

4 TaBV 153/17
1 BV 31/17
(ArbG Rosenheim)

Verkündet am: 19.07.2018

Birkhold
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 Beschwerdegegnerin -

Verfahrensbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

2. Betriebsrat der Firma A.
C-Straße, C-Stadt

- Beteiligter zu 2 und Beschwerdeführer -

Verfahrensbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, D-Stadt

- 2 -

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 7. Juni 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Pessinger und die ehrenamtlichen Richter Ahl und Portenhauser

für Recht erkannt:

- 1. Die Beschwerde des Beteiligten zu 2 gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Rosenheim vom 19. September 2017 - 1 BV 31/17 - wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.**

Gründe:

A.

Die Beteiligten streiten um die Ersetzung der verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung eines Arbeitnehmers.

Die Antragstellerin und Beteiligte zu 1 (im Folgenden: Arbeitgeberin) ist Logistikdienstleisterin mit deutschlandweiten Niederlassungen, darunter eine in E-Stadt mit 36 dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Der Beteiligte zu 2 ist der für diesen Betrieb gewählte Betriebsrat.

Die Arbeitgeberin vergütet die bei ihr beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach dem Lohnarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer des Speditions-, Transport- und Logistikgewerbes in Bayern, gültig ab dem 1. Oktober 2016, (im Folgenden: LTV STL)

Am 7. Juli 2017 unterrichtete die Arbeitgeberin den Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG über die Neueinstellung von Herrn AN1 zum 2. Oktober 2017, befristet bis zum 31. März 2018, sowie über dessen geplante Eingruppierung in die Lohngruppe 2 des LTV STL. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf das Unterrichtungsschreiben vom 7. Juli 2017 (Anlage AS 1 = Bl. 19 f. d.A.) Bezug genommen.

Der Betriebsrat stimmte der Neueinstellung von Herrn AN1 mit Schreiben vom 13. Juli 2017 (Anlage AS 2 = Bl. 21 d.A.) zu, lehnte aber dessen Eingruppierung in die Lohngruppe 2 des LTV STL ab, weil Herr AN1 nach Auffassung des Betriebsrats richtigerweise in die Lohngruppe 3b des LTV STL einzugruppieren sei.

Der Arbeitnehmer AN1 wird über den Ablauf der Befristung bei der Arbeitgeberin bis dato beschäftigt (Bl. 171 d.A.).

Die Arbeitgeberin gruppiert derzeit die Beschäftigten im Bereich Lager/Umschlag grundsätzlich in Lohngruppe 2 des LTV STL ein. Nach der Funktionsbeschreibung eines Mitarbeiters in diesem Bereich (Anlage AS 4 = Bl. 23 d.A.) sind folgende Haupttätigkeiten zu verrichten:

- Ordnungsgemäße und warenschonende Be- bzw. Entladung der Transporteinheiten;
- Durchführung von Grob- und Feinsortierung der Sendungen (bis max. 31,5 kg);
- Durchführung einer ordnungsgemäßen Rücklaufkontrolle;
- Durchführung von Sonderabwicklungen;
- Sorgfältige Bedienung und Behandlung der Lagerumschlagsgeräte und Scanner sowie etwaiger Flurförderfahrzeuge und technischer Anlagen;
- AFNUS-Bearbeitung;
- Aufrechterhaltung der Ordnung und Sauberkeit am Standort;
- Ladungssicherung in den Transporteinheiten;
- Einhaltung der vorgegebenen Qualitäts- und Sicherheitsstandards.

Bei der Arbeitgeberin gibt es am Standort E-Stadt unterschiedliche Arbeitsplätze, die abhängig von den Wünschen der Beschäftigten und deren Einarbeitungsstand besetzt werden. Ein Wechsel zwischen den Arbeitsplätzen ist grundsätzlich möglich. Innerhalb einer Schicht kann ein Wechsel erfolgen, wenn es mit Blick auf das Sendungsaufkommen erforderlich ist (Bl. 173 d.A.).

Der Umschlagprozess der Sendungen läuft am Standort E-Stadt in der Form ab, dass die Sendungen von den Wechselbrücken in der Zeit von 00:00 Uhr bis 7:00 Uhr händisch entladen werden. Pro Nachtschicht werden zirka 24 Wechselbrücken an drei Einschleusungsmöglichkeiten geleert; die Umsetzungsvorgänge der Wechselbrücken machen jeweils etwa zehn bis 15 Minuten aus. In dieser Zeit findet keine Entladung statt und es kann zu Wartezeiten des Personal kommen, die nicht als Pausenzeiten gewertet werden (Bl. 174 d.A.).

Die Entladung erfolgt regelmäßig durch zwei Personen und nur im Ausnahmefall durch eine Person (Bl. 14; 57; 172 d.A.), die sich auf der Wechselbrücke befinden und die überwiegend losen Sendungen auf Teleskopförderbänder, die in die Wechselbrücken hineingefahren werden und nicht nach unten absenkbar sind (Bl. 172 d.A.), legen. Da die Wechselbrücken im vorderen Bereich bis zur Decke bei einer Höhe von zirka 2,5 Meter lose befüllt sind, stehen Trittbretter als Hilfsmittel zur Verfügung. Die Füllhöhe der Wechselbrücken fällt nach hinten hin ab; nicht alle Wechselbrücken weisen einen Füllgrad von 100 Prozent auf (Bl. 173 d.A.). Teilweise befinden sich auf den Wechselbrücken Corletten, vergitterte Rollbehälter mit einer Fläche von 1,2 mal 1,2 Meter und einer Höhe von 1,96 Metern sowie einer Tür, die vor allem mit Tütensendungen befüllt sind, sowie Paletten, die überwiegend mit Weinlieferungen bepackt sind und zunächst per Stapler abgeladen und anschließend von Hand absortiert werden, wofür immer Dreh- und Laufbewegungen notwendig sind (Bl. 56; 172 d.A.). Manchmal liegen auf den Corletten längere Sendungen mit geringer Breite und geringem Gewicht, etwa Vorhangstangen oder eine Stoßstange, die vor dem Entladen der Corletten heruntergenommen werden müssen (Bl. 172 f. d.A.).

Vom Teleskopband werden Großteile mit mehr als 20 kg, die nicht während der gesamten Nachtschicht und mit saisonalen Schwankungen angeliefert werden (Bl. 56; 173 f. d.A.), manuell auf die Großteilstrecke geschoben; kleinere Pakete werden automatisch über die

Bandanlage weitergeführt (Bl. 172 d.A.) und sortiert. Zu große oder zu schwere Tütensendungen müssten aussortiert und auf das normale Paketband gelegt werden, um Stauungen und hieraus resultierenden Bandabschaltungen zu vermeiden. Die Sendungen gelangen von der Anlage auf Abrutschschütten und werden von dort in Corletten verbracht (Bl. 55 d.A.). Das Befüllen der Corletten erfolgt bei Tütensendungen, indem diese bei geschlossener Tür von oben in die Corlette geworfen werden. Pakete werden bei geöffneter Tür tetrisartig in der Corlette gestapelt (Bl. 172 d.A.).

Am 3. August 2017 belief sich das von zwölf Beschäftigten bearbeitete Aufkommen an Warensendungen in der Nachtschicht am Standort E-Stadt auf 20.819, wovon 19.715 über das Band abgewickelt werden konnten. Am 11. August 2017 hatten 14 Beschäftigte 19.484 Sendungen zu bearbeiten, von denen 18.406 über das Band abgewickelt werden konnten (Bl. 54 f. d.A.). Bei einer Schwankungsbreite von 15.000 bis 30.000 Sendungen werden pro Nachtschicht durchschnittlich 25.000 Sendungen bearbeitet (Bl. 173 d.A.). Rund 85 % des Gesamtaufkommens machen Sendungen mit einem Gewicht zwischen 0,5 kg und 10 kg aus. Darunter fallen auch Tütensendungen mit einem Maximalgewicht von 2,5 kg, die rund 35 % am gesamten Sendungsaufkommen ausmachen. Rund 10 % der Sendungen weisen ein Gewicht zwischen 10 kg und 20 kg auf; 3-5 % sind Sendungen mit einem Gewicht von 20 bis 25 kg (Bl. 13 d.A.), wobei Sendungen bis 31,5 kg zum Sendungsspektrum der Arbeitgeberin gehören. In Einzelfällen (0,1 % der Sendungen) sind Sendungen mit einem darüberhinausgehenden Gewicht zu bearbeiten (Bl. 56 d.A.). Rund 35 % des Gesamtsendungsaufkommens im Depot E-Stadt machen Sendungen der Firma F. aus, die leicht stapelbar sind (Bl. 172, 174 d.A.).

