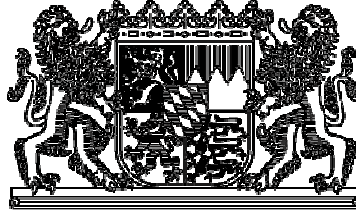


**5 TaBV 79/11**  
2 BV 4/11  
(ArbG Passau - Kammer Deggendorf -)

Verkündet am: 14.03.2012

Gapp  
Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle



## Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

### **BESCHLUSS**

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. A.  
A-Straße, A-Stadt

- Antragsteller und Beteiligter zu 1 -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.  
B-Straße, B-Stadt

2. Firma C.  
A-Straße, A-Stadt

- Beteiligte zu 2 -

Verfahrensbevollmächtigte:

Syndizi D.  
D-Straße, D-Stadt

- 2 -

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 8. Februar 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Wanhöfer und die ehrenamtlichen Richter Puff und Beneke

**für Recht erkannt:**

- 1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Passau vom 15.07.2011 – 2 BV 4/11 – wird abgeändert:**

**Die Beteiligte zu 2) wird verpflichtet, die vom Beteiligten zu 1) verweigerte Zustimmung zur Umgruppierung des Arbeitnehmers E. gerichtlich ersetzen zu lassen.**

- 2. Die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht wird für die Beteiligte zu 2) zugelassen.**

**Gründe:**

**I.**

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Beteiligte zu 2) (Arbeitgeberin) verpflichtet ist anlässlich der Versetzung des Arbeitnehmers E. und der verweigerten Zustimmung des Antragstellers (Betriebsrat) zu dessen Eingruppierung auf dem neuen Arbeitsplatz ein Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG, durchzuführen.

Die Arbeitgeberin stellt Brillengläser und Brillenfassungen her und beschäftigt weit mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer. Der antragstellende Betriebsrat ist für deren Betrieb in A-Stadt gebildet. Es finden die Tarifverträge der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie Anwendung. Der Entgelttarifvertrag für die Bayerische Metall- und Elektroindustrie (ERA-TV) wurde im Betrieb A-Stadt aufgrund einer Vereinbarung zur Beendigung des vorausgegangenen Verfahrens vor der tariflichen Schlichtungsstelle gem. § 3 ERA-Einführungstarifvertrag (ERA-ETV) zum 01.01.2009 eingeführt (zum Inhalt der Vereinba-

rung vom 30.01.2009 wird auf Bl. 55 ff d. A. Bezug genommen). In einer Anlage zur Vereinbarung vom 30.01.2009 sind 530 Mitarbeiter und deren Eingruppierung nach § 3 ERA-TV aufgeführt. Der Arbeitnehmer E. übte im Zeitpunkt der ERA-Einführung die Tätigkeit des Polierens aus und wurde in die Entgeltgruppe 1 eingruppiert. Der Arbeitsplatz in der Wasseraufbereitung war mit Herrn F. besetzt, der in die Entgeltgruppe 2 eingruppiert wurde. Herr F. wurde auf eine Stelle als Kesselwärter versetzt und Herr E. in die Wasseraufbereitung.

Mit Schreiben vom 27.10.2010 (Bl. 8 f d. A.) verweigerte der Betriebsrat die Zustimmung zur Eingruppierung des Herrn E. auf dem Arbeitsplatz „Wasseraufbereitung“ in die Entgeltgruppe 2, berief sich dabei auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG i.V.m. § 3 ERA-TV und forderte eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 4 gem. § 3 ERA-TV.

Mit Schreiben vom 11.11.2010 (Bl. 74 f d. A.) teilte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat mit, sie halte die Eingruppierung des Herrn E. in die Entgeltgruppe 2 „entsprechend den TV und unter Zugrundelegung der geeinigten Aufgabenbeschreibung für diese Stelle“ für ordnungsgemäß. Es werde ausdrücklich auf die Regelung des § 8 Nr. 8 ERA-ETV hingewiesen, wonach vorgesehen sei, dass, sofern sich die Arbeitsaufgabe nicht ändere, es für die Dauer von 3 Jahren nach der ERA-Einführung bei der Ersteingruppierung bleibe. Weder Betriebsrat noch Arbeitgeber könnten eine Überprüfung der Eingruppierung verlangen. Man sehe den Widerspruch weder als zulässig noch als ordnungsgemäß begründet an und gehe von der Fiktion der Zustimmung aus.

