
Datum: 01.07.2008
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 9. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 9 TaBV 78/07
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2008:0701.9TABV78.07.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 17 BV 68/07
Schlagworte: Umgruppierung; ERA; AT-Angestellte
Normen: § 95 Abs. 1, § 99 Abs. 1 BetrVG, § 1 Abs. 3 b und c
Entgeltrahmenabkommen in der Metall- und Elektroindustrie NRW
vom 18.12.2003 (ERA)
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1. Nach § 1 Abs. 3 b und c ERA ist zu prüfen, ob die bisherigen AT-Angestellten diesen Status auch nach der neuen Entgeltordnung behalten.
2. Der Arbeitgeber trifft damit eine Eingruppierungsentscheidung, die nach § 99 BetrVG mitbestimmungspflichtig ist.

Tenor:

1. Die Beschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Köln vom 4. Oktober 2007 – 17 BV 68/07 – wird zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde gegen diesen Beschluss wird nicht zugelassen.

Gründe :	1
I. Arbeitgeberin und Betriebsrat (Antragsteller) streiten darüber, ob die Arbeitgeberin (Antragsgegnerin) Eingruppierungsverfahren hinsichtlich 13 von ihr als außertariflich eingestufter Arbeitnehmer durchzuführen hat.	2
Bei der Antragsgegnerin handelt es sich um ein Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie.	3
Sie wendet u. a. das Entgeltrahmenabkommen (ERA) in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 18. Dezember 2003 an.	4
Darin ist u. a. Folgendes geregelt:	5
"§ 1 Geltungsbereich	6
...	7
3. persönlich: für die Beschäftigten (gewerbliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Angestellte), die Mitglied der IG Metall sind.	8
Nicht unter den persönlichen Geltungsbereich fallen:	9
a) Mitglieder gesetzlicher Organe von juristischen Personen sowie Beschäftigte mit Prokura,	10
b) Beschäftigte mit Arbeitsaufgaben, deren Einstufung gemäß § 3 eine Punktzahl von mehr als 170 Punkten ergibt,	11
c) Beschäftigte mit Arbeitsaufgaben, deren Einstufung gemäß § 3 eine Punktzahl von mindestens 155 bis 170 Punkten ergibt, wenn ihre Beschäftigung im Arbeitsvertrag als außertariflich bezeichnet ist.	12
In Fällen b) und c) müssen die geldwerten materiellen Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden in einer Gesamtschau diejenigen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe regelmäßig überschreiten (nicht berücksichtigt werden über 40 Stunden hinaus gehende Arbeitsstunden/Mehrarbeitsstunden).	13
...	14
§ 3 Punktebewertungsverfahren	15
1. Grundlage der Einstufung einer Arbeitsaufgabe sind folgende Anforderungsmerkmale:	16
(1) Können (Arbeitskenntnisse sowie Fachkenntnisse und Berufserfahrungen)	17
(2) Handlungs- und Entscheidungsspielraum	18
(3) Kooperation	19
(4) Mitarbeiterführung.	20
Für jedes Anforderungsmerkmal werden Bewertungsstufen gebildet, diesen Bewertungsstufen Punktwerte zugeordnet und damit eine Gewichtung zueinander festgelegt.	21

