

**Landesarbeitsgericht Schleswig-
Holstein**

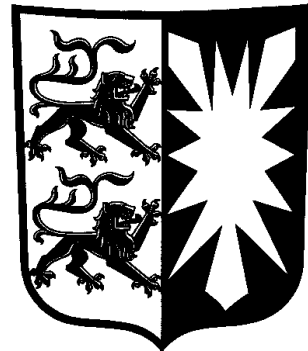
Aktenzeichen: 3 TaBV 20/13

52 BV 38 c/12 ArbG Elmshorn

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 18.09.2013

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten

pp.

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 18.09.2013 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und d. ehrenamtliche Richterinnen ... als Beisitzerinnen und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

b e s c h l o s s e n:

Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 28.03.2013 – 52 BV 38 c/12 – teilweise abgeändert:

I. Der Antrag auf Ersetzung der Zustimmung zur Versetzung des Herrn R. W. auf die Position des Meßwarts wird zurückgewiesen.

II. Im Übrigen wird die Beschwerde zurückgewiesen.

III. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist das Rechtsmittel der Rechtsbeschwerde nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 92 a Arbeitsgerichtsgesetz verwiesen.

.....

I.

Die Beteiligten streiten in Bezug auf den Mitarbeiter R. W. um die Zustimmung zu einer Versetzung und zu einer Umgruppierung von E 9 in E 8.

Die Antragstellerin (im Folgenden: Arbeitgeberin) betreibt am Standort B. ein Werk mit ca. 520 Mitarbeitern. Antragsgegner ist der bei ihr am Standort B. gewählte Betriebsrat.

Im November 2008 wurde im Werk in B. der Bereich „Tonerdeweiterverarbeitung“ umorganisiert. Aufgrund gestiegener Anforderungen an den Kenntnisstand wurden die Schichten ab 01.11.2008 nicht mehr durch sogenannte Schichtführer, sondern durch besser ausgebildete Schichtmeister geführt. Dadurch entfielen sechs Planstellen für Schichtführer, die in Entgeltgruppe E 9 eingruppiert waren. Es handelt sich um die Schichtführer F. (geboren 1950), M. (geboren 1952), P. (geboren 1949), K., H. und der hier betroffene Herr W.(geboren 1959). Die Herren F., M. und P. sind zwischenzeitlich altersbedingt ausgeschieden. Herr K. ist mittlerweile verstorben. Für die vier neuen Schichtmeister wurden vorrangig im Bereich der ehemaligen Schichtführer vier Meistervertreter gesucht. Allerdings kamen die Herren F. und M. als Meistervertreter mangels entsprechender fachlicher Qualifikation nicht in Betracht. Die Meistervertretung ist freiwillig und kann auch jederzeit freiwillig aufgegeben werden und wird vorrangig mit einer Zulage von - heute - 150 € vergütet. U. a. die ehemaligen Schichtführer W.und H. erklärten sich Ende 2008 zur Übernahme der Meistervertretung bereit.

Zum Zwecke der größtmöglichen Besitzstandswahrung u. a. für die von der genannten Umorganisation betroffenen Schichtführer führte die Arbeitgeberin mit jedem der sechs Schichtführer individuelle Gespräche, die zuletzt jeweils in auf die jeweiligen Einsatzbereiche zugeschnittene, einvernehmlich herbeigeführte Einzelzusagen mündeten. Parallel hierzu schlossen die Betriebsparteien eine undatierte, sogenannte „Regelungsabrede zur Neuorganisation der Tonerdeweiterverarbeitung Werk B. zum 01.11.2008“ ab. Dort heißt es auszugsweise wie folgt:

„Umsetzung:

...Die Vertretung der Schichtmeister erfolgt aus den jeweiligen Schichten durch Allrounder. ...