Die Arbeitgeberin vertrat vor dem Arbeitsgericht den Standpunkt, dass der Betriebsrat zu Unrecht die Zustimmung zur Eingruppierung in die Lohngruppe 2 verweigert habe und demzufolge die Zustimmung zu ersetzen sei. Für die vom Betriebsrat angenommene Eingruppierung in Lohngruppe 3b sei eine erhebliche körperliche Dauerbelastung zwingende Voraussetzung, die bei den im Lager zu verrichtenden Tätigkeiten nicht vorliege. Zwar ergäben sich aus dem Tarifwerk keine genauen Grenzwerte für erhebliche körperliche Belastungen. Zur Auslegung dieses Begriffs könnten die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes und die diesbezügliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Beschluss vom 27. September 2000 - 10 ABR 48/99 -, juris) herangezogen werden. Körperlich schwere

Arbeiten würden dort angenommen, wenn regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht – ohne mechanische Hilfsmittel – von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden müssten. Bereits aus der Stellenbeschreibung ergebe sich, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keiner erheblichen körperlichen Dauerbelastung ausgesetzt seien. Vom gesamten Sendungsaufkommen wiesen etwa 85 % der Sendungen ein Gewicht zwischen 500 g und 10 kg auf, bei einem Großteil dieser Sendungen handle es sich um Tüten, so dass von einer körperlich erheblichen Dauerbelastung hier keine Rede sein könne. Nur in geringem Umfang seien schwerere Sendungen zu bearbeiten. Für die Entladung der Wechselbrücken stünden zudem technischen Hilfsmittel zur Verfügung.

Bei der Verladung und Entladung der Corletten liege keine erhebliche körperliche Belastung vor, weil diese bereits Hilfsmittel seien und gerollt beziehungsweise geschoben werden könnten und deutlich schwerere Corletten mit Hilfe eines Gabelstaplers verladen werden würden.

Soweit sich der Betriebsrat auf eine gestiegene Sendungsmenge berufe, sei dies durch erhöhtes Personal abgemindert worden, sodass die gemessene Produktivität der einzelnen Beschäftigten im Lager etwa gleichgeblieben sei.

Die Arbeitgeberin beantragte vor dem Arbeitsgericht:

Die von dem Antragsgegner und Beteiligten zu 2 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Herrn AN1 als Lagerarbeiter in die Lohngruppe 2 des Lohntarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer des Speditions-, Transports- und Logistikgewerbes in Bayern vom 17. November 2017 [wohl 2016] wird ersetzt.

Der Betriebsrat beantragte vor dem Arbeitsgericht:

Der Antrag wird abgewiesen.

Er ist der Auffassung, dass eine erhebliche körperliche Dauerbelastung im Sinne der Lohngruppe 3b vorliege. Aus der von der Arbeitgeberin zitierten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts gehe nicht hervor, dass eine körperlich schwere Belastung lediglich dann anzunehmen sei, wenn die Grenzen des § 4 Abs. 2 Nr. 1 Satz 1 MuSchG a.F. überschritten seien. Vielmehr müsse eine Gesamtschau der Arbeitsumstände unter Berücksichtigung aller Faktoren erfolgen. Es dürfe nicht nur auf die rein gewichtsmäßige Belastung abgestellt werden, sondern es gelte eine zusammenfassende Beurteilung sämtlicher Belastungsfaktoren vorzunehmen. Die Funktionsbeschreibung der Arbeitgeberin sei wenig geeignet, eine erhebliche körperliche Dauerbelastung im Sinne der Lohngruppe 3b auszuschließen. Diese stelle lediglich die Aufgabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar, ohne eine qualitative oder quantitative Bewertung der einzelnen Teilaufgaben vorzunehmen.

Maßgeblich sei, dass die gesamte Sendungsmenge jeden Tag per Hand von den Beschäftigten aus den Wechselbrücken entladen und auf ein Teleskopförderband gelegt und von den Abrutschschütten in Corletten gestapelt werden müsste. Daher müssten die Beschäftigten regelmäßig Arbeiten über Kopf verrichten. Bei den zur Verfügung gestellten Hilfsmitteln müsse beleuchtet werden, ob sie die angenommenen erheblichen körperlichen Dauerbelastungen signifikant verringern könnten, was bei den Trittbrettern mit Blick auf Zeitaufwand und Standsicherheit fraglich sei. Da die Arbeitgeberin bemüht sei, die Laufzeiten für die Kunden so kurz wie möglich zu halten, liege ein großer psychischer Druck bei den Beschäftigten, schnell mit der Arbeit fertig zu werden. Zudem hätten die Beschäftigten arbeitsmäßig erhebliche Laufstrecken zurückzulegen.

Aus der von der zuständigen Einzelgewerkschaft vorgenommenen Bewertung, die auf die von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin herausgegebenen Leitmerkmalmethoden zur Beurteilung von Heben, Tragen und Halten abstelle, ergebe sich ein Punktwert von 85, was im kritischen Bereich liege, so dass von einer erheblichen körperlichen Dauerbelastung auszugehen sei.

Ergänzend wird Bezug genommen auf die erstinstanzlich gewechselten Schriftsätze – jeweils gegebenenfalls nebst Anlagen – vom 1. August 2017 (Bl. 10 ff. d.A.) und 14. September 2017 (Bl. 52 ff. d.A.) sowie auf die Niederschrift über die mündliche Anhörung vor dem Arbeitsgericht vom 19. September 2017 (Bl. 66 ff. d.A.).

Mit Beschluss vom 19. September 2017 hat das Arbeitsgericht die verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Herrn AN1 in Lohngruppe 2 des LTV STL ersetzt. Es vertrat die Auffassung, dass der Arbeitnehmer AN1 zutreffend in Lohngruppe 2 des LTV STL und nicht in Lohngruppe 3b desselben Tarifvertrags einzugruppiert sei, weshalb die Zustimmungsverweigerung durch den Betriebsrat zu Unrecht erfolgt sei. Zur Begründung führte das Arbeitsgericht aus, dass das besondere Qualifizierungsmerkmal der Lohngruppe 3b, die Erbringung der Arbeitsleistung in erheblicher körperlicher Dauerbelastung, nicht gegeben sei.

Der von den Tarifvertragsparteien vorgenommene Aufbau des Lohngruppenverzeichnisses im LTV STL entspreche dem Aufbau von Vergütungsgruppen, wie er in vielen Tarifverträgen durchgeführt werde. Dabei unterfielen der Lohngruppe 3b exakt dieselben Tätigkeiten wie der Lohngruppe 2, jedoch bedürfe es bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die bei Kurier-, Post-, Express- und Paketdiensten beschäftigt seien, der Erfüllung des zusätzlich qualifizierenden Merkmals, dass eine erhebliche körperliche Dauerbelastung bestehe. Weil der einzustellende Arbeitnehmer eindeutig im Bereich der Kurier-, Post-, Express- und Paketdienste Verwendung finden solle, gehe es beim streitgegenständlichen Verfahren ausschließlich darum, ob die Voraussetzungen der erheblichen körperlichen Dauerbelastung anzunehmen seien. Da die Tarifvertragsparteien nicht näher bestimmt hätten, was unter dem Begriff der Arbeit „mit erheblicher körperlicher Dauerbelastung“ zu verstehen sei und höchstrichterliche Rechtsprechung nur zum Begriff der „körperlich schweren Arbeit“ vorliege, bedürfe es der Auslegung unter Heranziehung der Erwägungen des Bundesarbeitsgerichts zum Begriff der „körperlich schweren Arbeit“. Dabei müsse allerdings berücksichtigt werden, dass zwischen den Begriffen der „schweren Arbeit“ und der „erheblichen körperlichen Dauerbelastung“ durchaus unterschiedliche Strukturen bestünden, welche zu einer differenzierten Betrachtungsweise führen könnten. Bei der erheblichen körperlichen Dauerbelastung komme es nach Auffassung des Arbeitsgerichts nicht so sehr darauf an, ob regelmäßig oder überwiegend schwere Hebearbeiten, Haltearbeiten oder sonstige Arbeiten mit gewisser Dauer verrichtet werden müssten, sondern es sei eine gesamtheitliche Würdigung der Tätigkeit vorzunehmen. Eine erhebliche körperliche Dauerbelastung im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Kurier-, Post-, Express- und Paketdiensten liege immer dann vor, wenn die Gesamtumstände der Tätigkeit so gestaltet seien, dass