§ 3 ERA-ETV enthält – soweit hier von Bedeutung – folgende Regelung:

*„§ 3 ERA-Ersteingruppierung*

1. *Im Rahmen der Einführung des ERA-TV und der hieraus resultierenden Ersteingruppierung der Arbeitnehmer gilt in Abänderung der §§ 99 ff BetrVG nachfolgende Regelung:*

...

8. *Sofern sich die Arbeitsaufgabe nicht ändert, bleibt es für die Dauer von 3 Jahren nach der ERA-Einführung bei der Ersteingruppierung, d.h., weder Betriebsrat noch Arbeitgeber können eine Überprüfung der Eingruppierung verlangen.“*

Der Betriebsrat hat ausgeführt, die Zustimmungsfiktion des § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG greife nicht ein, da eine unbeachtliche Zustimmungsverweigerung nicht vorliege. Unter Eingruppierung sei die Festsetzung der für die Entlohnung des jeweiligen Beschäftigten maßgebenden Lohn- bzw. Gehaltsgruppe zu verstehen. Es komme bei der Frage der Eingruppierung auf den Arbeitnehmer und nicht auf den Arbeitsplatz an. § 3 Nr. 8 ERA-ETV sei so zu verstehen, dass es für die Dauer von 3 Jahren bei der Ersteingruppierung des Arbeitnehmers bleibe, sofern sich die Arbeitsaufgabe des einzugruppierenden Arbeitnehmers nicht ändere. Zur Sicherung seines Mitbestimmungsrechtes bestehe deshalb ein Anspruch, das arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten (zum erstinstanzlichen Vortrag des Betriebsrats im Einzelnen wird auf seine Schriftsätze vom 10.02.2011, Bl. 1 ff d. A., 27.04.2011, Bl. 76 ff d. A. und 15.06.2011, Bl. 96 f d. A., nebst Anlagen, Bezug genommen).

**Der Betriebsrat hat beantragt:**

**Die Beteiligte zu 2) wird verpflichtet, sich die vom Antragsteller verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Arbeitnehmers E. gerichtlich ersetzen zu lassen.**

**Die Arbeitgeberin hat beantragt,**

**den Antrag abzuweisen.**

Die Arbeitgeberin hat vorgetragen, im Rahmen der tariflichen Schlichtung seien alle Eingruppierungen auf sämtlichen Arbeitsplätzen im Werk A-Stadt durch Einigung vereinbart worden. Dazu gehöre auch der Arbeitsplatz in der Wasseraufbereitung mit der Entgeltgruppe 2. Der Arbeitsplatz sei seit der tariflichen ERA-Schlichtung im Jahr 2009 unverändert geblieben, genauso wie die Stellenbeschreibung. § 3 Nr. 8 ERA-ETV regle ausdrücklich, dass es für die Dauer von 3 Jahren nach der ERA-Einführung bei der Ersteingruppierung bleibe, sofern sich die Arbeitsaufgabe nicht ändere. Ausweislich des § 2 Nr. 2 ERA-TV komme es auf die Anforderungen der gesamten übertragenen Arbeitsaufgabe am konkreten Arbeitsplatz und nicht auf den Arbeitnehmer an. Der Betriebsrat habe den geltend gemachten Anspruch nicht, da die Zustimmung bereits nach § 99 Abs. 3 Satz 2

BetrVG als erteilt gelte, da kein Weigerungsgrund vorliege. (Zum erstinstanzlichen Vorbringen der Arbeitgeberin im Einzelnen wird auf die Schriftsätze vom 17.03.2011, Bl. 51 ff d. A. und 16.06.2011, Bl. 103 f d. A., nebst Anlagen, Bezug genommen).