Planstellen alt:	Arbeitsplatz	Planstellen-Anzahl	Planstellen neu:	Arbeitsplatz	Planstellen-Anzahl
.....
Wechselschicht	Schichtführer/ Springer	6	Wechselschicht	Meister	4
	Ofenfahrer	16		Allrounder + Meister- Vertr.	4
	Abfüller	6		Messwart	
				Anlagenwart	12
				Abfüller	6

...

Personelle Maßnahmen:

...

Mit Wirkung zum 01.01.2009 verlieren die Schichtführer nach erfolgter Einarbeitung der neuen Schichtmeister die disziplinarische Verantwortung für die Schicht-Mitarbeiter und werden in den Schichten auf Arbeitsplätzen mit niedrigerer Eingruppierung als Anlagenwarte oder Allrounder u. Meistervertreter versetzt. Aufgrund vorangegangener Zusagen gegenüber den betroffenen Mitarbeitern und dem Betriebsrat erfolgt in diesen Fällen die Beibehaltung der bisherigen Eingruppierung (E-9).

(Anlage Ast 1, Bl. 5 bis 7 d. A.)

In der persönlichen Zusage an den Arbeitnehmer W. heißt es wie folgt:

„Bezug nehmend auf die mit Ihnen geführten Gespräche werden Sie nach erfolgter Einarbeitung der neuen Schichtmeister mit Wirkung zum 01.01.2009 in den Schichten als Anlagenwart (Allrounder & Meistervertreter) eingesetzt.

Aufgrund vorausgegangener mündlicher Zusagen erfolgt diese Versetzung ausnahmsweise und ohne Anerkennung einer Rechtsverpflichtung unter Beibehaltung Ihrer bisherigen Eingruppierung als Schichtführer (E9) und damit unter Aussetzung der einschlägigen Regelungen des aktuell geltenden Sozialplans, ...

Der Arbeitgeber weist ausdrücklich darauf hin, dass er eine präjudizierende Wirkung dieser Maßnahme ausschließt und sich verpflichtet sieht, bei künftigen Versetzungen die jeweils geltenden Regelungen anzuwenden. ...

Hiermit erkläre ich mein Einverständnis
mit dieser Vereinbarung:
Unterschrift“

(Anlage Ast 2, Bl. 12 d. A.)

Am 13.10.2012 stellte Herr W. bei der Personalabteilung aus gesundheitlichen Gründen einen Teilzeitantrag und äußerte gleichzeitig den Wunsch, künftig nicht mehr die Meistervertretung ausüben zu wollen. Die Arbeitgeberin einigte sich daraufhin mit ihm auf eine Weiterbeschäftigung mit einem Arbeitsanteil von 66,7 % als Messwart in der Tonerdeweiterverarbeitung. Die Tätigkeit als Messwart war bei der Umstrukturierung 2008 mit Entgeltgruppe 7 bewertet. Aufgrund der Veränderung der Anforderungen wird diese Tätigkeit auf Basis der bei der Antragstellerin geltenden Betriebsvereinbarung vom 13.06.2012 jetzt der Entgeltgruppe E 8 zugeordnet (Anlage Ast 3, Bl. 13 bis 15 d. A.).

Mit Schreiben vom 19.11.2012 bat die Arbeitgeberin den Betriebsrat um Erteilung der Zustimmung zur Umgruppierung des Arbeitnehmers W. von E 9 in E 8 (Anlage Ast 4, Bl. 21 d. A.). Mit Beschluss vom 22./26. November 2012 verweigerte der Betriebsrat die Zustimmung unter Hinweis auf die „Regelungsabrede“. Diese beinhaltet eine Entgeltsicherung in Form der Beibehaltung der Entgeltgruppe 9 unabhängig von einer Ausführung oder Beibehaltung der Meistervertretung (Anlage Ast 5, Bl. 22 d. A.). Daraufhin leitete die Antragstellerin mit am 06.12.2012 beim Arbeitsgericht Elmshorn eingegangener Antragschrift das vorliegende Verfahren auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung des Herrn R. W. auf die Position des Messwarts sowie zur damit verbundenen Umgruppierung in die Entgeltgruppe E 8 ein.