sie entweder weitgehend ohne technische Hilfsmittel oder bei Vorhandensein von technischen Hilfsmitteln Hebe-, Trage- und Beförderungsarbeiten verrichtet werden müssten, wobei es nicht nur um die muskelmäßige Anspannung gehe, und sich die Tätigkeiten auf die gesamte Arbeitsschicht beziehen müssten. Das Merkmal der Dauerbelastung sei nur dann feststellbar, wenn sich mehr oder weniger die gesamte Arbeitszeit entweder aufgrund der hohen körperlichen Belastung oder der Zeitbelastungen oder sonstiger Umstände so darstelle, dass die einzelnen Beschäftigten ständig unter einem entsprechenden Druck stünden, schwere körperliche Arbeiten verrichten zu müssen und sich diese Tätigkeiten mehr oder weniger ausgeprägt durch die gesamte Zeit der Arbeitsschicht hinzögen. Wegen der Verwendung des Begriffs der Dauerbelastung müsse die Dauerbelastung das prägende Moment der gesamten Tätigkeit oder zumindest doch der wesentlichen Arbeitstätigkeit während der eingeteilten Zeit der Arbeitsleistung sein. Unter Gesamtwürdigung der Umstände des Einzelfalls sei das Merkmal der erheblichen körperlichen Dauerbelastung bei der Tätigkeit des einzustellenden Arbeitnehmers AN1 (noch) nicht gegeben. Außer Frage stehe, dass die zu verrichtenden Arbeiten trotz des Vorhandenseins technischer Hilfsmittel eine körperliche Belastung darstellten. Die Arbeit sei dadurch geprägt, dass unterschiedliche Mengen zur Verteilung anstünden. Der Ablauf der Arbeiten sei so geprägt, dass neben Zeiten des erheblichen Anfalls der Arbeitsleistung auch Zeiten mit geringerem Arbeitsanfall vorhanden seien, während derer eine Erholung möglich sei. Die exemplarischen Auswertungen vom 3. und 11. August 2017 bestätigten zwar, dass die Beschäftigten im Depot E-Stadt durchaus mit schwerer körperlicher Arbeit zu tun hätten. Nicht bestätigt werde dadurch das tarifliche Merkmal der Dauerbelastung, weil es daran fehle, dass sich zumindest die überwiegende Arbeitszeit als Dauerbelastung erweise.

Zwischen den Zeiten erheblicher Belastung lägen auch Arbeitsstunden, welche das Merkmal der körperlichen Dauerbelastung nicht rechtfertigen könnten. Zur Verneinung des Begriffs der Dauerbelastung sei es bereits ausreichend, dass zumindest überwiegend die Möglichkeit bestehe, von der Rollierung der Arbeit Gebrauch zu machen.

Auch unter Würdigung Bewertung auf Grundlagen der von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin herausgegebenen Leitmerkmalmethoden ergebe sich kein anderes Ergebnis.

Gegen diesen, ihm am 7. November 2017 zugestellten Beschluss legte der Betriebsrat mit Schriftsatz vom 1. Dezember 2017, bei dem Landesarbeitsgericht eingegangen am 4. Dezember 2017, Beschwerde ein und begründete sie innerhalb der bis 26. Januar 2018 verlängerten Beschwerdebegründungsfrist mit am selben Tag vorab per Telefax eingegangenem datumsgleichen Schriftsatz.

Nach Auffassung des Betriebsrats habe das Arbeitsgericht die Zustimmung zur Eingruppierung zu Unrecht ersetzt, da die Tätigkeit des Arbeitnehmers AN1 die Voraussetzungen einer erheblichen körperlichen Dauerbelastung erfülle. Noch zutreffend gehe das Arbeitsgericht davon aus, dass die erhebliche körperliche Dauerbelastung erfüllt sei, wenn diese das prägende Element der Arbeitsleistung darstelle. Erforderlich sei eine Gesamtschau der Arbeitsumstände, wobei es neben der rein gewichtsmäßigen Belastung auch auf die ungünstige Körperhaltung und Bewegungen während der Arbeit, die Laufwege sowie den Faktor Stress ankomme. Der Begriff der erheblichen körperlichen Dauerbelastung sei daher weiter zu verstehen als der der körperlich schweren Arbeit (Bl. 127 f. d.A.).

Auch psychische Faktoren spielten eine Rolle. Nicht zuzustimmen sei dem Arbeitsgericht, wenn es verlange, dass die Dauerbelastung während der gesamten Arbeitszeit vorliegen müsse. Vielmehr müsse die Belastung nach der Gesamtschau der Umstände überwiegen; mögliche Phasen teilweiser Entlastung seien unschädlich. Zudem lasse das Gericht den psychischen Stress außer Acht, der sich aus dem erheblichen Zeitdruck, unter dem die Beschäftigten im Lager arbeiteten, ergebe (Bl. 128 d.A.).

Das Arbeitsgericht nehme keine Gesamtschau aller belastenden Umstände vor, sondern ziehe sich auf die gewichtsmäßige Belastung zurück. Belastbare Anhaltspunkte für die Annahme, es komme zu Zeiten geringerer Arbeitsleistung, lägen nicht vor (Bl. 128 d.A.).

Nicht gefolgt werden könne der Auffassung des Arbeitsgerichts, dass das rollierende System die Dauerbelastung ausschließe, denn obwohl ein solches System vorgesehen sei, werde es in der Praxis nicht umgesetzt. Nur die theoretische Möglichkeit eines Wechsels genüge nicht für eine Entlastung der betroffenen Beschäftigten (Bl. 129 d.A.).

Unterblieben sei schließlich eine Auseinandersetzung mit dem geänderten Umschlagsprozess (Bl. 129 d.A.).

Der Betriebsrat beantragt daher zweitinstanzlich:

- I. **Auf die Beschwerde des Beteiligten zu 2 wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Rosenheim vom 19. September 2017 - 1 BV 31/17 - abgeändert.**

- II. **Der Antrag der Beteiligten zu 1, die vom Beteiligten zu 2 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Herrn AN1 als Lagerarbeiter in die Lohngruppe 2 des Lohntarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer des Speditions-, Transport- und Logistikgewerbes vom 17. November 2016 zu ersetzen, wird zurückgewiesen.**

Die Arbeitgeberin beantragt zweitinstanzlich,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie ist der Auffassung, die verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung sei zu Recht ersetzt worden. Sie verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung und führt darüber hinaus an, dass die Tätigkeit des Arbeitnehmers AN1 sowohl als Lagerarbeiter als auch Arbeitnehmer bei einem Kurier-, Post-, Express- und Paketdienst unter die Regelbeispiele der Lohngruppe 2 falle. Darüber hinausgehenden erheblichen körperlichen Dauerbelastungen sei er nicht ausgesetzt (Bl. 161 f. d.A.).

Die Lohngruppen des LTV STL bauten stufenartig aufeinander auf; es handle sich um sogenannte Aufbaufallgruppen. Damit eine Tätigkeit aus der Mindesteingruppierung ausgenommen werde, müssten besondere Umstände des Einzelfalles in Form eines Qualifizierungsmerkmals vorliegen. Die vom Betriebsrat angeführten Dreh- und Hebebewegungen sowie das Transportieren von schweren Sendungen seien typische Arbeitsbedingungen, die auch der Tätigkeit eines Lagerarbeiters i.S.d. Lohngruppe 2 immanent seien (Bl. 162 d.A.).