Die Begriffsbestimmungen und Bewertungsstufen der Anforderungsmerkmale ergeben sich aus der Anlage 1 a dieses Tarifvertrages.	22
2. Es werden 14 Entgeltgruppen gebildet und diesen Gesamtpunktspannen wie folgt zugeordnet.	23
Entgeltgruppe (EG) Gesamtpunktspanne	24
1 10 - 15	25
2 16 - 21	26
....	27
12 113 - 128	28
13 129 - 142	29
14 143 - 170	30
3. Der Gesamtpunktwert einer Arbeitsaufgabe und damit ihre Zuordnung zu einer der 14 Entgeltgruppen ergibt sich aus der Addition der Punktwerte der für die Arbeitsaufgabe jeweils zutreffenden Bewertungsstufe der vier Anforderungsmerkmale...."	31
In dem die Einführung des neuen Entgeltrahmenabkommens (ERA) regelnden ERA-Einführungstarifvertrag (ERA-ETV) vom 18. Dezember 2003 ist u. a. Folgendes bestimmt:	32
"§ 1 Geltungsbereich	33
...	34
3. persönlich: für die Beschäftigten (gewerbliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Angestellte), die Mitglied der IG Metall sind.	35
Nicht unter den persönlichen Geltungsbereich fallen die Beschäftigten, die aufgrund der Neubewertung der Arbeitsaufgaben gemäß § 1 Entgeltrahmenabkommen (ERA) außertariflich beschäftigt sind.	36
...	37
§ 3 Voraussetzungen zur Einführung des ERA	38
...	39
2. Grundlage für die Einführung der ERA ist die Neubewertung der betrieblichen Arbeitsaufgaben.	40
Rechtzeitig vor dem betrieblichen Einführungsstichtag muss der Arbeitgeber die Beschäftigten eingruppiert haben. Die Eingruppierung ist dem/der Beschäftigten spätestens einen Monat vor dem Stichtag in Textform mitzuteilen.	41
Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Eingruppierung bestimmen sich nach §§ 99 ff. BetrVG, sofern die Betriebsparteien nicht das besondere Eingruppierungs- und Reklamationsverfahren nach § 7 vereinbart haben..."	42

In einer Ergänzungsvereinbarung zum ERA-Einführungstarifvertrag (E-ERA-ETV) vom 30. September 2004 i. d. F. vom 2. Juni 2005 haben die Tarifvertragsparteien unter Ziff. 5 folgende Bestimmung getroffen:	43
"§§ 4, 5 ERA-ETV-	44
ERA-Einführung und AT-Angestellte	45
Bei der Berechnung der betrieblichen Kosten gemäß § 5 ERA-ETV sind alle Beschäftigten, die vor betrieblicher ERA-Einführung AT-Angestellte waren und/oder AT-Beschäftigte nach § 1 ERA werden, nicht zu berücksichtigen. § 4 ERA-ETV findet auf diese Beschäftigten ebenfalls keine Anwendung."	46
Bei der Einführung der neuen Vergütungsordnung ERA beteiligte die Arbeitgeberin den Betriebsrat, soweit Beschäftigte in die Entgeltgruppen 1 – 14 eingestuft wurden. Dagegen lehnt sie es ab, die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung von 13 Beschäftigten einzuholen, die während der Geltungsdauer der früheren tariflichen Vergütungsordnung als außertarifliche Angestellte von beiden Beteiligten angesehen worden waren.	47
Mit dem vorliegenden Antrag macht der Betriebsrat geltend, die Arbeitgeberin sei verpflichtet, auch insoweit seine Zustimmung zur Eingruppierung einzuholen.	48
Wegen des Sach- und Streitstandes erster Instanz, den erstinstanzlich zur Entscheidung gestellten Sachanträgen und wegen der Gründe, mit denen das Arbeitsgericht Köln dem Begehren des Betriebsrats stattgegeben hat, wird auf die Gründe des Beschlusses vom 4. Oktober 2007 verwiesen.	49
Die Arbeitgeberin hat gegen den am 15. November 2007 zugestellten Beschluss am 12. Dezember 2007 Beschwerde eingelegt und diese am 10. Januar 2008 begründet.	50
Sie ist weiterhin der Ansicht, sie habe ein Eingruppierungsverfahren nach § 99 BetrVG bei den Arbeitnehmern, die bereits vor Inkrafttreten des ERA als AT-Angestellte eingestuft gewesen seien, nicht durchzuführen. Das Entgeltabkommen gelte für diese Personen nicht, da sie weder kraft Organisationszugehörigkeit noch kraft einzelvertraglicher Bezugnahme tarifgebunden seien. Zudem fielen sie nicht unter den persönlichen Geltungsbereich des ERA. Soweit gemäß § 1 Nr. 3 ERA-ETV eine Neubewertung der Arbeitsaufgaben entsprechend § 1 ERA bei den AT-Angestellten erfolgen müsse, handle es sich nicht um eine Eingruppierung nach § 99 BetrVG. Neubewertung bedeute Einstufung im Sinne einer von der Person des Beschäftigten unabhängigen Bewertung einer einheitlichen Arbeitsaufgabe oder mehrerer Arbeitsaufgaben, unabhängig von subjektiven Voraussetzungen wie z. B. absolvierten Ausbildungen. Sie ähnele einer Arbeitsplatzbeschreibung. Erst durch die Eingruppierung werde der konkrete Bezug zur Person des Beschäftigten hergestellt. Bei der Neubewertung habe der Betriebsrat nicht mitzubestimmen. Das Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG bezwecke den Schutz einzelner Arbeitnehmer und der Belegschaft und komme daher erst bei der Eingruppierung zum Zuge. Im Übrigen habe die Überprüfung der Arbeitsaufgaben ergeben, dass die betroffenen 13 Arbeitnehmer entweder als System-AT-Angestellte (§ 1 Ziff. 3 b ERA) oder als Vertrags-AT-Angestellte (§ 1 Ziff. 3 c ERA) zu gelten hätten. Auch der Umstand, dass nach Ziff. 5 E-ERA-ETV die AT-Angestellten bei der Berechnung der betrieblichen Mehrkosten aufgrund der Einführung des ERA nicht zu berücksichtigen seien, spreche dafür, dass nach dem Willen der Tarifvertragsparteien der AT-Bereich unangetastet bleiben solle. Die Ausgruppierung bestehe fort. Der Betriebsrat habe bereits unter der Geltung der früheren Vergütungsordnung der Ausgruppierung der 13	51