Sie hat stets die Auffassung vertreten, verbunden mit der individuellen Zusage gegenüber Herrn W., beinhaltet die Regelungsabrede zur besitzstandswahrenden Beibehaltung der Entgeltgruppe E 9, dass der Arbeitnehmer W. im Rahmen seiner Beschäftigung in der Tonerdeweiterverarbeitung die Meistervertretung ausführt. Bei künftigen Versetzungen, die nicht mehr auf der im Jahre 2008 durchgeführten Neuorganisation zurückzuführen seien, sollten die jeweils geltenden betrieblichen Eingruppierungsregelungen Anwendung finden.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben und ist im Wesentlichen deren Argumenten gefolgt. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf den Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 28.03.2013 verwiesen.

Gegen diese dem Betriebsrat am 18.04.2013 zugestellte Entscheidung hat er am 15.05.2013 Beschwerde eingelegt, die am 18.06.2013 begründet wurde.

Der Betriebsrat ergänzt und vertieft im Wesentlichen sein erstinstanzliches Vorbringen. Zu einer Versetzung sei kein Mitbestimmungsverfahren eingeleitet worden. Für die Eingruppierung des Arbeitnehmers W. sei der Wegfall der Meistervertretung nicht relevant. Mit der „Regelungsabrede“ aus dem Jahre 2008 hätten die Parteien den betroffenen Schichtführern bis zum Ausscheiden aus der Tonerdeweiterverarbeitung unabhängig von der Inanspruchnahme einer Meistervertretung die Beibehaltung der Entgeltgruppe 9 sichern wollen, soweit und solange sie noch eine der in der Regelungsabrede genannten Tätigkeiten ausüben. Erst bei einer grundlegenden Veränderung der Tätigkeit habe der reguläre Eingruppierungsmechanismus wieder greifen sollen. Das ergebe sich auch aus der Tatsache, dass allen sechs betroffenen Schichtführern die Beibehaltung der Entgeltgruppe 9 zugesagt worden sei, obgleich die zwischenzeitlich ausgeschiedenen Herren M., F. und P. nie Meistervertreter waren.

Der Betriebsrat beantragt,

der Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn, Kammer Meldorf, vom 28.03.2013, 52 BV 38 c/12, wird abgeändert und es wird wie folgt erkannt:

Der Antrag wird zurückgewiesen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie hält den angefochtenen Beschluss in Bezug auf das Umgruppierungsbegehren sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend. Maßgeblich für die Auslegung der „Regelungsabrede“ seien die dort in Bezug genommenen individuellen Zusagen. Die Regelungsabrede habe diese nicht erweitern wollen. Den Mitarbeitern M., F. und P. habe aufgrund ihres Lebensalters und der daraufhin zur Anwendung kommenden Besitzstandsregelung eines geltenden Sozialplans die Entgeltsicherung, unabhängig von einer Meistervertretung zugesagt werden müssen. Unter anderem der wesentlich jüngere Arbeitnehmer W. habe aber einen solchen kollektivrechtlichen Anspruch auf Besitzstandswahrung nicht gehabt. Für den Arbeitskollegen H. und ihn sei daher die Ausübung der Meistervertretung zur maßgeblichen Voraussetzung für die Beibehaltung der Entgeltgruppe E 9 gemacht worden. Der Antrag auf Ersetzung der Zustimmung zur Versetzung sei lediglich versehentlich gerichtlich geltend gemacht worden. Er sei nicht Gegenstand der Anhörung gewesen.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Protokolle verwiesen.

II.

Die zulässige Beschwerde ist teilweise begründet.

Die Beschwerde ist statthaft (§ 87 Abs. 1 ArbGG) sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 87 Abs. 2, 66 Abs. 1 Satz 2, 89 Abs. 1 und Abs. 2 ArbGG).