Es stelle sich aber bereits die Frage, ob es auf das Tätigkeitsmerkmal der „erheblichen körperlichen Dauerbelastung“ überhaupt ankomme. Lagerarbeiter seien in der Lohngruppe 2 aufgelistet. Wie der vorliegende Sachverhalt zeige, könnten sie jedoch auch unter die Gruppe der Arbeitnehmer bei einem Kurier-, Post-, Express- und Paketdienst gefasst werden. Gleichwohl hätten die Tarifvertragsparteien die Lagerarbeiter ohne Fachkenntnisse nochmals gesondert erfasst und ausschließlich der Lohngruppe 2 zugeordnet, was sich mit Blick auf die Lohngruppe 3a ergebe, in die lediglich Lagerarbeiter mit gründlichen Fachkenntnissen fielen. Die feinteilige Differenzierung zwischen Lagerarbeitern und Arbeitnehmern bei einem Kurier-, Post-, Express- und Paketdienst im Sinne der Lohngruppe 2 und Arbeitnehmer bei einem Kurier-, Express- und Paketdienst ohne die Postdienste in Lohngruppe 3b verdeutliche, dass jeder dieser Berufsgruppen unterschiedliche Tätigkeitsanforderungen zukämen. Bestätigt werde dies dadurch, dass die Höhergruppierung von Lagerarbeitern gemäß der Lohngruppe 3a nach anderen Qualifizierungsmerkmalen erfolge als die der Arbeitnehmer bei einem Kurier-, Express- und Paketdienst in der Lohngruppe 3b. Diese Herausnahme der Arbeit bei einem Postdienst in der Lohngruppe 3b zeige, dass es auf den vom Betriebsrat herausgehobene Zeitdruck, mit dem auch Beschäftigte von Postdiensten konfrontiert seien, nicht ankomme. Als alleiniges Unterscheidungskriterium komme der Kontakt mit dem Endkunden in Betracht. Sowohl die Lagerarbeiterinnen und -arbeiter im Speditions-, Transport- und Logistikgewerbe als auch die Postbediensteten seien im Unterschied zu den Beschäftigten von Kurier-, Express- und Paketdiensten, die dem Erfordernis einer persönlichen Zustellung unterlägen, nicht mit der persönlichen Über- oder Herausgabe der Waren- oder Postsendungen, was mit einem im Voraus schwer kalkulierbaren Fahrplan und aufgrund der Kundenkontakte mit einer höheren nervlichen und sozialen Anspannung verbunden sei, betraut (Bl. 163 f. d.A.). Am persönlichen Kundenkontakt fehle es dem einzugruppierenden Arbeitnehmer AN1.

Selbst wenn man die Tätigkeit des Herr AN1 dem Bereich der Kurier-, Express- und Paketdienste zuordnete, hänge die Eingruppierung von der Erfüllung des Merkmals der „erheblichen körperlichen Dauerbelastung“ ab. Bei der Zuordnung sei die Tätigkeit im Lager ausgehend vom Arbeitsergebnis, Wareneingänge von den Transporteinheiten abzuladen, zu sortieren und wieder zu verladen, als einheitlicher Arbeitsvorgang zu qualifizieren. Die vom Betriebsrat beschriebenen Tätigkeiten oder Umstände stellten höchstens Teilaspekte des Arbeitsergebnisses dar (Bl. 164 f. d.A.).

Schon aus der Funktionsbeschreibung ergebe sich keine erhebliche körperliche Belastung (Bl. 165 d.A.). Zudem sei dem Tätigkeitsprofil des Lagerarbeiters ein gewisser Grad an körperlicher Belastung immanent. Lediglich 15 % des Warenaufkommens könnten als körperlich schwere Sendungen verstanden werden; die überwiegend auszuübende Tätigkeit stelle eine normale körperliche Belastung im Sinne der Lohngruppe 2 dar, zu der auch psychischer Stress und die zeitweise Einnahme einer ungünstigen Körperhaltung gehörten (Bl. 166 f. d.A.).

Zutreffend habe das Arbeitsgericht angenommen, dass eine Dauerbelastung nur angenommen werden könne, wenn sich die auf erster Stufe festgestellte erhebliche körperliche Belastung gewissermaßen über die gesamte Arbeitsschicht erstrecke und die Beschäftigten unter einem ständigen Druck stünden. Diese Auslegung sei dem Wortteil „Dauer“ immanent. Sowohl die Phasen mit unterschiedlich hoher Arbeitsbelastung als auch die Möglichkeit, das rollierende System in Anspruch zu nehmen, sprächen gegen die Annahme einer Dauerbelastung, die nicht anhand jedes individuellen Einzelfalles gemessen werden könne (Bl. 167 f. d.A.).

Ergänzend wird Bezug genommen auf die zweitinstanzlich gewechselten Schriftsätze – jeweils gegebenenfalls nebst Anlagen – vom 1. Dezember 2017 (Bl. 97 ff. d.A.), 12. Dezember 2017 (Bl. 114 d.A.), 26. Januar 2018 (Bl. 124 ff. d.A.), 19. Februar 2018 (Bl. 145 f. d.A.) und 28. März 2018 (Bl. 159 ff. d.A.) sowie auf die Niederschrift über die mündliche Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht vom 7. Juni 2018 (Bl. 170 ff. d.A.).

- 14 -

B.

Die zulässige Beschwerde ist unbegründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht die verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Arbeitnehmers AN1 ersetzt.

I.

Die Beschwerde ist nach § 87 Abs. 1 ArbGG statthaft. Sie wurde gemäß § 87 Abs. 2 Satz 1, § 66 Abs. 1 ArbGG fristgerecht eingelegt sowie begründet und genügt den Anforderungen der § 89 Abs. 2 Satz 1, § 64 Abs. 6 ArbGG, § 519 ZPO.

II.

Die Beschwerde ist jedoch unbegründet. Die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Arbeitnehmers AN1 in die Lohngruppe 2 des LTV STL war zu ersetzen.

1. Der auf Ersetzung der Zustimmung gerichtete Antrag der Arbeitgeberin ist zulässig. An der Zulässigkeit fehlt es nicht etwa wegen der Gegenwarts- beziehungsweise Zukunftsbezogenheit der Eingruppierung, an der es fehlte, wenn der Arbeitnehmer, um dessen Eingruppierung sich der Streit der Beteiligten bewegt, aufgrund Ablaufs der Befristung nicht mehr bei der Beklagten beschäftigt ist (vgl. dazu BAG, Beschluss vom 11. September 2013 - 7 ABR 29/12 -, juris, Rn. 25). Der Arbeitnehmer AN1 wurde zwar zunächst nur befristet bis zum 31. März 2018 eingestellt, nach übereinstimmender Erklärung beider Beteiligter aber über diesen Termin und noch im Zeitpunkt der letzten mündlichen Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht weiterbeschäftigt, so dass die streitige Eingruppierung nach wie vor Wirkungen zeitigt.

2. Der Antrag nach § 99 Abs. 4 BetrVG ist begründet. Der Betriebsrat hat die Zustimmung zu Unrecht verweigert. Die Eingruppierung des Arbeitnehmers AN1 in die Lohngruppe 2 des LTV STL ist zutreffend.

a) Bei der streitigen Eingruppierung handelt es sich um eine zustimmungsbedürftige personelle Maßnahme i.S.d. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Mit Blick darauf, dass allein im Depot E-Stadt 36 Personen beschäftigt sind, wird die personelle Schwelle von mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern überschritten.

Bei der personellen Maßnahme handelt es sich um eine Eingruppierung, da es um die erstmalige Einordnung eines Arbeitnehmers in eine bestimmte, im Tarifvertrag vorgesehene Lohngruppe, hier die Lohngruppe 2 des LTV STL, geht (vgl. dazu BAG, Beschluss vom 19. Oktober 2011 - 4 ABR 119/09 -, juris, Rn. 19).

b) Das Zustimmungsverfahren wurde von Seiten der Arbeitgeberin ordnungsgemäß eingeleitet, indem der Betriebsrat mit Schreiben vom 7. Juli 2017 (Anlage AS 1 = Bl. 19 f. d.A.) unterrichtet wurde. Darin angegeben sind die Personalien des einzustellen- den und einzugruppierenden Arbeitnehmers, die Angabe der vorgesehenen Tätigkeit und die angenommene Einordnung in die Tarifgruppe. Der Betriebsrat hat nicht geltend gemacht, diese Angaben hätten es ihm nicht ermöglicht, zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe gegeben ist (vgl. BAG, Beschluss vom 27. September 2017 - 7 ABR 8/16 -, juris, Rn. 25).

c) Die Zustimmung des Betriebsrats gilt nicht kraft gesetzlicher Fiktion nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt. Der Betriebsrat hat mit Schreiben vom 13. Juli 2017 auf die Unterrichtung vom 7. Juli 2017 reagiert. Die Verweigerung der Zustimmung erfolgte mithin unter Wahrung der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG und unter Angabe von Gründen i.S.d. Vorschrift, weil der Betriebsrat einen Verstoß gegen den LTV STL und damit einen Verweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG geltend macht.

d) Die Verweigerung ist jedoch zu Unrecht erfolgt. Die personelle Maßnahme in Form der Eingruppierung verstößt nicht gegen den LTV STL.

aa) Die Eingruppierung erfolgt gemäß § 2 Nr. I 1 LTV STL nach der überwiegend ausübenden Tätigkeit im Sinne der Tabelle II und III.