Mit Beschluss vom 15.07.2011 wies das Arbeitsgericht den Antrag des Betriebsrats als unbegründet ab. § 3 Nr. 8 ERA-ETV sei dahingehend auszulegen, dass dann, wenn keinerlei Änderungen in Bezug auf den Arbeitsplatz eingetreten seien, für die Dauer von 3 Jahren nach der Ersteingruppierung auch der Betriebsrat keine Überprüfung der Eingruppierung verlangen könne, was letztendlich zur Folge habe, dass ein Zustimmungseretzungsverfahren nicht einzuleiten sei. Ausgehend vom Wortlaut des § 3 Nr. 8 ERA-ETV liege im Ergebnis keine auslegungsbedürftige Regelung vor, da eindeutig zum Ausdruck gebracht sei, dass es darum gehe, ob sich die Arbeitsaufgabe geändert habe oder dies nicht der Fall sei. Bereits dies lasse darauf schließen, dass der Arbeitsplatz bei dieser Betrachtung maßgeblich sei. Auch § 2 Nr. 2 ERA-TV lasse eindeutig erkennen, dass der Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelung auf den jeweiligen Arbeitsplatz abstelle und nicht auf den Arbeitnehmer, der diesen Arbeitsplatz momentan besetze. Da auch der Betriebsrat nicht vorgetragen habe, dass sich die Arbeitsaufgabe in Bezug auf den Arbeitnehmer E. tatsächlich verändert habe, könne der Betriebsrat keine Überprüfung der Eingruppierung verlangen, was letztendlich zur Folge habe, dass ein Zustimmungseretzungsverfahren gar nicht einzuleiten sei (zur Begründung des Arbeitsgerichts im Einzelnen wird auf den Beschluss vom 15.07.2011, Bl. 111 ff d. A. Bezug genommen).

In seiner Beschwerde hält der Betriebsrat daran fest, dass es für eine „Veränderung“ i.S.d. § 3 Nr. 8 ERA-ETV auf die Arbeitsaufgabe des einzugruppierenden Arbeitnehmers ankomme. Nur wenn dessen Arbeitsaufgaben unverändert blieben, bleibe es für die Dauer von 3 Jahren nach der ERA-Einführung auch bei der Ersteingruppierung. Durch die Versetzung auf die Stelle in der Wasseraufbereitung habe sich die Arbeitsaufgabe des Arbeitnehmers E. geändert und allein hierauf gelte es abzustellen. § 3 Nr. 8 ERA-ETV nehme stets Bezug auf die Eingruppierung bzw. Ersteingruppierung. Die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes ziehe aber eine Umgruppierung nach sich. Auch das Abstellen auf die „übertragene Arbeitsaufgabe“ in § 2 Nr. 2 ERA-TV mache nur Sinn, wenn sich die Eingruppierung auf den Arbeitnehmer und nicht auf den Arbeitsplatz beziehe, denn man könne nur einer Person und nicht einem Arbeitsplatz Arbeitsaufgaben übertragen. Der

Schluss des Arbeitsgerichts, aufgrund der tarifvertraglichen Regelungen sei ein Zustimmungsersetzungsverfahren nicht einzuleiten, liefe in der Konsequenz darauf hinaus, dass die Tarifvertragsparteien damit das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Umgruppierungen beseitigt hätten. Eine Beseitigung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates liege aber außerhalb der Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien. Eine Zustimmungsfiktion nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG komme nicht in Betracht, denn die Zustimmung sei form- und fristgerecht verweigert worden; man habe sich ausdrücklich auf den Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG gestützt und den Verstoß gegen die im Betrieb zur Anwendung kommenden Tarifverträge gerügt (zur Beschwerdebeurteilung des Betriebsrats im Einzelnen wird auf den Schriftsatz vom 09.11.2011, Bl. 183 ff d. A.), nebst Anlagen, Bezug genommen).

**Der Betriebsrat beantragt:**

1. **Der Beschluss des Arbeitsgerichts Passau – Kammer Deggendorf – vom 15.07.2011, Az.: 2 BV 4/11, wird abgeändert.**
2. **Die Beteiligten zu 2) wird verpflichtet, sich die vom Beteiligten zu 1) verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Arbeitnehmers E. gerichtlich ersetzen zu lassen.**

**Die Arbeitgeberin beantragt,**

**die Beschwerde zurückzuweisen**

und verteidigt den Beschluss des Arbeitsgerichts. Da sich die Tätigkeit in der Wasseraufbereitung seit der Ersteingruppierung im Rahmen der Einführung des ERA-TV nicht verändert habe und auch die Stellenbeschreibung unverändert geblieben sei, verhindere § 3 Nr. 8 ERA-TV für die Dauer von 3 Jahren für diese Tätigkeit eine andere als die erfolgte Ersteingruppierung vorzunehmen. Für eine „Veränderung“ i.S.d. § 3 Nr. 8 ERA-TV komme es allein auf die Arbeitsaufgabe am konkreten Arbeitsplatz an. Der Begriff der Arbeitsaufgabe betreffe die im Rahmen der ERA-Schlichtung erfassten Stellenbeschreibungen als