Die Beschwerde hat jedoch nur teilweise Erfolg. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts gilt die notwendige Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung des Arbeitnehmers W. nicht als erteilt. Sie war auch nicht ersetzbar. Insoweit war der angefochtene Beschluss abzuändern. Die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung des Arbeitnehmers W. von Entgeltgruppe E 9 in Entgeltgruppe E 8 ist jedoch zu Recht ersetzt worden.

A. Obgleich der Betriebsrat in seinem Widerspruchsschreiben vom 26. November 2012 die Zustimmung zur Versetzung nicht verweigert hat, dieses Schreiben vielmehr keinerlei Ausführungen zu einer Versetzung des Herrn W. enthält, greift die Zustimmungsfiktion des § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG nicht.

1. Gemäß § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hat der Betriebsrat im Falle der Zustimmungsverweigerung dieses dem Arbeitgeber innerhalb von einer Woche nach Unterrichtung unter Angabe beachtlicher Gründe im Sinne des § 99 Abs. 2 BetrVG schriftlich mitzuteilen. Voraussetzungen für den Lauf der Frist ist jedoch die ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats.

2. Der Betriebsrat ist jedoch ausweislich des Anhörungsschreibens der Arbeitgeberin vom 19.11.2012 nur zu einer Umgruppierung, nicht zu einer Versetzung des Arbeitnehmers W. angehört worden. Davon geht die Arbeitgeberin selbst aus. Ausweislich der Protokollerklärung der Beschwerdegegnerin in der Verhandlung vom 28.09.2013 wollte sie mit ihrem Anhörungsschreiben vom 19.11.2012 den Betriebsrat nicht um Zustimmung zu einer Versetzung des Arbeitnehmers W. bitten. Ist ein Zustimmungsverfahren nicht eingeleitet worden, löst es keine Erklärungsfrist für den Betriebsrat aus. Dann kann auch dessen Zustimmung weder fingiert noch ersetzt werden.

Insoweit war der angefochtene Beschluss auf die Beschwerde des Betriebsrats abzuändern.

B. Die weitergehende Beschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Zustimmung zur Umgruppierung des Arbeitnehmers W. von Entgeltgruppe E 9 auf Entgeltgruppe E 8 angesichts der mit diesem vereinbarten Tätigkeitsveränderung vom Allrounder und Meistervertreter zum Messwart in der D-Schicht zu Recht ersetzt. Der unter Berücksichtigung des Zustimmungsverweigerungsschreibens des Betriebsrats vom 26. November 2012 mögliche Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Ziff. 1 BetrVG stand dem Betriebsrat nicht zur Seite. Die Voraussetzungen sind nicht erfüllt.

1. Es spricht sehr viel dafür, dass es sich bei der von beiden Parteien als „Regelungsabrede“ bezeichneten Vereinbarung aus November 2008 objektiv um eine Betriebsvereinbarung im Sinne der §§ 77 Abs. 2, 99 Abs. 2 Ziff. 1 BetrVG handelt. Die genaue Abgrenzung ist jedoch letztendlich nicht entscheidungserheblich. Die sogenannte „Regelungsabrede“ enthält jedenfalls eine übereinstimmende Vereinbarung zur Handhabung der Entgeltsicherung für eine Gruppe von Arbeitnehmern. Damit fällt sie ungeachtet ihrer rechtlichen Einordnung in den kollektivrechtlichen Anwendungsbereich des § 99 Abs. 2 Ziff. 1 BetrVG.