(1) Nach dem allgemein anerkannten Grundsatz der Eingruppierung kann es sich dabei um eine einheitliche Tätigkeit handeln, aber auch um Teiltätigkeiten, die verschiedenen tariflichen Bewertungen unterliegen können (vgl. BAG, Urteil vom 24. Februar 2016 - 4 AZR 980/13 -, juris, Rn. 13; BAG, Beschluss vom 25. August 2010 - 4 ABR 104/08 -, juris, Rn. 15). Für die Eingruppierung kommt es zunächst darauf an, festzustellen, ob der Arbeitnehmer eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit, eine Teiltätigkeit, die die überwiegende darstellt, oder mehrere selbstständige Teiltätigkeiten zu erbringen hat, die tatsächlich trennbar und jeweils rechtlich selbstständig bewertbar sind. Bei der Zusammenfassung von Einzeltätigkeiten zu einer einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit oder mehreren jeweils eine Einheit bildenden Teiltätigkeiten gelten auch für Tarifverträge in der privaten Wirtschaft ist – soweit nicht gesonderte Regelungen bestehen – vergleichbare Regeln und Kriterien wie bei der Bestimmung des Arbeitsvorgangs nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag, lediglich die anzuwendenden Maßstäbe sind weniger streng. Die für eine Abgrenzung oder Verbindung von Tätigkeitsbereichen maßgebenden Kriterien sind aber vergleichbar (vgl. BAG, Urteil vom 24. Februar 2016 - 4 AZR 980/13 -, juris, Rn. 15; BAG, Beschluss vom 25. August 2010 - 4 ABR 104/08 -, juris, Rn. 15).

Für die Bestimmung eines Arbeitsvorgangs ist das Arbeitsergebnis maßgebend. Bei der Zuordnung zu einem Arbeitsvorgang können wiederkehrende und gleichartige Tätigkeiten zusammengefasst werden. Dabei kann die gesamte vertraglich geschuldete Tätigkeit einen einzigen Arbeitsvorgang ausmachen. Einzeltätigkeiten können jedoch dann nicht zusammengefasst werden, wenn die verschiedenen Arbeitsschritte von vornherein auseinandergehalten und organisatorisch voneinander getrennt sind. Dafür reicht die theoretische Möglichkeit nicht aus, einzelne Arbeitsschritte oder Einzelaufgaben verwaltungstechnisch isoliert auf andere Beschäftigte übertragen zu können, solange sie nach der tatsächlichen Arbeitsorganisation der Arbeitgeberin als einheitliche Arbeitsaufgabe einer Person real übertragen sind. Tatsächlich getrennt sind Arbeitsschritte nicht, wenn sich erst im Laufe der Bearbeitung herausstellt, welchen tariflich erheblichen Schwierigkeitsgrad der einzelne Fall aufweist. Zur Tätigkeit rechnen dabei auch die Zusammenhangstätigkeiten. Das sind solche, die aufgrund ihres engen Zusammenhangs mit bestimmten Aufgaben einer/s Beschäftigten bei der tariflichen Bewertung zwecks Vermeidung tarifwidriger „Atomisierung“ der Arbeitseinheiten nicht abgetrennt werden dürfen, sondern diesen zuzurechnen sind (vgl. BAG, Urteil vom 28. Februar 2018 - 4 AZR 816/16 -, juris, Rn. 24, m.w.N.).

(2) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze handelt es sich bei der vom Arbeitnehmer AN1 ausweislich der vorgelegten Funktionsbeschreibung (Anlage AS 4 = Bl. 23 d.A.) auszuübenden und ausgeübten Tätigkeit um einen einheitlichen Arbeitsvorgang. Das Arbeitsergebnis bei der Tätigkeit des Arbeitnehmers AN1 als Mitarbeiter Umschlag/Lager besteht darin, Sendungen abzuwickeln beziehungsweise umzuschlagen. Die einzelnen Arbeiten wie das Entladen der Wechselbrücken, das Verschieben von großen Sendungen auf das Großteileband, das Absortieren von Paletten, das Entleeren und Befüllen von Corletten sowie die Verladung der sortierten Sendungen auf Wechselbrücken sind allesamt Einzelschritte, die zur Herbeiführung des genannten Arbeitsergebnisses erforderlich sind. Damit dienen alle Aufgaben einer/s Beschäftigten Umschlag/Lager im Sinne einer vorgegebenen, einheitlichen Funktion diesem Arbeitsergebnis.

bb) Die Bewertung dieses Arbeitsvorgangs ergibt, dass der Arbeitnehmer AN1 überwiegend Tätigkeiten ausübt, die der Lohngruppe 2 und nicht der der Lohngruppe 3b LTV STL entsprechen.

(1) Die Tätigkeitsmerkmale des LTV STL lauten auszugsweise wie folgt:

Lohngruppen	Monatslohn ab 01.01.2017 Euro	Stundenlohn ab 01.01.2017 Euro
Lohngruppe 1 Arbeitnehmer ohne Fachkenntnisse in der Einarbeitungszeit (maximal 3 Monate), z.B.: Lagerarbeiter, Möbelträger, Speditionsarbeiter, Transportarbeiter, Arbeitnehmer bei Kurier-, Post-, Express- und Paketdiensten	2.061	12,34
Lohngruppe 2 Arbeitnehmer mit Fachkenntnissen oder Arbeitnehmer nach der Einarbeitungszeit, z.B.: Lagerarbeiter, Möbelträger, Speditionsarbeiter, Transportarbeiter, Arbeitnehmer bei Kurier-, Post-, Express- und Paketdiensten	2.125	12,72
Lohngruppe 3a Arbeitnehmer mit gründlichen Fachkenntnissen,	2.175	13,03

z.B.: Beifahrer (Speditionsschaffner), Gabelstaplerfahrer, Möbelpacker, Lager-, Speditions- und Transportarbeiter		
Lohngruppe 3b Arbeitnehmer bei Kurier-, Express- und Paketdiensten mit erheblicher körperlicher Dauerbelastung	2.175	13,03

Bei den Lohngruppen 1, 2, 3a und 3b handelt es sich nicht um Aufbaufallgruppen i.S.d. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Solche liegen nur dann vor, wenn das Tätigkeitsmerkmal ein „Herausheben“ aus dem in Bezug genommenen Tätigkeitsmerkmal der niedrigeren Lohngruppe durch eine zusätzliche Anforderung ausdrücklich vorsieht, nicht aber schon dann, wenn ein Tätigkeitsmerkmal im Vergleich zu einem anderen lediglich höhere Anforderungen stellt (vgl. BAG, Urteil vom 28. Februar 2018 - 4 AZR 678/16 -, juris, Rn. 37, m.w.N.).

Bei den Tätigkeitsmerkmalen der genannten Lohngruppen fehlt es an solchen Heraushebungsmerkmalen. Die Lohngruppe 3a stellt gegenüber der Lohngruppe 2 und diese wiederum gegenüber der Lohngruppe 1 jeweils höhere Anforderungen an die Fachkenntnisse. Nichts Anderes gilt für das Merkmal der erheblichen körperlichen Dauerbelastung in Lohngruppe 3b, das andere Anforderungen, aber keine Heraushebung aus der Lohngruppe 2 bedeutet.

Gleichwohl verlangt das Bundesarbeitsgericht, wenn die Tätigkeitsbeispiele der Lohngruppen aufeinander aufbauen, für die erforderliche Wertung, ob sich die Tätigkeit entsprechend dem Qualifizierungsmerkmal aus der niedrigeren Gehaltsgruppe „heraushebt“, eines Vergleichs mit den Tätigkeiten dieser Gehaltsgruppe (vgl. BAG, Urteil vom 27. Januar 2016 - 4 AZR 916/13 -, juris, Rn. 32).