Angestellten zugestimmt bzw. auf sein Mitbestimmungsrecht verzichtet.

In der mündlichen Anhörung am 1. Juli 2008 vor dem Beschwerdegericht hat der Personalleiter der Arbeitgeberin, Herr S , erklärt, vor Inkrafttreten des ERA sei bei der Einstellung von AT-Angestellten auch die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung eingeholt worden. Die Zustimmung des Betriebsrats sei ferner zur Umgruppierung eingeholt worden, wenn ein Tarifangestellter in den AT-Bereich übergewechselt sei. Bei der Eingruppierung differenziere die Arbeitgeberin nicht danach, ob der Arbeitnehmer kraft Organisationszugehörigkeit tarifgebunden sei oder nicht. 52

Die Arbeitgeberin beantragt, 53

unter Änderung des Beschlusses des 54

Arbeitsgerichts Köln vom 4. Oktober 2007 55

- 17 BV 68/07 – den Antrag des Betriebsrats 56

zurückzuweisen. 57

Der Betriebsrat beantragt, 58

die Beschwerde zurückzuweisen. 59

Er trägt vor, bei Inkrafttreten einer neuen Vergütungsordnung sei der Betriebsrat nach § 99 BetrVG zu beteiligen, auch soweit es um die Entscheidung gehe, ob ein Arbeitnehmer Tarifangestellter oder AT-Angestellter sei. Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats beziehe sich nicht nur auf personenbezogene Merkmale. 60

Der Betriebsrat hat in der mündlichen Anhörung vor dem Beschwerdegericht am 1. Juli 2008 erklärt, in der Vergangenheit sei die Einstufung eines Arbeitnehmers als AT-Angestellter von dem Betriebsrat ohne Widerspruch akzeptiert worden. Er mache sein Mitbestimmungsrecht jetzt geltend, um Aufklärung darüber zu erlangen, weshalb z. B. von zwei Mitarbeitern, die aus seiner Sicht die gleiche Tätigkeit verrichteten, ein Arbeitnehmer nach Tarif und der andere außertariflich vergütet würden. Er hat zudem auf die weitreichenden Folgen einer Eingruppierung als AT-Angestellter hingewiesen. So gelte für diese Mitarbeiter auch der Einheitliche Manteltarifvertrag (EMTV) vom 18. Dezember 2003 nicht. 61