2. Das Vorliegen der Eingruppierungsvoraussetzungen ist zu überprüfen. Die Tätigkeit des Arbeitnehmers W. hat sich mit Wirkung zum 01.07.2013 verändert. Vor November 2008 war er als Schichtführer in der Tonerdeweiterverarbeitung mit Entgeltgruppe E 9 eingesetzt, danach als „Allrounder und Meistervertreter“, ebenfalls mit Entgeltgruppe E 9. Seit dem 01.07.2013 ist Herr W. nur noch in Teilzeit mit 66,7 % der regulären Arbeitszeit tätig, in der D-Schicht eingesetzt und übt die Tätigkeit als Messwart aus. Zudem ist er mit der Meistervertretung nicht mehr betraut.

Damit liegt sowohl in zeitlicher, als auch in zeitumfänglicher, als auch in tatsächlicher Hinsicht eine Tätigkeitsveränderung vor. Ausweislich der gemäß § 77 Abs. 4 BetrVG für alle Beschäftigungsverhältnisse unmittelbar und zwingend geltenden „Betriebsvereinbarung zur Eingruppierung ...“ vom 13.06.2012 sind Messwarte der Entgeltgruppe E 8 zuzuordnen. Sind aus dem Kreis der in E 8 eingruppierten Messwarte/Allrounder eines Betriebes Personen als Meistervertreter benannt, erhalten sie nach der „Betriebsvereinbarung zur Meistervertretung vom 22.09.2011“ eine Meistervertretungspauschale in Höhe von 150 € brutto monatlich, es sei denn, die Meistervertretung ist nicht bereits im Rahmen einer höheren Eingruppierung berücksichtigt worden, wie z.B. bei ehemaligen Schichtführern der Tonerdeweiterverarbeitung (Anlage Ast 7, Bl. 49 d. A.).

3. Der Arbeitnehmer W. war anlässlich der Umstrukturierung aus November 2008 aufgrund der mit ihm individuell getroffenen Vereinbarung sowie der undatierten „Regelungsabrede zur Neuorganisation der Tonerdeweiterverarbeitung“ nach freiwillig erteilter eigener Zustimmung zur Ausübung der Meistervertretung besitzstandswah-

rend in Entgeltgruppe E 9 eingruppiert. Der unter „personelle Einzelmaßnahmen“ festgelegte Regelungsbereich dieser „Regelungsabrede“ mit ausdrücklicher Bezugnahme auf die individuell erteilten Zusagen ist für ihn durch die gewünschte Tätigkeitsveränderung in der Tonerdeweiterverarbeitung ab 01.07.2013 bei gleichzeitiger, freiwilliger Abgabe der Meistervertretung beendet, so dass nunmehr die in den Betriebsvereinbarungen vom 13.06.2012 und vom 22.09.2011 festgelegten Eingruppierungsvoraussetzungen zum tragen kommen.

4. Es liegt aber kein Zustimmungsverweigerungsgrund zur Umgruppierung vor. Die „Regelungsabrede“ gebietet nicht die Beibehaltung der bestehenden Eingruppierung. Das ergibt die Auslegung der Regelungsabrede vom 11.06.2011 in Verbindung mit der dem Arbeitnehmer W. erteilten individuellen Vergütungs- und Besitzstandsregelungszusage.

a. Die Betriebsparteien haben für die als „Regelungsabrede“ bezeichnete Vereinbarung die für eine Betriebsvereinbarung geltenden Formvorschriften gewählt. Im Gegensatz zur Betriebsvereinbarung hat die Regelungsabrede an sich keine Normwirkung. Sie wirkt nicht unmittelbar und zwingend auf die Arbeitsverhältnisse ein, sondern bindet nur die Betriebspartner schuldrechtlich, sich entsprechend der getroffenen Abrede zu verhalten. Damit sie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirkt, muss sie in die einzelnen Arbeitsverträge transformiert werden (Fitting, Kommentar zum BetrVG Rzn. 216 ff. zu § 77 BetrVG). Die Transformierung bzw. die Herbeiführung eines normwirkungsähnlichen Charakters ist durch die Ankoppelung der „Regelungsabrede“ an die den Arbeitnehmern erteilten Zusagen und die parallele Erzielung eines Einvernehmens über das weitergehende, besitzstandswahrende Vorgehen erfolgt. Damit ist die Regelungsabrede hinsichtlich ihrer Wirkung vorliegend einer Betriebsvereinbarung gleichgestellt und wegen dieses Charakters entsprechend auszulegen.