(2) Der Arbeitnehmer AN1 erfüllt nicht die Voraussetzungen der Lohngruppe 3b. Er ist kein Arbeitnehmer bei Kurier-, Express- und Paketdiensten mit erheblicher körperlicher Dauerbelastung. Dies ergibt sich nach Auslegung des Tarifvertrags.

(a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags 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. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mitzuberücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang 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 (BAG, Urteil vom 22. März 2018 - 6 AZR 29/17 -, juris, Rn. 12; BAG, Urteil vom 20. September 2017 - 6 AZR 143/16 -, juris, Rn. 33, m.w.N.; BAG, Beschluss vom 28. Januar 2009 - 4 ABR 92/07 -, juris, Rn. 26; stRspr).

Bei der Wortlautauslegung ist, wenn die Tarifvertragsparteien einen Begriff nicht eigenständig definieren, erläutern oder einen feststehenden Rechtsbegriff verwenden, vom allgemeinen Sprachgebrauch auszugehen. Wird ein Fachbegriff verwendet, der in allgemeinen oder in fachlichen Kreisen eine bestimmte Bedeutung hat, ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien mit diesem Begriff den allgemein üblichen Sinn verbinden wollten, wenn nicht sichere Anhaltspunkte für eine abweichende Auslegung gegeben sind, die aus dem Tarifwortlaut oder anderen aus dem Tarifvertrag selbst ersichtlichen Gründen erkennbar sein müssen. Wird ein bestimmter Begriff mehrfach in einem Tarifvertrag verwendet, ist im Zweifel weiter davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien dem Begriff im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags stets die gleiche Bedeutung beimessen wollen (vgl. BAG, Urteil vom 26. April 2017 - 10 AZR 589/15 -, juris, Rn. 15; BAG, Urteil vom 2. November 2016 - 10 AZR 615/15 -, juris, Rn. 15, m.w.N.).

(b) Unter Berücksichtigung dessen unterfällt der einzugruppierenden Arbeitnehmer dem Merkmal des Arbeitnehmers bei Paketdiensten.

(aa) Die Tarifvertragsparteien haben den Begriff des Paketdienstes nicht definiert. Unionsrechtlich ist der Begriff der Paketzustelldienste in Art. 2 Nr. 2 der Verordnung (EU) 2018/644 definiert. Darunter versteht man die Dienste im Zusammenhang mit der Abholung, dem Sortieren, dem Transport und der Zustellung von Paketen. Paket wiederum ist nach Art. 2 Nr. 1 der Verordnung eine Postsendung mit Waren mit oder ohne Handelswert außer einer Briefsendung mit einem Höchstgewicht von 31,5 kg. Die Verordnung ist zwar erst am 18. April 2018 ausgefertigt worden und am 22. Mai 2018 in Kraft getreten – beides

Zeitpunkte, die nach dem Tarifabschluss am 17. November 2016 liegen. Allerdings beruht die Verordnung auf einem Legislativvorschlag (Celex-Nr. 52016PC0285), der bereits am 25. Mai 2016 ausgefertigt wurde. Darin wird der Paketzustelldienst wie in Art. 2 Nr. 2 der Verordnung definiert und die Zustellung von Sendungen bis 31,5 kg zu Grunde gelegt (Art. 2 Nr. 2 lit. a des Entwurfs). Nach Nr. 1.1. der Begründung soll die Verordnung auch vor dem Hintergrund erfolgen, dass der Begriff der „Paketdienste“ in den Mitgliedsstaaten divergierend definiert wird. Der Entwurf stellt ausweislich Nr. 3.5. der Begründung jedoch auf die gängige Praxis der Paketzustelldienste und der Mitgliedsstaaten ab. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass der Paketdienst im tarifvertraglichen Sinn nicht anders zu verstehen ist als der Rechtsbegriff des Paketzustelldienstes nach Art. 2 Nr. 2 der Verordnung 2018/644.

(bb) Bei der Arbeitgeberin handelt es sich um einen Paketdienst in diesem Sinne. Sie befördert als Logistikdienstleisterin Sendungen bis zu einem Gewicht von 31,5 kg, indem sie diese abholt, sortiert, transportiert und zustellt.

(c) Die Heranziehung dieser Lohngruppe ist nicht bereits deshalb ausgeschlossen, weil der Arbeitnehmer AN1 als Mitarbeiter Lager/Umschlag bezeichnet ist und in Lohngruppe 2 der Lager-, der Speditions- und der Transportarbeiter als Regelbeispiel neben dem Arbeitnehmer bei Kurier-, Post-, Express- und Paketdiensten steht. Offenbleiben kann, ob sich die Regelbeispiele überhaupt gegenseitig ausschließen. Denn der Arbeitnehmer AN1 ist weder Lagerarbeiter noch Speditions- oder Transportarbeiter im Sinne des Tarifvertrags. Dies ergibt sich nach Auslegung dieser Regelbeispiele.

(aa) Unter einem Lagerarbeiter ist ein gewerblicher Arbeitnehmer zu verstehen, der in einem Lager arbeitet. Lager wiederum ist ein Raum, in dem Waren, unfertige und fertige Erzeugnisse bis zur Benutzung, zum Verbrauch aufbewahrt werden (vgl. Wahrig <Hrsg.>, Brockhaus Wahrig – Deutsches Wörterbuch, 1982), ein Platz, Raum, Gebäude für die Lagerung des Warenbestandes oder -vorrats (vgl. <https://www.duden.de/rechtschreibung/Lager>, zuletzt abgerufen am 13. Juli 2018). Nach den übereinstimmenden Schilderungen der Beteiligten sowie unter Berücksichtigung der Funktionsbeschreibung geht es um die Abwicklung und den Umschlag von Sendungen. Eine klassische Lagerfunktion wurde nicht genannt.

(bb) Die Tätigkeit erfüllt ferner nicht das Merkmal eines Speditionsarbeiters. Denn bei der Arbeitgeberin handelt es sich nicht um eine Spedition. Darunter ist ein Transportunternehmen, ein Betrieb zu verstehen, der die Spedition, das heißt die gewerbsmäßige Versendung von Gütern durchführt (vgl. <https://www.duden.de/rechtschreibung/Spedition>, zuletzt abgerufen am 13. Juli 2018). Bei der Arbeitgeberin handelt es sich nicht um ein Unternehmen das nur Transportleistungen erbringt, sondern diese Leistung in Verbindung mit der Abholung, dem Sortieren und der Zustellung erbringt.

(cc) Der Arbeitnehmer AN1 erfüllt ferner nicht die Voraussetzung eines Transportarbeiters. Darunter versteht man einen beim Be- und Entladen in einer Spedition oder Ähnlichem beschäftigten Arbeiter (vgl. <https://www.duden.de/rechtschreibung/Transportarbeiter>; zuletzt abgerufen am 13. Juli 2018), einen Arbeiter bei einem Transportunternehmen, der Kraftwagen, Schiffe Flugzeuge, Eisenbahnen oder ähnliches be- und entlädt. Ein Transportunternehmen wiederum ist ein Unternehmen, das Gütertransporte durchführt, eine Spedition (vgl. Wahrig <Hrsg.>, Brockhaus Wahrig – Deutsches Wörterbuch, 1984).

Bei der Arbeitgeberin handelt es sich nicht um ein Unternehmen das nur Transportleistungen erbringt, sondern diese Leistung in Verbindung mit der Abholung, dem Sortieren und der Zustellung erbringt. Zudem geht bei der Tätigkeit des Arbeitnehmers AN1 nach dem in der mündlichen Anhörung gewonnenen Tätigkeitbild nicht nur um das Be- und Entladen von Wechselbrücken, sondern um den gesamten Umschlagsvorgang, also auch das Umsortieren von Sendungen, so dass das Regelbeispiel jedenfalls nicht in vollem Umfang auf die ausgeübten Tätigkeiten zutrifft und auf das allgemeine Merkmal der Vergütungsgruppe zurückzugreifen ist (vgl. BAG, Urteil vom 24. August 2016 - 4 AZR 251/15 -, juris, Rn. 19; BAG, Urteil vom 19. November 2014 - 4 AZR 996/12 -, juris, Rn. 29; BAG, Urteil vom 20. Juni 2012 - 4 AZR 438/10 -, juris, Rn. 16).

