



## Landesarbeitsgericht Bremen

**2 TaBV 15/20**  
6 BV 601/20

Verkündet am 25.03.2021

### Beschluss

*Justizfachangestellte als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle*

In dem Beschlussverfahren

Prozessbevollmächtigter:

- Beteiligter zu 1. und Beschwerdegegner -

Prozessbevollmächtigte:

- Beteiligter zu 2. und Beschwerdeführer -

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Bremen aufgrund der Anhörung vom 25. März 2021 durch den Vorsitzenden Richter M. am Landesarbeitsgericht sowie den ehrenamtlichen Richtern T. und Z. beschlossen:

1. Auf die Beschwerde des Beteiligten zu 2. wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 07. Juli 2020 - 6 BV 601/20 - abgeändert und der Antrag des Beteiligten zu 1. abgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

## GRÜNDE:

### I.

Die Beteiligten streiten über die Verpflichtung zur Einleitung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens.

Der Beteiligte zu 1. (nachfolgend: *Betriebsrat*) ist der bei dem Beteiligten zu 2. (nachfolgend: *Arbeitgeber*) am Standort Bremen gebildete Betriebsrat. Bei dem Arbeitgeber findet aufgrund eines Anerkennungstarifvertrags der TVöD (Bund) Anwendung.

Der Arbeitgeber übertrug der Arbeitnehmerin Frau D. (nachfolgend: *Arbeitnehmerin*) befristet für den Zeitraum vom 01. Juni 2019 bis 31. Mai 2022 die Stelle als Abteilungsleiterin der Abteilung MPS am Standort Bremen. Die Arbeitnehmerin war vor Übertragung der Abteilungsleitung in die Entgeltgruppe 14 TV EntgO Bund eingruppiert. Beide Beteiligte gehen davon aus, dass die Tätigkeiten als Abteilungsleitung der Entgeltgruppe 15 TV EntgO Bund entsprechen.

Mit Schreiben vom 06. September 2019 (Bl. 9 der Akte) hörte der Arbeitgeber den Betriebsrat zur „befristeten Ernennung [der Arbeitnehmerin] zur Abteilungsleiterin“ an. Der Arbeitgeber teilte darin mit, dass die Arbeitnehmerin in der Entgeltgruppe 14 eingruppiert bleibe und eine Zulage gem. § 14 Abs. 3 TVöD nach den Sätzen der Entgeltgruppe 15 erhalte.

Mit Beschluss vom 12. September 2019 verweigerte der Betriebsrat die Zustimmung zur befristeten Ernennung „*bezüglich der Eingruppierung in die EG14 plus Zulage*“. Der Betriebsrat begründete dies gegenüber dem Arbeitgeber damit, dass keine Billigkeitsprüfung durchgeführt worden sei. Die Stelle sei auf Dauer angelegt. Die Arbeitnehmerin sei in die EG 15 einzugruppiert. Soweit die Befristung in § 32 TVöD geregelt sei, stünde der Arbeitnehmerin zumindest ein zusätzlicher Zuschlag zu.

Am 23. Oktober 2019 beschloss der Betriebsrat die Einleitung des vorliegenden Verfahrens zur Erzwingung des Zustimmungsersetzungsverfahrens gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG. Mit Schreiben vom 28. November 2019 wurde die Arbeitgeberin erfolglos aufgefordert, ein entsprechendes Verfahren einzuleiten. Mit seinem beim Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven am 24. Januar 2020 eingegangenen Antrag verfolgt der Betriebsrat sein Ziel weiter.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, dass die Arbeitnehmerin in die Entgeltgruppe 15 umzugruppiert sei. Wenn der Arbeitgeber die Tätigkeit lediglich

vorübergehend zuweisen möchte, sei er wegen des Spezialitätsgrundsatzes auf die Tarifnorm des § 32 Abs. 3 TVöD beschränkt. In diesem Fall müsse der Arbeitnehmerin eine zusätzliche Zulage i.H.v. 75 % des Differenzbetrages gezahlt werden.

Der Betriebsrat hat beantragt,

dem Arbeitgeber aufzugeben, ein arbeitsgerichtliches Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG zur Umgruppierung der Mitarbeiterin D. einzuleiten.

Der Arbeitgeber hat beantragt,

den Antrag abzuweisen;

hilfsweise:

die Zustimmung des Betriebsrats zur Beibehaltung der Eingruppierung von Frau C. D. in die Entgeltgruppe 14 bei gleichzeitiger Zahlung einer Zulage in Höhe der Differenz zu Entgeltgruppe 15 zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt,

den Hilfsantrag abzuweisen.