b. Betriebsvereinbarungen sind wie Tarifverträge und Gesetze auszulegen. Ausgehend ist danach vom Wortlaut der Bestimmungen und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn sind der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, sofern und

soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelungen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt. Auf die Entstehungsgeschichte der Norm kann zurückgegriffen werden, wenn nach Wortlaut, Wortsinn und Gesamtzusammenhang der Vereinbarung Zweifel an dem Inhalt und dem wirklichen Willen der Betriebsparteien bestehen (BAG vom 30.11.2010 – 3 AZR 475/09 – zitiert nach JURIS, Rz 15).

c. In Anwendung dieser Auslegungskriterien führten die mit Wirkung zum 01.07.2013 eingetretenen und einvernehmlich vereinbarten Veränderungen im Tätigkeitsfeld des Arbeitnehmers W. zum Verlust der Besitzstandszusage und damit zum Verlust eines Anspruchs auf Beibehaltung der Eingruppierung in Entgeltgruppe E9. Ausweislich der ausführlichen Erörterungen im zweitinstanzlichen Anhörungstermin hat die Arbeitgeberin mit allen sechs von der Umstrukturierung betroffenen Schichtführern unter Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen persönlichen Daten, unterschiedlichen Qualifikationen und der unterschiedlichen Anwendungsbereiche des Sozialplans jeweils individuelle Vereinbarungen getroffen, unter welchen Voraussetzungen ihnen weiterhin eine Vergütung nach Entgeltgruppe E 9 zusteht. Die sechs betroffenen Arbeitnehmer, so auch der hier betroffene Arbeitnehmer W. haben ausdrücklich ihr Einverständnis mit dieser Zusage/Vereinbarung erklärt (Anlage Ast 2, Bl. 12 d. A.).

aa) Nach dem Wortlaut der „Regelungsabrede“ wurde zwischen den Betriebsparteien vereinbart, dass die Schichtführer nach Einarbeitung der Schichtmeister in den Schichten auf Arbeitsplätzen mit niedrigerer Eingruppierung als „Anlagenwarte oder Allrounder und Meistervertreter“ eingesetzt werden und dass „aufgrund vorangegangener Zusagen gegenüber den Betroffenen Mitarbeitern und dem Betriebsrat in diesen Fällen die bisherige Eingruppierung (E 9) beibehalten wird“. Von diesem Wortlaut ist auszugehen. Dem Wortlaut ist zu entnehmen, dass Voraussetzung für die Beibehaltung der bisherigen Eingruppierung E 9 eine Tätigkeit als „Anlagenwart“ oder als „Allrounder und Meistervertreter“ Voraussetzung sein sollte. Der Messwart ist in dieser besitzstandswahrenden Regelungsabrede nicht erwähnt. Ausgehend vom Wort-

laut der Vereinbarung sollte für eine Tätigkeit als Messwart daher Ende 2008 keine Besitzstandswahrung gewährt werden.

bb) Das ergibt sich auch aus dem Gesamtzusammenhang: Die Tätigkeit des Messwarts ist in der „Regelungsabrede“ unter der Überschrift „Umsetzung“ und auch nochmals unter der Überschrift „Stellenwertigkeiten“ erwähnt. Unter „Umsetzung“ heißt es unter anderem: „Neu entstanden sind im Gegenzug vier Schichtmeister-Planstellen sowie vier Messwarten-Planstellen. Damit wird der Gesamtplanstellenbestand um zwei Positionen erhöht. Die Vertretung der Schichtmeister erfolgt aus den jeweiligen Schichten durch Allrounder“ (Anlage Ast 1, Bl. 5 f d. A.).