Beschreibungen der Anforderungen an die jeweiligen Arbeitsplätze. Dies zeige auch § 1 der Vereinbarung vom 30.01.2009. Auch in § 2 Nr. 2 ERA-TV komme zum Ausdruck, dass die tarifliche Regelung auf den jeweiligen Arbeitsplatz abstelle, denn die zu betrachtenden Anforderungen würden von der auszuführenden Tätigkeit bestimmt und verändert werden sich nicht dadurch, dass der mit der Tätigkeit betraute Arbeitnehmer ausgewechselt werde. Es handle sich auch um keine Umgruppierung, da dieser Begriff eine Neueinreihung, d.h. die Änderung der Einreihung in die tariflichen Lohn- bzw. Gehaltsgruppenordnung meine. Vorliegend sei jedoch keine Änderung der Gruppeneinteilung vorgenommen worden, da für die Tätigkeit in der Wasseraufbereitung nach wie vor die Entgeltgruppe 2 ausgewiesen werde. Aufgrund der Sperre des § 3 Nr. 8 ERA-ETV sei kein Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten (zur Beschwerdeerwiderung der Arbeitgeberin im Einzelnen wird auf den Schriftsatz vom 20.01.2012, Bl. 205 ff d. A. Bezug genommen).

## II.

Die Beschwerde des Betriebsrats ist zulässig und hat auch in der Sache Erfolg. Der Betriebsrat hat nach § 101 Satz 1 BetrVG einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeberin aufgegeben wird, wegen der Umgruppierung des Arbeitnehmers E. ein Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG durchzuführen.

1. Der Antrag des Betriebsrats ist zulässig. Er ist auf die Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Einleitung des Zustimmungsersetzungsverfahrens wegen der Umgruppierung des Mitarbeiters E. gerichtet. Damit entspricht er der Antragsformulierung, die die Rechtsprechung (vgl. BAG, Beschluss vom 12.12.2006 – 1 ABR 13/06, NZA 2007, Seite 348) in vergleichbaren Fällen für zulässig und sachdienlich erachtet.

Der Antrag ist hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Satz 2 ZPO. Ein ihm entsprechender Tenor ist erforderlichenfalls gem. § 85 Abs. 1 Satz, 3 ArbGG i.V.m. § 888 Abs. 1 Satz 1 ZPO vollstreckbar. Dass der Antrag auf eine Eingruppierung Bezug nimmt, es sich aber tatsächlich um eine Umgruppierung handelt, ist unschädlich, denn entscheidend ist,

dass es um die Einreihung des Arbeitnehmers E. in eine im Betrieb der Arbeitgeberin geltende Vergütungsordnung geht.

Das Zustimmungseretzungsverfahren, dessen Einleitung der Arbeitgeberin aufgegeben werden soll, ist ergebnisoffen. Erst in diesem Verfahren wird geprüft, ob die von der Arbeitgeberin für richtig erachtete Eingruppierung zutreffend ist (BAG, Beschluss vom 12.12.2006, a.a.O.).

Der Betriebsrat ist antragsbefugt. Er macht mit den auf § 101 BetrVG gestützten Anträgen ein eigenes betriebsverfassungsrechtliches Recht geltend. Neben der Arbeitgeberin und dem Betriebsrat sind keine weiteren Personen oder Stellen beteiligt. Dies gilt insbesondere für den betroffenen Arbeitnehmer E.. Er hat keine betriebsverfassungsrechtliche Rechtsposition, die durch die Entscheidung im vorliegenden Verfahren berührt sein könnte.

**2.** Der Antrag ist begründet. Der Anspruch des Betriebsrats folgt aus § 101 BetrVG. Die Arbeitgeberin hat mit ihrer Beurteilung, der Mitarbeiter E. sei infolge der Versetzung nach der Entgeltgruppe 2 gem. § 3 ERA-TV zu vergüten, eine Umgruppierung i.S.v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vorgenommen. Hierzu bedurfte sie der Zustimmung des Betriebsrats. Da der Betriebsrat diese fristgerecht mit beachtlicher Begründung verweigert hat, muss die Arbeitgeberin das gerichtliche Zustimmungseretzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG durchführen.