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Akteninhalt verwiesen. 62

II. Die Beschwerde der Arbeitgeberin hat keinen Erfolg. 63

1. Die Beschwerde der Arbeitgeberin ist zwar zulässig. 64

Sie ist gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthaft und wurde innerhalb der in § 66 Abs. 1 S. 1, 2 ArbGG i.V.m. § 87 Abs. 2 S. 1 ArbGG vorgeschriebenen Fristen eingelegt und begründet. 65

2. Die Beschwerde ist jedoch nicht begründet. 66

Mit zutreffender Begründung hat das Arbeitsgericht Köln erkannt, dass die Arbeitgeberin verpflichtet ist, die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der 13 Mitarbeiter, die die Arbeitgeberin als AT-Angestellte eingestuft hat, einzuholen. 67

68

a. Nach der ständigen Rechtsprechung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts kann der Betriebsrat in Fällen, in denen der Arbeitgeber eine Ein- oder Umgruppierung vorgenommen hat, ohne zuvor versucht zu haben, die nach § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG erforderliche Zustimmung des Betriebsrats einzuholen, gemäß § 101 BetrVG zur Sicherung seines Mitbestimmungsrechts die nachträgliche Einholung seiner Zustimmung sowie bei deren Verweigerung die Durchführung des arbeitsgerichtlichen Zustimmungersetzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG verlangen. Dies setzt voraus, dass der Arbeitgeber überhaupt eine Ein- oder Umgruppierung vorgenommen hat. Fehlt es bereits hieran, kann und muss der Betriebsrat zur Sicherung seiner Mitbestimmungsrechte verlangen, dem Arbeitgeber zunächst die Ein- oder Umgruppierung in die maßgebliche Vergütungsordnung aufzugeben und ihn sodann zur Einholung seiner – des Betriebsrats – Zustimmung sowie bei deren Verweigerung zur Durchführung des Zustimmungersetzungsverfahrens zu verpflichten (z. B. BAG, Beschlüsse vom 23. September 2003 – 1 ABR 35/02 – und vom 26. Oktober 2004 – 1 ABR 37/03 -).

b. Umgruppierung im Sinne von § 95 Abs. 1, § 99 Abs. 1 BetrVG ist die Neueinreihung des Beschäftigten in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung. Sie besteht in der Feststellung, dass die Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht oder nicht mehr den Merkmalen der Vergütungsgruppe entspricht, in die er bisher eingruppiert ist, sondern denen einer anderen. Eine Umgruppierung findet nicht nur statt, wenn dem Arbeitnehmer eine neue Tätigkeit zugewiesen wird, die den Tätigkeitsmerkmalen einer anderen Vergütungsgruppe entspricht, sondern auch, wenn sich bei gleichbleibender Tätigkeit des Arbeitnehmers die Vergütungsordnung ändert. Sie liegt auch vor, wenn der Arbeitgeber auf Grund einer Prüfung zu dem Ergebnis gelangt, dass der Arbeitnehmer nicht mehr in eine der Gehaltsgruppen der neuen Vergütungsordnung einzugruppiert ist, weil die Tätigkeit höherwertige Qualifikationsmerkmale als die höchste Vergütungsgruppe der neuen Vergütungsordnung aufweist. Die Richtigkeit dieser Beurteilung unterliegt ebenfalls dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Es dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Vergütungsordnung in gleichen und vergleichbaren Fälle. Es soll zur innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und Transparenz der im Betrieb vorgenommenen Eingruppierungen beitragen, auch bei Frage, ob ein Arbeitnehmer noch der tariflichen Vergütungsordnung unterfällt (vgl. BAG, Beschlüsse vom 26. Oktober 2004 – 1 ABR 37/03 – und vom 12. Dezember 2006 – 1 ABR 13/06 -). 69

c. Die Arbeitgeberin hat bei der Umsetzung des ERA in ihrem Betrieb auch hinsichtlich der 13 AT-Angestellten eine mitbestimmungspflichtige Eingruppierungsentscheidung getroffen. 70