Unter „Stellenwertigkeiten“ heißt es dort:

„**Allrounder/Meistervertreter**, E8, beherrscht TE-Hallen & Messwarte und vertritt den Schichtmeister“.

„**Messwart**“, E 7, beherrscht TE-Hallen & Messwarte

Aus diesen unmittelbar vor den besitzstandswahrenden Aussagen getroffenen Regelungen ergibt sich, dass 2008 eine unterschiedliche Bewertung und Behandlung der Messwarte und der „Allrounder und Meistervertreter“ im Rahmen der Besitzstandswahrung gewollt war. Die Messwarte sind bei den „personellen Einzelmaßnahmen“ nicht aufgeführt. Unter „personelle Einzelmaßnahmen“ ist aber gerade die Besitzstandswahrung geregelt. Das zeigt, dass diese Tätigkeit Messwart damals nicht von der Regelungsabrede zur Besitzstandswahrung erfasst werden sollte.

cc) Zu berücksichtigen ist bei der Auslegung ferner, dass in der Besitzstandsregelung der „Regelungsabrede“ ausdrücklich auf die „vorangegangene Zusagen“ gegenüber den betroffenen Mitarbeitern und dem Betriebsrat Bezug genommen wird. Diese vorangegangenen Zusagen sind mithin quasi „Geschäftsgrundlage“ der zwischen den Parteien getroffenen Regelungsabrede geworden. Sie können bei der Auslegung nicht unbeachtet bleiben.

(1) Der Betriebsrat konnte im Anhörungstermin nicht konkretisieren, ob und ggf. welche konkreten Zusagen dem Betriebsrat abweichend oder ergänzend vom/zum Wort-

laut der „Regelungsabrede“ gemacht wurden. Etwaige konkrete Zusagen gegenüber dem Betriebsrat mit einem vom Inhalt der den Mitarbeitern erteilten Zusagen waren dem Betriebsrat nicht erinnerbar. Mithin verbleibt hier zur Auslegung der in der Regelungsabrede enthaltenen Besitzstandsregelung allein die dem Arbeitnehmer W. erteilte individuelle Zusage.

(2) In dieser in Bezug genommenen individuellen Zusage heißt es explizit, dass Herr W. in den Schichten ab 01.01.2009 als „Anlagenwart (Allrounder und Meistervertreter)“ eingesetzt wird, dass der damals aktuell geltende Sozialplan in Bezug auf die neue Stellenwertigkeit und Entgeltsicherung außer Kraft gesetzt wird und dass der Arbeitgeber sich verpflichtet sieht, bei künftigen Versetzungen die jeweils geltenden Eingruppierungsregelungen anzuwenden.

(3) Der Einsatzbereich des Arbeitnehmers W. hat sich nun auf verschiedenen Ebenen verändert. Neben der Arbeitszeitreduzierung und der Tätigkeitsveränderung ist gerade seine Personalverantwortung, die Meistervertretung, weggefallen. Die ausdrücklich in der Zusage von 2008 fixierte Fallkonstellation zur Beendigung der Besitzstandswahrung sowie zur Anwendung der allgemein gültigen betrieblichen Eingruppierungssituation ist daher vorliegend zum 1. Juli 2013 eingetreten.

5. Diesem Auslegungsergebnis steht auch nicht die Entstehungsgeschichte der Regelungsabrede in Verbindung mit den getroffenen Zusagen entgegen. Unstreitig ist, dass alle sechs damals betroffenen Schichtführer individuelle Zusagen erhalten haben, die sich jeweils bezogen auf ihre individuellen Arbeitsbedingungen und anwendbare, im Betrieb geltende normative Regelungen, wie z. B. den damals gültigen Sozialplan. Der Sozialplan sah für die sechs betroffenen Schichtführer allein schon unter Berücksichtigung der unterschiedlichen individuellen Betriebszugehörigkeit und des unterschiedlichen Lebensalters unterschiedliche Entgeltsicherungsansprüche vor. Dem hat die Arbeitgeberin im Rahmen der von ihr getroffenen Zusagen, auf die sie in der Vereinbarung mit dem Betriebsrat nochmals Bezug genommen hat, Rechnung getragen. Insoweit ist es unbeachtlich, ob sie gegenüber dem Betriebsrat noch einmal ausdrücklich kommuniziert hat, welche gemäß § 77 BetrVG für sie und die betroffenen Arbeitnehmer unmittelbar und zwingend geltenden Betriebsvereinbarun-