Der Arbeitgeber hat gemeint, der Betriebsrat könne im Wege der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten die unbefristete Eingruppierung in die Entgeltgruppe 15 nicht erzwingen. Insofern fehle es dem Betriebsrat an einem Initiativrecht. Die Voraussetzungen des § 14 Abs. 3 TVöD lägen vor. Insbesondere halte die befristete Übertragung der Abteilungsleitung der doppelten Billigkeitsprüfung stand. § 14 Abs. 3 TVöD werde auch nicht im Wege der Spezialität durch § 32 Abs. 2 TVöD verdrängt.

Mit Beschluss vom 07. Juli 2020 - 6 BV 601/20 - hat das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben und den hilfsweisen Zustimmungsersetzungsantrag des Arbeitgebers abgewiesen. Die streitgegenständliche Maßnahme stelle eine zustimmungspflichtige Umgruppierung dar. Der Arbeitnehmerin sei eine neue Tätigkeit zugewiesen worden, die unstreitig die Merkmale der Entgeltgruppe 15 erfülle. Der hilfsweise Zustimmungsersetzungsantrag sei unbegründet. Die Umgruppierung verstoße gegen den Tarifvertrag, da die Voraussetzungen für eine vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach § 14 Abs. 3 TVöD nicht vorlägen. Im Rahmen der vorzunehmenden „doppelten Billigkeitsprüfung“ habe der Arbeitgeber nicht dargelegt, dass die von der Arbeitnehmerin eingenommene Stabstelle

nach Ablauf der Befristung wegfallen. Das alleinige Flexibilisierungsinteresse des Arbeitgebers könne die lediglich vorübergehende Übertragung der höherwertigen Tätigkeit nicht rechtfertigen. Der vom Arbeitgeber gewählte Weg über § 14 Abs. 3 TVöD sei daher nicht gangbar. Ob eine Vergütung auf Grundlage von § 32 Abs. 3 TVöD oder eine Umgruppierung in die Entgeltgruppe 15 richtig sei, könne offenbleiben. Der Arbeitgeber sei zunächst gehalten, die Zustimmung zu einer alternativen Umgruppierung zu beantragen.

Gegen diesen ihm am 01. September 2020 zugestellten Beschluss hat der Arbeitgeber am 25. September 2020 Beschwerde eingelegt und diese mit einem am 26. November 2020 eingegangenen Schriftsatz begründet, nachdem die Beschwerdebegründungsfrist mit Beschluss vom 27. Oktober 2020 bis zum 01. Dezember 2020 verlängert worden war.

Der Arbeitgeber trägt hierzu vor, dass der Arbeitnehmerin die Abteilungsleitung nicht dauerhaft, sondern lediglich befristet übertragen worden sei. Dieser Versetzungsmaßnahme habe der Betriebsrat nicht widersprochen. Er könne daher im Rahmen des vorliegenden Antrags nicht geltend machen, dass der Arbeitnehmerin die Stelle dauerhaft und damit verbunden mit einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 15 hätte übertragen werden müssen. Hinsichtlich der Befristung stünden § 32 TVöD und § 14 TVöD nicht in einem Verhältnis der Spezialität. Der Arbeitgeber habe insoweit ein Wahlrecht und könne vom Betriebsrat auch nicht im Wege eines Zustimmungsersetzungsverfahrens dazu angehalten werden, eine nicht beabsichtigte Maßnahme umzusetzen. Es stehe dem Arbeitgeber frei, sich bei der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit auf § 14 TVöD zu berufen, auch wenn es sich um eine Führungsposition handele.

Der Arbeitgeber beantragt,

**den am 07. Juli 2020 verkündeten Beschluss des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven - 6 BV 601/20 - abzuändern und den Antrag des Betriebsrats zurückzuweisen;**

**hilfsweise die Zustimmung des Betriebsrats zur Beibehaltung der Eingruppierung von Frau C. D. in die Entgeltgruppe 14 bei gleichzeitiger Zahlung einer Zulage in Höhe der Differenz zur Entgeltgruppe 15 TVöD zu ersetzen.**

Der Betriebsrat beantragt,

**die Beschwerde zurückzuweisen.**

Der Betriebsrat verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung. Es sei unerheblich, ob der Betriebsrat die Zustimmung zur Versetzung der Arbeitnehmerin verweigert habe. Die Regelungen in § 14 TVöD und in § 32 TVöD stünden in einem Spezialitätsverhältnis. Daher müsse es dem Betriebsrat möglich sein, die Zustimmung zu verweigern, wenn er der Auffassung ist, dass nicht die zutreffende tarifvertragliche Regelung gewählt worden sei. § 32 TVöD stelle eine Umgruppierung dar, da - anders als bei § 14 TVöD - zu dem vollständigen Ausgleich der Differenz zwischen zwei Entgeltgruppen eine weiterer 75%-Zuschlag hinzukomme. Dies führe bei Anwendung von § 32 TVöD zur Vergütung nach einer Zwischengruppe, so dass nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine zustimmungspflichtige Umgruppierung vorläge, wenn der Arbeitgeber richtigerweise auf § 32 TVöD zurückgegriffen hätte.