**a)** Dem Arbeitgeber ist auf Antrag des Betriebsrats gem. § 101 Satz 1 BetrVG die Durchführung des arbeitsgerichtlichen Zustimmungseretzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG aufzugeben, wenn er einen Arbeitnehmer ein- oder umgruppiert, obwohl der Betriebsrat seine hierzu nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erforderliche Zustimmung frist- und ordnungsgemäß verweigert hat. Der Anspruch dient der Sicherung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierungen. Er setzt voraus, dass der Arbeitgeber überhaupt eine Ein- oder Umgruppierung i.S.v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vorgenommen hat.

**aa)** Eine Eingruppierung i.S.v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG besteht in der rechtlichen



Beurteilung des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit einer bestimmten Vergütungsgruppe zuzuordnen ist. Die Verpflichtung zur Eingruppierung besteht auch im Falle der Versetzung. Zwar ist der Arbeitnehmer in einem solchen Fall regelmäßig aufgrund seiner bisherigen Tätigkeit bereits einer bestimmten Vergütungsgruppe zugeordnet. Eine Versetzung ist aber nach § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG stets mit der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs verbunden. Daher muss der Arbeitgeber auch in diesem Fall die Eingruppierung des Arbeitnehmers überprüfen. Ergibt die Prüfung des Arbeitgebers, dass es trotz geänderter Tätigkeit bei der bisherigen Zuordnung verbleibt, liegt eine erneute Eingruppierung i.S.v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vor. Gelangt der Arbeitgeber zu dem Ergebnis, dass aufgrund der geänderten Tätigkeit der Arbeitnehmer einer anderen Vergütungsgruppe zuzuordnen ist, handelt es sich um eine Umgruppierung (BAG, Beschluss vom 12.12. 2006, a.a.O.). Unter einer Umgruppierung ist also die Änderung der Einreihung in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung zu verstehen (BAG, Beschluss vom 12.01.2011 – 7 ABR 15/09, NZA-RR 2011, Seite 574).

**bb)** Danach liegt hier eine Umgruppierung vor. Dem Arbeitnehmer E. wurde ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen und die Arbeitgeberin ist bei der Überprüfung der Eingruppierung zu dem Ergebnis gelangt, dass der zuvor in die Entgeltgruppe 1 eingruppierte Arbeitnehmer auf seinem neuen Arbeitsplatz in die Entgeltgruppe 2 nach § 3 ERA-TV einzugruppieren, er also umzugruppieren ist.

**b)** Der Betriebsrat hat die Zustimmung zur Umgruppierung des Arbeitnehmers E. in die Entgeltgruppe 2 nach § 3 ERA-TV frist- und formgerecht verweigert. Die Zustimmungsfiktion nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG ist nicht eingetreten.

Für eine formgerechte Verweigerung ist eine Begründung des Betriebsrats notwendig, die es als möglich erscheinen lässt, dass hiermit ein gesetzlicher Tatbestand nach § 99 Abs. 2 BetrVG geltend gemacht wird (BAG, Beschluss vom 21.07.2009 – 1 ABR 35/08, NZA 2009, Seite 1156).

Der Betriebsrat hat sich hinreichend konkret darauf berufen, die Ein/Umgruppierung des Arbeitnehmers E. in die Entgeltgruppe 2 nach dessen Versetzung auf den Arbeitsplatz „Wasseraufbereitung“ verstoße gegen die Eingruppierungsvorschriften des ERA-TV und damit gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG). Ob die

Zustimmung des Betriebsrates zu Recht verweigert wurde, spielt in diesem Zusammenhang keine Rolle, denn diese Frage ist Gegenstand eines etwaigen Zustimmungsersetzungsverfahrens.

**c)** Dem Antrag steht auch § 3 Nr. 8 ERA-ETV nicht entgegen. Die dort genannte Arbeitsaufgabe bezieht sich nicht auf einen Arbeitsplatz, sondern auf den einzelnen eingruppierten Arbeitnehmer. Wenn sich dessen Arbeitsaufgabe nicht ändert, bleibt es für die Dauer von 3 Jahren nach der ERA-Einführung bei seiner Ersteingruppierung und weder Betriebsrat noch Arbeitgeber können eine Überprüfung der Eingruppierung verlangen.

