regelwerke und/oder ein selbständiges Arbeiten nach Kundenspezifikationen voraussetzen sowie eine umfassende Bewertung aufgrund übergreifender Kenntnisse weiterer relevanter Zusammenhänge einschließen.“*

Danach sind verschiedene den jeweiligen Tätigkeitsgruppen zuzuordnende Beispielstätigkeiten aufgeführt (vgl. Bl. 248 d. A.).

Herr G. führte in der Ausbildung, nach Auffassung beider Beteiligten, keine Tätigkeiten nach Tätigkeitsgruppe F durch.

Im vorliegenden Verfahren begehrt die Beteiligte zu 1), die verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Herrn G. in die Tätigkeitsgruppe E zu ersetzen.

Die Beteiligte zu 1) war erstinstanzlich der Auffassung, dass aufgrund der unstreitig ausgeübten Tätigkeit, die keinerlei Tätigkeiten der Tätigkeitsgruppe F beinhaltete, der Mitarbeiter G. in Tätigkeitsgruppe E entsprechend dem ausgeübten Schwerpunkt einzugruppieren sei.

Die Beteiligte zu 1) beantragte erstinstanzlich:

Die Zustimmung des Beteiligten zu 2) zur Eingruppierung des Mitarbeiters Herrn G. in die Tätigkeitsgruppe E (Einstellungsstufe) des Vergütungsrahmentarifvertrages T. (VRTV) zu ersetzen.

Der Beteiligte zu 2) beantragte erstinstanzlich:

Zurückweisung des Antrages.

Der Beteiligte zu 2) war erstinstanzlich der Auffassung, dass Herr G. in die Tätigkeitsgruppe F einzugruppieren sei, entsprechend der Tätigkeit, für die Herr G. eingestellt worden sei. Entsprechend sei nicht die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgeblich. Entsprechend der Protokollnotiz sei eine Einstufung um eine Tätigkeitsgruppe niedriger nicht zulässig. Die Einstellungsstufe berücksichtige bereits die Einarbeitungsphase.

Das Arbeitsgericht Augsburg hat mit dem angefochtenen Beschluss vom 25.06.2015 den Antrag abgewiesen. Es hat dies damit begründet, dass entsprechend dem nach § 99 Abs. 1 BetrVG dem Betriebsrat zukommenden Mitbeurteilungsrecht hinsichtlich der zutreffenden Eingruppierung, dieser zu Recht seine Zustimmung verweigert habe. Nachdem der Arbeitnehmer G. für eine Tätigkeit als Prüflingenieur für Aufzüge/Hebezeuge/Krane eingestellt sei, entsprechend der internen Stellenausschreibung, sei diese Tätigkeit maßgeblich. Nach dem Sinn und Zweck der tarifvertraglichen Regelungen sei der Mitarbeiter G. auch bereits während der internen Ausbildungszeit, auch wenn er nicht die der Tätigkeitsgruppe F entsprechenden Tätigkeiten ausübe, bereits in diese Gruppe einzugruppieren, insofern sei die später vorgesehene Tätigkeit maßgeblich. Aus dem gesamten Regelungszusammenhang sei ersichtlich, dass ein Berufsanfänger zunächst nur eingeschränkte Einsatzmöglichkeiten besitze, was durch eine entsprechend abgesenkte Vergütung der Einstellungsstufe aufgefangen werde. Diese interne Ausbildung und Einarbeitung werde bereits durch diese Einstellungsstufe berücksichtigt. Insofern sei auch die Protokollnotiz erklärbar.

Gegen diesen, der Beteiligten zu 1) am 07.09.2015 zugestellten, Beschluss richtet sich die Beschwerde der Beteiligten zu 1) mit Schriftsatz vom 06.10.2015, am gleichen Tag beim Landesarbeitsgericht München eingegangen.