aa. Sie hat alle Arbeitnehmer in die neue Vergütungsordnung ERA eingestuft, soweit sie nach Ansicht der Arbeitgeberin aufgrund ihrer Tätigkeit den tariflichen Entgeltgruppen zuzuordnen sind. Bei der Anwendung der neuen Vergütungsordnung differenziert sie nicht danach, ob der Tarifvertrag kraft Organisationszugehörigkeit auf das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer anwendbar ist oder nicht. Vielmehr entspricht es ihrer betrieblichen Übung, diesen Personenkreis tariflich einzustufen und zu vergüten. 71

bb. Auch hinsichtlich der AT-Angestellten hat sie Ein-gruppierungsentscheidungen getroffen. 72

Zunächst hat sie bei deren Einstellung geprüft, ob die vorgesehene Tätigkeit höherwertige Qualifikationsmerkmale als die höchste tarifliche Vergütungsgruppe aufwies. Sie hat nach eigenem Vorbringen zu der "Ausgruppierung" auch die Zustimmung des Betriebsrats eingeholt, der offensichtlich unter Geltung der alten Vergütungsordnung jeweils ohne Widerspruch die Einstufung als AT-Angestellter akzeptierte. 73

Sie hat aber auch bei der Umsetzung des ERA für diesen Personenkreis eine Eingruppierungsentscheidung getroffen. Wenn sie in der Beschwerdebegründung vorträgt, eine Überprüfung der Arbeitsaufgaben der 13 AT-Angestellten habe ergeben, dass alle auch nach § 1 Nr. 3 b und c ERA entweder als System-AT- oder Vertrags-AT-Angestellte zu gelten hätten, beinhaltet dies die für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats maßgebliche Entscheidung.

Zu dieser Überprüfung war sie auch gehalten angesichts ihrer betrieblichen Handhabung, nur solche Arbeitnehmer außertariflich zu vergüten, deren Tätigkeit nach den Maßstäben der jeweiligen Vergütungsordnung als außertariflich gelten kann. 75

Nach der neuen Vergütungsordnung gelten die Mitarbeiter, die nach der alten Vergütungsordnung als außertarifliche Angestellte einzustufen waren, nicht etwa "automatisch" als AT-Angestellte auch nach dem ERA. Vielmehr zeigt die Regelung über den persönlichen Geltungsbereich unter § 1 Ziff. 3 b und c ERA, dass für diesen Personenkreis eine Neubewertung vorzunehmen ist, wobei u.a. die Punktebewertung nach der neuen Vergütungsordnung maßgebend ist. 76

cc. Diese Neubewertung ist eine mitbestimmungspflichtige Ein-gruppierungsentscheidung im Sinne des § 99 BetrVG. 77

Die betriebliche Vergütungsordnung, in die der Arbeitgeber die Arbeitnehmer unter Beteiligung des Betriebsrats einzugruppieren hat, beschränkt sich nicht auf die tarifliche Vergütungsordnung. Zu ihr gehört auch der außertarifliche Bereich, wobei dieser entweder einheitlich, also nicht differenziert sein kann, oder seinerseits noch eine weiter gestufte Vergütungsordnung darstellen kann (vgl. dazu: BAG, Beschlüsse vom 26. Oktober 2004 – 1 ABR 37/03 – und vom 12. Dezember 2006 – 1 ABR 13/06 -). 78

Da es bei der Arbeitgeberin nicht außerhalb der bisherigen tariflichen Vergütungsordnung eine weitere gestufte Vergütungsordnung gibt, erschöpft sich die mitzubeurteilende Maßnahme in der "Ausgruppierung", d. h. in der Beurteilung, die Angestellten seien nicht in eine der neuen Entgeltgruppen nach dem ERA einzustufen, sondern sie fielen auch unter Geltung der neuen Vergütungsordnung zu dem außerhalb dieser Ordnung liegenden Bereich (vgl. dazu: BAG, Beschlüsse vom 26. Oktober 2004 – 1 ABR 37/03 – und vom 12. Dezember 2006 – 1 ABR 13/06 -). 79