(d) Die Tätigkeit des Arbeitnehmers AN1 ist jedoch nicht mit einer erheblichen körperlichen Dauerbelastung verbunden.

(aa) Den Begriff der erheblichen körperlichen Belastung wurde – soweit ersichtlich – höchstrichterlich bislang nicht definiert. Hohe körperliche Belastungen hat das Bundearbeitsgericht angenommen, wenn Belastungen aufgrund eines hohen Energie- und Kraftaufwandes zur körperlichen Beeinträchtigung führen oder sonst eine außerordentliche Belastung darstellen (vgl. BAG, Urteil vom 14. März 1984 - 4 AZR 433/81 -, juris, Rn. 17). Zum Begriff der „geringen körperlichen Belastungen“ hat das Bundesarbeitsgericht ausgeführt, dass dieser mit dem der körperlich leichten Arbeit im Sinne der Rechtsprechung des Senats gleichzusetzen sei (vgl. BAG, Urteil vom 27. April 1988 - 4 AZR 707/87 -, juris, Rn. 13). Versteht man als Synonyme von „erheblich“ „gewaltig, groß, immens, imposant, ins Gewicht fallend, mächtig“ (<https://www.duden.de/rechtschreibung/erheblich>; zuletzt abgerufen am 13. Juli 2018), liegt es nahe, den Begriff der erheblichen körperlichen Belastung mit dem der schweren Arbeit gleichzusetzen.

Für die Beurteilung der schweren Arbeit sind alle Umstände zu berücksichtigen, die auf den Menschen belastend einwirken und zu körperlichen Reaktionen führen. Zu berücksichtigen sind bei der Beurteilung neben dem Ausmaß der Muskelbeanspruchung eine ausschließlich stehende Tätigkeit, notwendige Körperhaltung, taktgebundene, repetitive Arbeit, nervliche und sensorische Belastung, Lärm- und Umwelteinwirkung und soziale Belastungsfaktoren (vgl. BAG, Beschluss vom 27. September 2000 - 10 ABR 48/99 -, juris, Rn. 47, 52 ff.; BAG, Urteil vom 29. Juli 1992 - 4 AZR 502/91 -, juris, Rn. 20). Ausreichen kann, dass eine Tätigkeit schon nach dem Ausmaß der festgestellten Muskelbeanspruchung als körperlich schwere Arbeit anzusehen ist.

(bb) Unter Berücksichtigung der Tarifsystematik handelt es sich bei der in der Lohngruppe 3b benannten erheblichen körperlichen Dauerbelastung um eine solche, die in Form von sozialen Belastungsfaktoren aus dem Kundenkontakt herrühren.

(a) Zutreffend weist die Arbeitgeberin darauf hin, dass in Lohngruppe 2 als Regelbeispiel der Arbeitnehmer bei Kurier-, Post-, Express- und Paketdiensten genannt ist, während das Tarifmerkmal der Lohngruppe 3b allein aus diesem Regelbeispiel besteht, jedoch ohne den Postdienst. Da es bei der Lohngruppe 3b auf das Merkmal der erheblichen körperlichen Dauerbelastung ankommt, sind die Tarifvertragsparteien offensichtlich davon ausgegangen, dass eine solche bei Beschäftigten im Postdienst von Vorneherein ausgeschlossen

ist, weshalb deren Nennung in Lohngruppe 3b unterblieben ist. Die Differenzierung kann mit dem Merkmal des Kundenkontakts und der aus dem Kundenkontakt herrührenden höheren sozialen Belastung begründet werden.

(αα) Dies gilt für Bedienstete bei Paketdiensten, die in der Zustellung tätig sind. Deren Tätigkeit ist weit überwiegend mit Kundenkontakt verbunden, weil die zu befördernden Sendungen regelmäßig einer persönlichen Übergabe bedürfen.

(ββ) Nichts Anderes gilt für Beschäftigte bei einem Kurierdienst, der nach der Legaldefinition in § 5 Abs. 2 Nr. 3 PostG Briefsendungen in der Weise befördert, dass einzelne nachgewiesene Sendungen im Interesse einer schnellen und zuverlässigen Beförderung auf dem Weg vom Absender zum Empfänger ständig begleitet werden und die Begleitperson die Möglichkeit hat, jederzeit auf die einzelne Sendung zuzugreifen und die erforderlichen Dispositionen zu treffen. Auch hier geht es mit Blick auf die permanente Begleitung der Sendung um die persönliche Abholung und Ablieferung der Sendungen.

(γγ) Auch bei einem Expressdienst sind die mit Abholung und Zustellung betrauten Personen im unmittelbaren Kundendienst tätig. Bei einem Expressdienst handelt es sich um einen Logistikdienstleister, der Sendungen, die häufig keiner Beschränkung hinsichtlich Größe und Gewicht unterliegen, besonders schnell und innerhalb einer garantierten Laufzeit zustellt. Die Art der Sendungen, aber auch die garantierte Zustellung bis zu einem bestimmten Zeitpunkt machen in der Regel eine persönliche Zustellung erforderlich.

(δδ) Anders ist es hingegen bei Beschäftigten von Postdiensten. Zwar ist hier der Kundenkontakt – anders als die Arbeitgeberin meint – nicht völlig ausgeschlossen. Postbedienstete sind jedoch in einem deutliche geringeren Umfang Kundenkontakten ausgesetzt als die Beschäftigten der anderen Logistikdienstleister.

Der Begriff des Postdienstes ist unionsrechtlich vorgegeben. Nach Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 97/67/EG sind Postdienste die Dienste im Zusammenhang mit der Abholung, dem Sortieren, dem Transport und der Zustellung von Postsendungen. Unter „Postsendung“ ist nach Art. 2 Nr. 6 der Richtlinie 97/67/EG eine adressierte Sendung in der endgültigen Form, in der sie von dem Anbieter von Universaldienstleistungen übernommen wird, zu verstehen;

es handelt sich dabei neben Briefsendungen z. B. um Bücher, Kataloge, Zeitungen und Zeitschriften sowie um Postpakete, die Waren mit oder ohne Handelswert enthalten.

Nach nationalem Recht sind gemäß § 4 Nr. 1 PostG Postdienstleistungen im Sinne dieses Gesetzes folgende gewerbsmäßig erbrachte Dienstleistungen:

- a) die Beförderung von Briefsendungen,
- b) die Beförderung von adressierten Paketen, deren Einzelgewicht 20 Kilogramm nicht übersteigt, oder
- c) die Beförderung von Büchern, Katalogen, Zeitungen oder Zeitschriften, soweit sie durch Unternehmen erfolgt, die Postdienstleistungen nach Buchstabe a oder b erbringen.

Geht man davon aus, dass jedenfalls Pakete, aber auch bestimmte Briefsendungen wie Einschreiben der persönlichen Übergabe bedürfen und folglich zu einem Kundenkontakt führen, kann der gänzliche Ausschluss von Kundenkontakten nicht zutreffen. Die Diversität, die das Sendungsspektrum bei Postdiensten kennzeichnet, macht jedoch deutlich, dass es im Unterschied zu den anderen Logistikdienstleistungsunternehmen gerade mit Blick auf die schlicht einzuwerfenden Briefsendungen, die gegenüber den Paketsendungen den überwiegenden Anteil am Gesamtsendungsaufkommen der Postdienste einnehmen, in erheblichem Umfang zu keinem zwingenden Kundenkontakt kommt.

(EE) Dass es für die erhebliche körperliche Dauerbelastung nicht auf die gewichtsmäßige Belastung angekommen kann, zeigt die Aufnahme der Beschäftigten bei Kurierdiensten in die Lohngruppe 3b. Denn Briefsendungen, die Kurierdienste nach der Legaldefinition befördern, sind nach § 4 Nr. 2 PostG adressierte schriftliche Mitteilungen, wobei Kataloge und wiederkehrend erscheinende Druckschriften wie Zeitungen und Zeitschriften nicht darunterfallen. Damit scheiden jedenfalls Sendungen von erheblichem Gewicht aus.