Die Beteiligte zu 1) ist auch im Rahmen des Beschwerdeverfahrens weiterhin der Auffassung, dass die Zustimmung des Beteiligten zu 2) zu ersetzen sei, da die beabsichtigte Eingruppierung in Tätigkeitsgruppe E zutreffend sei, nachdem aufgrund der tarifvertraglichen Regelungen einzig die ausgeübte Tätigkeit maßgeblich sei. Die Vorschriften des Tarifvertrages seien auch nicht auslegungsbedürftig, vielmehr hätten sie insofern einen

eindeutigen Inhalt. Die Einstellungsstufe sei bei allen Einstellungen nur während der Probezeit zutreffend. Darüber hinaus sei aber immer auf die ausgeübte Tätigkeit bei der Erstengruppierung abzustellen. Dies sei auch Inhalt der Protokollnotiz. Auch in der Vergangenheit seien entsprechende Mitarbeiter so eingruppiert worden. Hierzu hätte auch der Beteiligte zu 2) seine Zustimmung erteilt.

Die Beteiligte zu 1) beantragte zuletzt:

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Augsburg vom 25.06.2015, Az.: 3 BV 102/14, wird geändert.
2. Die Zustimmung des Beteiligten zu 2) zur Eingruppierung des Mitarbeiters Herrn G. in die Tätigkeitsgruppe E (Einstellungsstufe) des Vergütungsrahmentarifvertrages T. (VRTV) wird ersetzt.

Der Beteiligte zu 2) beantragte zuletzt:

Zurückweisung der Beschwerde.

Der Beteiligte zu 2) hält nach wie vor die Eingruppierung des Mitarbeiters G. in Tätigkeitsgruppe F für zutreffend, weil Herr G. für die Stelle eines Experten Fördertechnik, welcher unstreitig in Tätigkeitsgruppe F einzugruppiert sei, eingestellt worden sei. Die Position eines Einschülers sei im Tarifvertrag nicht vorgesehen. Maßgeblich sei vielmehr die später vorgesehene Tätigkeit nach Abschluss der Ausbildung. Dies ergebe sich auch aus der Protokollnotiz nach § 3 Ziff. 3.1. Die eingeschränkte Einsatzbarkeit von Berufsanfängern sei nach der Systematik des Tarifvertrages bereits durch die Einstellungsstufe berücksichtigt. Nicht maßgeblich sei auch, dass nach den Richtlinien gemäß ZÜS-RL Herr G. entsprechende Tätigkeiten noch nicht ausüben dürfte. Maßgeblich sei vielmehr alleine der Tarifvertrag. Entsprechend sei auch in der Vergangenheit die Eingruppierung verschiedentlich in anderen Betrieben der Beteiligten zu 1) zutreffenderweise von Anfang an

- 8 -

in Tätigkeitsgruppe F erfolgt. Ansonsten müsse nach dem Vortrag der Beteiligten zu 1) während der Einschulungsphase Mitarbeiter eventuell noch niedriger eingruppiert werden, da sie während der Ausbildungszeit noch nicht die endgültigen Fachkenntnisse aufzuweisen hätten.

Im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 06.10.2015, 09.11.2015, 12.11.2015, 29.12.2015 sowie auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

II.

Die zulässige Beschwerde ist begründet.

1. Die gem. § 87 Abs. 1 ArbGG statthafte Beschwerde ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 87 Abs. 2, 66 Abs. 1 Satz 1, 89 Abs. 1 und 2 ArbGG). Sie ist daher zulässig.
2. Die Beschwerde ist auch begründet.

Der Beteiligte zu 2) hat zu Unrecht die Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung des Mitarbeiters G. in die Tätigkeitsgruppe E VRTV verweigert. Die beabsichtigte Eingruppierung verstößt, entgegen der Auffassung des Beteiligten zu 2), nicht gegen den Tarifvertrag gem. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG. Insofern stand dem Betriebsrat kein Zustimmungsverweigerungsrecht zu. Die Zustimmung war daher zu ersetzen.