Die Beteiligung des Betriebsrats erfolgt dabei nicht anders als bei der Eingruppierung in eine tarifliche Entgeltgruppe: Zunächst hat die Arbeitgeberin anhand der Tarifmerkmale nach § 1 Ziff. 3 b und c ERA zu prüfen, ob der Beschäftigte als AT-Angestellter einzustufen ist. Diese Prüfung erfolgt ebenso wie die Einordnung eines Tarifangestellten in eine Entgeltgruppe einseitig durch den Arbeitgeber. Erst nach Abschluss dieser Prüfung hat er die Zustimmung des Betriebsrats zur Einordnung des AT-Angestellten in den außertariflichen Bereich einzuholen, ebenso wie er bei Tarifangestellten die Zustimmung zur Einordnung in die maßgebliche Entgeltgruppe einholen muss. Der von der Arbeitgeberin vorgetragene Unterschied zwischen der Neu-bewertung/Eingruppierung bei Tarifangestellten und AT-Angestellten besteht nicht. Es gibt keinerlei begründete Anhaltspunkte dafür, dass die Tarifvertragsparteien abweichend von § 99 BetrVG ein mitbestimmungsfreies Verfahren für die AT-Angestellten festlegen wollten. Im Gegenteil haben sie unter § 3 Abs. 2 Unterabsatz 3 ERA-ETV ausdrücklich bestimmt, dass sich die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung des ERA nach § 99 BetrVG bestimmen. Angesichts der schon nach dem Wortlaut eindeutigen tariflichen Regelungen, ist der Hinweis auf die Kostenregelung nach Ziff. 5 E-ERA-ETV zur Begründung eines vermeintlich entgegengesetzten Willens der 80

Tarifvertragsparteien abwegig.

d. Der Betriebsrat hat auch weder auf sein Mitbestimmungsrecht bei der Einstufung der Mitarbeiter als AT-Angestellte im Sinne des ERA verzichtet, noch dieses Recht verwirkt. 81

Nach dem eigenen Vorbringen der Arbeitgeberin ist der Betriebsrat in der Vergangenheit bei der Einstellung von AT-Angestellten auch um Zustimmung zur Eingruppierung ersucht worden. Danach hat der Betriebsrat nie auf sein Mitbestimmungsrecht verzichtet. 82

Abgesehen davon kann ein Betriebsrat grundsätzlich nicht auf die Ausübung seiner Mitbestimmungsrechte im Voraus verzichten (vgl. BAG, Beschluss vom 28. August 2007 – 1 ABR 70/06 -; Fitting, BetrVG, § 87 Rdn. 6 m.w.N.). Ebenso ist die materiellrechtliche Verwirkung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrat ausgeschlossen. Der Betriebsrat darf einen seiner Mitwirkung unterfallenden Regelungsgegenstand nicht der einseitigen Festlegung durch den Arbeitgeber überlassen, so dass der Arbeitgeber stets mit der Geltendmachung des Mitbestimmungsrechts rechnen muss (vgl. BAG, Beschluss vom 28. August 2007 – 1 ABR 70/06 -). 83

Nach alledem war die Beschwerde zurückzuweisen. 84

Die Rechtsbeschwerde war nicht zuzulassen. Die sich stellenden grundsätzlichen Rechtsfragen sind, soweit entscheidungserheblich, sämtlich höchstrichterlich beantwortet. 85

RECHTSMITTELBELEHRUNG 86

Gegen diesen Beschluss ist für den Betriebsrat ein Rechtsmittel nicht gegeben. 87

Gegen diesen Beschluss ist für die Arbeitgeberin mangels ausdrücklicher Zulassung die Rechtsbeschwerde nicht statthaft, § 92 Abs. 1 ArbGG. Wegen der Möglichkeit, die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde selbständig durch Beschwerde beim 88

Bundesarbeitsgericht 89

Hugo-Preuß-Platz 1 90

99084 Erfurt 91

Fax: (0361)2636-2000 92

anzufechten wird auf die Anforderungen des § 92 a ArbGG verwiesen. 93

Schwartz Runckel Holzberger 94