Das Arbeitsgericht sei zutreffend davon ausgegangen, dass allgemeine Unsicherheiten über den künftigen Beschäftigungsbedarf nicht geeignet seien, ein Abweichen vom Regelfall des § 12 TVöD zu begründen. Der Arbeitgeber habe nicht dargelegt, weshalb eine nur vorübergehende Übertragung und damit einhergehend eine niedrigere Eingruppierung gerechtfertigt seien. Daraus folge, dass die Vergütung nach § 14 TVöD mit gleichbleibender Eingruppierung in die EG 14 nebst Zulage nicht tarifgerecht sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Beteiligten wird auf den gesamten Akteninhalt, insbesondere die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, die Sitzungsniederschriften und die angefochtene Entscheidung Bezug genommen.

## II.

Die zulässige Beschwerde ist begründet.

1. Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist nach § 87 Abs. 1 ArbGG statthaft sowie nach §§ 87 Abs. 2, 89 Abs. 1 und 2, 66 Abs. 1 ArbGG, §§ 516, 518 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

2. Die Beschwerde hat in der Sache Erfolg. Der vom Betriebsrat verfolgte Antrag, mit dem der Arbeitgeber zur Einleitung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens angehalten werden soll, ist unbegründet. Dem Betriebsrat steht wegen der vom Arbeitgeber mitgeteilten Vergütung der Arbeitnehmerin nach Entgeltgruppe 14 mit Zulage gem. § 14 Abs. 3 TVöD kein Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu. Weder handelt es sich dabei um eine Ein- oder Umgruppierung (unter II.2.a) noch ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Umgruppierung vorzunehmen (unter II.2.b).

a) Nach der ständigen Rechtsprechung 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 Satz 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 Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG einfordern. Dies setzt allerdings voraus, dass der Arbeitgeber überhaupt eine Ein- oder Umgruppierung vorgenommen hat (etwa BAG, Beschluss vom 26. Oktober 2004 - 1 ABR 37/03 -, juris Rn. 33). Dies ist hier nicht der Fall.

aa) Der Arbeitgeber hat sich zur Begründung der personellen Maßnahme auf § 14 TVöD berufen und den Betriebsrat demzufolge über die Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe und die Zahlung einer persönlichen Zulage nach § 14 Abs. 3 TVöD informiert. Der Arbeitgeber hat somit ausdrücklich keine Umgruppierung vornehmen wollen und auch nicht vorgenommen.

Dieses Vorgehen entspricht der Systematik des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes. Eine nur vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit führt nicht zu einer Umgruppierung. Nach der hierfür maßgeblichen Regelung des § 12 TVöD setzt ein Eingruppierungsvorgang eine nicht nur vorübergehend übertragene Tätigkeit, d.h. eine auf Dauer übertragene Tätigkeit voraus. Dies ist vorliegend nicht gegeben, da der Arbeitnehmerin die entsprechende Tätigkeit lediglich für drei Jahre übertragen wurde.

Aufgrund dieser tarifvertraglichen Systematik stellt die Entscheidung des Arbeitgebers, die ursprüngliche Entgeltgruppe wegen der nur vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit beizubehalten, auch keinen eigenen Eingruppierungsvorgang dar.

Eine Eingruppierung i.S.v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG besteht in der rechtlichen Beurteilung des Arbeitgebers, dass die Arbeitnehmerin auf Grund seiner Tätigkeit einer bestimmten Vergütungsgruppe zuzuordnen ist. Diese Beurteilung hat der Arbeitgeber grundsätzlich bei jeder Einstellung und Versetzung vorzunehmen. Das folgt aus § 99 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, der für diese Fälle die Unterrichtung des Betriebsrats über die vorgesehene Eingruppierung vorschreibt. Die Verpflichtung zur Eingruppierung besteht danach im Grundsatz auch im Falle der Versetzung (z.B. BAG, Beschluss vom 12. Dezember 2006 - 1 ABR 13/06 -, juris Rn. 14). Dies kann allerdings nur dann gelten, wenn die maßgebliche Tarifordnung eine Überprüfung der Eingruppierung durch den Arbeitgeber bei Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs voraussetzt. Nur in einem solchen Fall hat der Arbeitgeber die - vom Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mit zu beurteilende - Entscheidung zu treffen, ob die Arbeitnehmerin auf Grund der geänderten Tätigkeit einer anderen Vergütungsgruppe zuzuordnen ist (Umgruppierung) oder ob es trotz geänderter Tätigkeit bei der bisherigen Zuordnung verbleibt (erneute Eingruppierung).