gen Anwendung finden sollten und wo sie eine günstigere Abweichung vereinbart hat.

6. Dem Betriebsrat ist zuzustimmen, dass durch diese Auslegung die im Jahr 2008 betroffenen sechs Schichtführer unterschiedlich behandelt wurden bzw. werden. Das war jedoch nach dem Wortlaut der „Regelungsabrede“ und der in Bezug genommenen individuellen Zusagen so gewollt. Einige ältere Schichtführer hatten einen höheren Bestandsschutz nach dem Sozialplan, waren hingegen qualifikationsmäßig nicht in der Lage, die disziplinarische Verantwortung für Schichtmitarbeiter als Meistervertreter auszuüben. Andere, wie der Arbeitnehmer W., waren hingegen jünger, hatten nicht den Bestandsschutz des Sozialplans, jedoch die individuelle berufliche Fähigkeit, die disziplinarische Verantwortung für Schichtmitarbeiter als Meistervertreter zu übernehmen. Für diese differenzierte Behandlung der unterschiedlich alten und unterschiedlich qualifizierten Schichtführer ergibt sich daher aus dem Wortlaut der Bestimmungen, dem Gesamtzusammenhang und der Systematik der Regelungen, dass die in der Regelungsabrede getroffene Besitzstandswahrung für „Allrounder und Meistervertreter“ tatsächlich an die Ausübung der Meistervertretung gebunden sein sollte. Einzelnen Arbeitnehmern, die nicht schon aus anderen Rechtsgrundlagen Besitzstandswahrung beanspruchen konnten, sollte die Entgeltgruppe E9 nur dann gesichert werden, wenn sie eine bestimmte Tätigkeit in Kombination mit der Ausübung von Personalverantwortung in Form der Meistervertretung ausüben.

7. Vor diesem rechtlichen Hintergrund wird die hier streitbefangene Tätigkeitsveränderung des Arbeitnehmers W. zum „Messwart ohne Meisterverantwortung“ nicht mehr vom Gegenstand der „Regelungsabrede“ aus dem Jahr 2008 erfasst. Die aktuelle Tätigkeitsveränderung beruht nicht auf der damaligen Umorganisation, die die Besitzstandswahrung ausgelöst hat. Aus dem Wortlaut, Wortsinn und Gesamtzusammenhang der Vereinbarung lässt sich gerade nicht entnehmen, dass in Bezug auf die Tätigkeitsveränderung des Arbeitnehmers W. auch bei Abgabe der Meistervertretung, mithin der vorübergehenden disziplinarischen Verantwortung für Schichtmitarbeiter, noch die alte, für ihn ausdrücklich auf die Meistervertretung abstellende Besitzstandszusage Anwendung findet. Er unterliegt daher nun den maßgeblichen abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen zur Eingruppierung und zur Gewährung

von Flexibilitätszulagen. Diese sehen aber die Eingruppierung eines Messwerts in Entgeltgruppe E 8 vor. Das Arbeitsgericht hat die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung von Herrn W. in die Entgeltgruppe E 8 daher zu Recht ersetzt.

Die hiergegen gerichtete Beschwerde war zurückzuweisen.

Die Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei.

Die Rechtsbeschwerde war nicht zuzulassen. Vorliegend handelt es sich ausschließlich um eine Einzelfallentscheidung.