**aa)** Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfrei Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG, Urteil vom 07.07.2004 – 4 AZR 433/03, NZA-RR 2005, Seite 34).

**bb)** § 3 Nr. 8 ERA-ETV regelt den Bestandsschutz einer Eingruppierung bei unveränderter Arbeitsaufgabe. Nach Auffassung der Beschwerdekammer ergibt sich dabei bereits aus dem Tarifwortlaut eindeutig, dass sich der Halbsatz „sofern sich die Arbeitsaufgabe nicht ändert“ auf den einzelnen Arbeitnehmer und nicht auf den Arbeitsplatz bezieht. § 3 Nr. 8 ERA-TV kommt zum Tragen, wenn sich die Arbeitsaufgabe des im Rahmen der ERA-Einführung eingruppierten Arbeitnehmers nicht ändert. Das folgt daraus, dass die Tarifvertragsparteien den Fachbegriff der Eingruppierung verwenden: danach bleibt es für

die Dauer von drei Jahren bei der „Ersteingruppierung“ und weder Betriebsrat noch Arbeitgeber können eine Überprüfung der „Eingruppierung“ verlangen. Der Fachbegriff der Eingruppierung bezeichnet nach einhelliger Ansicht einen auf den einzelnen Arbeitnehmer bezogenen Vorgang. Eingruppierung ist die Einreihung eines Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung. Sie besteht in der Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer bestimmten Gruppe der Vergütungsordnung nach Maßgabe der dafür gültigen Kriterien (BAG, Beschluss vom 12.01.2011, a.a.O.). Eingruppiert wird also schon begrifflich ein Arbeitnehmer und nicht ein Arbeitsplatz. Dementsprechend verwendet das Gesetz den Begriff der Eingruppierung in § 99 BetrVG unter der Überschrift der Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen. Es ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien mit der Verwendung des Begriffes Eingruppierung vertraut sind.

Bestätigt wird dies durch die Anknüpfung an der unveränderten „Arbeitsaufgabe“ als Voraussetzung des befristeten Bestandsschutzes der Ersteingruppierung. Eine Arbeitsaufgabe kann nach allgemeinem Sprachgebrauch nur einer Person und nicht einem Arbeitsplatz übertragen werden.

Die hier vertretene Auslegung steht zum tariflichen Gesamtzusammenhang nicht im Widerspruch. Soweit die Arbeitgeberin mit § 2 Nr. 2 ERA-TV argumentiert, ist darauf hinzuweisen, dass hier geregelt wird, nach welchem Maßstab die Eingruppierung erfolgt. Maßgeblich sind danach die Anforderungen der gesamten übertragenen Arbeitsaufgabe. Das ändert nichts daran, dass mit Hilfe dieses Maßstabes die Eingruppierung einer Person erfolgt.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass die im BetrVG geregelten Beteiligungsrechte des Betriebsrates in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten nicht durch Tarifvertrag eingeschränkt werden können, sofern nicht das BetrVG selbst eine solche Möglichkeit – etwa nach Maßgabe des § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG – vorsieht (Fitting, BetrVG, § 1 Rn. 247). Beim Mitarbeiter E. liegt anlässlich seiner Versetzung in die Wasseraufbereitung – wie ausgeführt – eine Umgruppierung vor, die nach § 99 BetrVG zwingend beteiligungspflichtig ist. Eine tarifliche Regelung, die diese Mitbestimmung des Betriebsrates ausschliesse, wäre unwirksam. Das wäre dann der Fall, wenn man mit der Arbeitgeberin § 3 Nr. 8 ERA-ETV so verstehen würde, dass das Beteiligungsrecht des

Betriebsrats entfällt, wenn der Arbeitsplatz, auf dem der versetzte Arbeitnehmer eingesetzt werden soll, unverändert bleibt. Es ist nicht anzunehmen, dass die Parteien des ERA-ETV unzulässige Regelungen schaffen wollten (vgl. BAG, Beschluss vom 12.01.2011 – 7 ABR 34/09, NZA 2011, S. 1297).

3. Die Rechtsbeschwerde wird gem. § 92 Abs. 1 i.V.m. § 72 Abs. 1 ArbGG zugelassen.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

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

Für den Beteiligten 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

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>