Ebenso wenig kann der Aspekt des zeitlichen Drucks das maßgebliche Kriterium für die Bestimmung der erheblichen körperlichen Dauerbelastung sein, da auch den Beschäftigten bei Postdiensten ein zeitlicher Druck bei der Abwicklung der Sendungen nicht abgesprochen werden kann.

(β) Verlangt die Tarifgruppe 3b nach der Tarifsystematik mithin eine erhebliche körperliche Dauerbelastung, die aus der durch Kundenkontakte vermittelten sozialen Belastungssituation herrührt, kann diese hier nicht festgestellt werden. Der einzugruppierenden Arbeitnehmer AN1 ist unstreitig ausschließlich im Depot E-Stadt eingesetzt und mit Ent- und Beladungs- sowie Sortiertätigkeiten im Rahmen des Umschlagsprozesses beschäftigt. Kontakt zu Kunden hat er nicht.

(e) Selbst wenn man davon ausgeht, dass die erhebliche körperliche Belastung im Sinne des Tarifmerkmals nicht nur bei aus dem Kundenkontakt herrührender höherer nervlicher und sozialer Belastung gegeben sein kann, sondern aus der Gesamtschau aller Belastungsfaktoren zu ermitteln ist, erfüllt die vom Arbeitnehmer AN1 überwiegend ausübende Tätigkeit nicht die Voraussetzung einer erheblichen körperlichen Dauerbelastung.

(aa) Eine Dauerbelastung liegt nach Auffassung des Beschwerdegerichts nur dann vor, wenn die erhebliche körperliche Belastung während nahezu des gesamten Arbeitsvorgangs besteht. Dies ergibt sich nach Auslegung des Merkmals „Dauerbelastung“.

Abzustellen ist, da insoweit keine tarifliche Definition vorliegt und es sich nicht um einen feststehenden Rechtsbegriff handelt, auf den allgemeinen Sprachgebrauch. Danach ist unter einer Dauerbelastung eine ständige Belastung (vgl. Wahrig-Burfeind <Hrsg.>, Deutsches Wörterbuch, 6. Aufl. 1997; Wahrig <Hrsg.>, Brockhaus Wahrig – Deutsches Wörterbuch, 1981), eine ständige, über längere Zeit bestehende Belastung (vgl. <https://www.duden.de/rechtschreibung/Dauerbelastung>, zuletzt abgerufen am 13. Juli 2018; Drosdowski <Hrsg.>, Duden – Das große Wörterbuch der deutschen Sprache, 2. Aufl. 1993) zu verstehen. Synonym für „Dauer“ allein sind das (unbegrenzte) Fortbestehen, der Bestand, eine lange Zeit (vgl. Wahrig-Burfeind <Hrsg.>, Deutsches Wörterbuch, 6. Aufl. 1997; Wahrig <Hrsg.>, Brockhaus Wahrig – Deutsches Wörterbuch, 1981), das Andauern, das Fortbestehen, eine unbegrenzte Zeit (vgl. <https://www.duden.de/rechtschreibung/Dauer>, zuletzt abgerufen am 13. Juli 2018; Drosdowski <Hrsg.>, Duden – Das große Wörterbuch der deutschen Sprache, 2. Aufl. 1993).

(bb) Unter Berücksichtigung dessen handelt es sich bei der hier relevanten Tätigkeit als Mitarbeiter Umschlag/Lager nicht um eine solche, die mit einer erheblichen körperlichen

Belastung verbunden ist, die dauerhaft vorliegt.

(α) Zwar ist von einer erheblichen körperlichen Belastung auszugehen, weil die einzelnen Beschäftigten im Lager pro Schicht Lasten von nicht unerhebliche Gewicht zu bewegen haben. Legt man die Prozentwerte der einzelnen Sendungsgrößen am Gesamtaufkommen, das jeweils durchschnittliche Gewicht sowie die Gesamtsendungszahl an den exemplarisch ausgewerteten Tagen (3. und 11. August 2017) zu Grunde, ergibt sich für den 3. August 2017 mit zwölf Beschäftigten eine durchschnittlich pro Arbeitnehmer/in zu bewegendende Last von 11.017 kg und für den 11. August 2017 mit 14 Beschäftigten von 8.837 kg. Das Bundesarbeitsgericht hat bereits eine Gesamtlast von 40 Zentnern unter Zuhilfenahme von Rollcontainern, allerdings bei einem überwiegenderen Paketgewicht von 10 bis 15 kg ausreichen lassen, um eine schwere Arbeit anzunehmen (vgl. BAG, Urteil vom 29. Juli 1992 - 4 AZR 502/91 -, juris, Rn. 31). Im Falle des Arbeitnehmers AN1 kommt hinzu, dass aufgrund der teilweise bis zu einer Höhe von 2,5 Metern beladenen Wechselbrücken Arbeiten über Kopf anfallen und bei der Ent- und Beladung der Wechselbrücken mangels eines nach unten absenkbaaren Teleskopbandes sowie bei der Befüllung von Corletten und dem Absortieren von Paletten zwangsläufig eine gebückte Haltung eingenommen werden muss. Hinzu kommt der zeitliche Druck, unter denen die Beschäftigten im Lager stehen. Unter Würdigung der gesamten Umstände ist daher nach Auffassung des Beschwerdegerichts von einer erheblichen körperlichen Belastung auszugehen.

(β) Diese Belastung ist – wie schon das Arbeitsgericht festgestellt hat – nicht dauerhaft gegeben. Unstreitig gibt es Umsetzungsvorgänge bei den Wechselbrücken, die jeweils zehn bis 15 Minuten in Anspruch nehmen und während derer keine Entladung stattfindet. Dies zeigt, zum einen, dass in dieser Zeit Regenerationsphasen ohne zeitlichen Stress möglich sind, und zum anderen, dass – jedenfalls auf den Wechselbrücken – kein kontinuierlicher Fluss von Sendungen gegeben sein kann, auch wenn der Betriebsrat ausgeführt hat, dass immer Sendungen vorhanden seien und der Fluss nie aufhöre (Bl. 174 d.A.). Zudem hat der Betriebsrat unbestritten gelassen beziehungsweise eingeräumt, dass nicht die ganze Zeit Großteile angeliefert werden und das Sendungsspektrum unterschiedlich ist (Bl. 173 f. d.A.). Insbesondere bei den leicht zu stapelnden Sendungen der Firma F., die überwiegend sehr klein sind und im Depot E-Stadt rund 35 % des gesamten Sendungsaufkommens ausmachen (Bl. 172, 174 d.A.), kann eine aus dem Gewicht und anstrengenden

Bewegungen resultierende Belastungssituation nicht erkannt werden. Der zeitliche Druck allein vermag hier eine erhebliche körperliche Belastung nicht zu rechtfertigen. Auch das rollierende System, das zwar offensichtlich nicht konsequent eingehalten, aber dennoch durchgeführt wird, beispielsweise mit Wechseln zwischen Wechselbrücke und Großteileabwicklung (Bl. 173; 174 d.A.), spricht gegen eine dauerhafte Belastung, die aus dem repetitiven Charakter der Arbeit herrührt.

Unter Würdigung aller belastender Faktoren im Rahmen einer Gesamtschau ist damit nicht feststellbar, dass der einzugruppierende Arbeitnehmer einer erheblichen körperlichen Belastung während der gesamten Schichtdauer ausgesetzt ist.

(3) Die für die Erfüllung der Lohngruppe 2 erforderlichen Fachkenntnisse hat die Arbeitgeberin durch ihren Antrag zugestanden. Der Betriebsrat hat hiergegen jedenfalls keine Einwendungen erhoben. Anhaltspunkte, dass diese Eingruppierung unzutreffend wäre, sind nicht ersichtlich. Damit erweist sich die von der Arbeitgeberin beantragte Eingruppierung in Lohngruppe 2 des LTV STL als zutreffend.

III.

Einer Kostenentscheidung bedarf es mit Blick auf § 2 Abs. 2 GKG nicht.

IV.

Die Rechtsbeschwerde ist nach § 92 Abs. 1, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen der grundsätzlichen Bedeutung entscheidungserheblicher Rechtsfragen zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss kann der Betriebsrat Rechtsbeschwerde einlegen.

Für die Arbeitgeberin 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 Einlegung der Rechtsbeschwerde mittels elektronischen Dokuments wird auf die Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de> hingewiesen.

Pessinger

Ahl

Portenhauser