- a) Die beabsichtigte Eingruppierung in Tätigkeitsgruppe E ist nach den Regelungen des VRTV zutreffend. Zu Recht vertritt die Beteiligte zu 1) die Auffassung, dass die anzuwendenden Vorschriften des VRTV insoweit eindeutig und nicht auslegungsbedürftig sind.
- b) Sowohl § 2 Ziff. 2.3 VRTV wie auch § 3 Ziff. 3.1 und § 4 Ziff. 4.1. VRTV bestimmen jeweils, dass für die Eingruppierung maßgebend die zugewiesene und ausgeübte Tätigkeit ist. Die jeweilige Stufe innerhalb dieser Tätigkeitsgruppe richtet sich danach, ob der

Mitarbeiter sich in der Probezeit befindet. Bei der Einstellung des Mitarbeiters wird die Einstellungsstufe zugrunde gelegt für die Dauer der Probezeit, spätestens nach 6 Monaten erfolgt die Umstufung in die Grundstufe.

Aus diesen Regelungen ist zum einen ausdrücklich ersichtlich, dass die Eingruppierung nach der Tätigkeit erfolgen muss, wobei die zugewiesene und ausgeübte Tätigkeit maßgeblich ist, also mithin nicht eine etwa erst beabsichtigte Tätigkeit. Mit der Formulierung zugewiesen und ausgeübt ist hinreichend dreimal klargelegt, dass nicht nur eine zugewiesene, d.h. möglicherweise erst beabsichtigte Tätigkeit für die Eingruppierung maßgeblich sein soll, sondern auch die Ausübung dieser Tätigkeit. Nachdem aber Herr G. unstrittig innerhalb des ersten Jahres im Rahmen der sog. Einschulungsphase und Ausbildungsphase keinerlei Tätigkeiten ausübt, die der Tätigkeitsgruppe F zuzuordnen wären, kann eine Eingruppierung in Tätigkeitsgruppe F nicht zutreffend sein. Der Tarifvertrag stellt hier eindeutig auf die ausgeübte Tätigkeit ab.

c) Nach der Systematik sieht zwar der Tarifvertrag zunächst die Eingruppierung in die sog. Einstellungsstufe vor für die Dauer der Probezeit. Die Probezeit ist aber nicht gleichzusetzen mit einer Ausbildungsphase. In der Probezeit nimmt der Arbeitnehmer üblicherweise bereits die Tätigkeiten wahr, für die er eingestellt wurde. Sonst wäre eine Erprobung diesbezüglich auch nicht möglich. Lediglich hinsichtlich des Ergebnisses der Tätigkeit kommt es typischerweise aufgrund der Einarbeitung noch zu Verzögerungen und dazu, dass etwa hinsichtlich Dauer, Menge und Qualität noch nicht das Resultat erreicht wird, wie nach der Probezeit. Dem wird dadurch Rechnung getragen, dass der frisch eingestellte Mitarbeiter zunächst in die Einstellungsstufe kommt und erst nach spätestens 6 Monaten nach Ablauf der Probezeit dann in die Grundstufe. Das ändert aber nichts daran, dass weiterhin die ausgeübte Tätigkeit maßgeblich ist. Im Unterschied dazu übt der Einschüler diese Tätigkeiten, für die er später vorgesehen ist, noch nicht aus. Er erwirbt erst die maßgeblichen Kenntnisse hierfür. Er darf dies auch noch nicht, nachdem die Voraussetzungen für die Erbringung der Prüfungstätigkeiten auch nach den Richtlinien der Zentralstelle der Länder für Sicherheitstechnik von ihm noch gar nicht erfüllt werden. Erst wenn er die entsprechende Ausbildung unter Ablegung der Abschlussprüfungen durchlaufen hat, ist er berechtigt, diese Tätigkeiten auszuüben.

Richtig ist zwar, dass es nicht darauf ankäme, ob der Kläger entsprechend der Richtlinien der ZLS berechtigt wäre, diese Tätigkeiten auszuüben. Würde er sie tatsächlich von Anfang an ausüben, auch entgegen den Richtlinien, so wäre er dennoch in die Tätigkeitsgruppe F einzugruppieren. Herr G. übt aber diese Tätigkeiten gerade nicht aus. Es verbleibt daher bei der tariflichen Regelung, wonach die zugewiesenen und ausgeübten Tätigkeiten maßgeblich sind.

d) Dem steht auch nicht die Protokollnotiz zu § 3 Ziff. 3.1 entgegen. Diese Protokollnotiz besagt zunächst auch lediglich, dass die Ersteingruppierung in die Gruppe erfolgt, in der sich der Tätigkeitsschwerpunkt des Mitarbeiters befindet. Es ist nochmals klargestellt, dass wie bei der Umgruppierung darauf zu achten ist, welche Tätigkeiten der Mitarbeiter überwiegend ausübt. Auch hier ist nochmals klargestellt, dass es auf die ausgeübte Tätigkeit ankommt. Dann ist lediglich klargestellt, dass Mitarbeiter bei der Einstellung in die Einstellungsstufe gemäß ihrer Tätigkeit eingruppiert werden. Auch hier ist wiederum auf die Tätigkeit abgestellt und nicht etwa erst auf eine beabsichtigte Tätigkeit. Die beiden Absätze dieser Protokollnotiz stellen daher im Zusammenhang klar, dass es auf die überwiegend ausgeübte Tätigkeit ankommt. Insofern ist auch verständlich, dass nochmal klarstellend festgehalten ist, dass bei der Einstellung nicht eine Gruppe niedriger eingruppiert wird. Der Beteiligte zu 2) hat selbst dargelegt, dass man, bei Abstellung auf die in der Einschulphase ausgeübten Tätigkeiten, sich die Frage stellen könnte, ob nicht eine andere Tätigkeitsgruppe maßgeblich wäre, zumindest zeitweilig entsprechend der ausgeübten Tätigkeiten, nachdem maßgebliche Kenntnisse erst mit der Zeit erworben werden. Insofern ist möglicherweise die Protokollnotiz dahingehend zu verstehen, dass es auf die schwerpunktmäßig ausgeübte Tätigkeit ankommt und der Einschüler nicht zunächst in eine noch niedrigere Gruppe eingruppiert werden soll. Betrachtet man die von Seiten der Beteiligten zu 1) dargelegte Aufteilung der Tätigkeiten nach Tätigkeitsgruppen (vgl. Bl.223 d. A.), so ist, unterstellt sie sei zutreffend, zu erkennen, dass der Mitarbeiter G. jedenfalls zu 40 % Tätigkeiten der Tätigkeitsgruppe E absolviert, immerhin aber auch 60 % Tätigkeiten, die Tätigkeitsgruppen darunter zuzuordnen wären. Insofern könnte man auf die Idee verfallen, den Mitarbeiter zunächst in eine noch niedrigere Tätigkeitsgruppe einzugruppieren. Die Protokollnotiz kann also durchaus dahingehend verstanden werden, dass dem entgegengewirkt werden sollte. Sie ändert aber in ihrem Zusammenhang nichts daran,

dass es auf die ausgeübte Tätigkeit bei der Eingruppierung ankommt. Bezüglich der Tätigkeitsgruppe, deren Tätigkeiten ausgeübt werden, ist bei der Einstellung dann die Einstellungsstufe während der Probezeit maßgeblich. Aus diesem Gesamtzusammenhang ist daher ersichtlich, dass die beabsichtigte Eingruppierung in die Tätigkeitsgruppe E tatsächlich zutreffend war, somit die Zustimmung zu Unrecht verweigert wurde. Sie war daher zu ersetzen. Der Beschwerde war daher stattzugeben.

3. Wegen grundsätzlicher Bedeutung der entschiedenen Rechtsfrage für künftig vergleichbare Fälle war die Rechtsbeschwerde zuzulassen. Insoweit wird auf die nachfolgende Rechtsmittelbelehrung Bezug genommen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss kann der Beteiligte zu 2) Rechtsbeschwerde einlegen.

Für die Beteiligte zu 1) ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Beschlusses.

Die Rechtsbeschwerde muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

- 12 -

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Rechtsbeschwerdeschrift und die Rechtsbeschwerdebegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Rechtsbeschwerdeeinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Neumeier

Helmrich

Nikl