Die Beibehaltung der ursprünglichen Entgeltgruppe folgt hier unmittelbar aus den Regelungen der §§ 12, 14 TVöD. Nach § 12 TVöD setzt der Ein- oder Umgruppierungsvorgang die Übertragung einer Tätigkeit auf Dauer voraus. Für eine lediglich vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit regelt § 14 TVöD die Beibehaltung der ursprünglichen Entgeltgruppe. Es findet daher im Rahmen der Tarifordnung des TVöD bei nur vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit keine arbeitgeberseitige Überprüfung statt, ob die geänderte Tätigkeit zur Einordnung der Arbeitnehmerin in eine andere Entgeltgruppe führt. Mangels Notwendigkeit einer arbeitgeberseitigen Eingruppierungsentscheidung besteht auch kein korrespondierendes Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

bb) Die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach § 14 TVöD löst unter bestimmten Voraussetzungen lediglich einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage aus. Bei der Gewährung einer solchen persönlichen Zulage nach § 14 Abs. 3 TVöD handelt es sich nicht um eine mitbestimmungspflichtige Ein- oder Umgruppierung i.S.d. § 99 BetrVG.

Insoweit ist das Bundesarbeitsgericht jedenfalls im Bereich des Personalvertretungsrechts ausdrücklich davon ausgegangen, dass die Frage, ob die Voraussetzungen einer entsprechenden Zulage gegeben sind, nicht der Mitbestimmung des Personalrats bzw. der Mitwirkung der Betriebsvertretung unterliegt (BAG, Beschluss vom 28. Januar 1992 - 1 ABR 56/90 (B) -, juris Rn. 30 - 32). Auch nach allgemeinen Kriterien erfüllt die Gewährung einer Zulage nach § 14 Abs. 3 TVöD nicht den Tatbestand der Ein- oder Umgruppierung.

Gegenstand der Ein- oder Umgruppierung ist die Einordnung des Arbeitnehmers in ein kollektives Entgeltschema. Ein solches Schema ist dadurch charakterisiert, dass es die einzelnen Tätigkeiten in verschiedene Kategorien einteilt und dabei eine Bewertung vornimmt, die sich in der Höhe des Arbeitsentgelts äußert. Nach dem Zweck des Mitbestimmungsrechts kann es für die Frage, ob eine mitbestimmungspflichtige Eingruppierung vorliegt, nicht darauf ankommen, wie die einzelnen Stufen oder Kategorien des Vergütungsschemas bezeichnet sind. Nicht nur die Zuordnung zu ausdrücklich so genannten Vergütungs-, Lohn- oder Gehaltsgruppe" kann eine Ein- oder Umgruppierung im Sinne des § 99 BetrVG darstellen, sondern auch die Feststellung, dass eine Arbeitnehmerin die Voraussetzungen für eine bestimmte Zusatzleistung erfüllt, die nach dem Entgeltschema wegen der höheren Bewertung seiner Tätigkeit zu zahlen ist. Ein in mehrere Gehaltsgruppen untergliedertes Vergütungssystem kann durch Zulagen, die jeweils einen Teil des zwischen zwei Vergütungsgruppen bestehenden Abstandes ausgleichen, faktisch um Zwischengruppen erweitert werden. Die Feststellung, dass ein

Arbeitnehmer Anspruch auf eine solche Zulage hat, ist eine Eingruppierung. Allerdings handelt es sich nicht bei jeder Gewährung einer Zulage um eine Eingruppierung. So setzt eine Zulage dann keine mitbestimmungspflichtige Eingruppierung voraus, wenn sie nichts über die Stellung der Arbeitnehmerin innerhalb der Vergütungsordnung aussagt. Eine Eingruppierung liegt in der Gewährung einer Zulage nur dann, wenn diese in das Vergütungsgruppensystem eingebunden ist. Dafür ist erforderlich, dass die Voraussetzungen der Zulage an diejenigen anknüpfen, die für das bewertende Entgeltschema maßgebend sind, z.B. an die Lohn- oder Gehaltsgruppenmerkmale. Nur dann beruht die Entscheidung über die Gewährung der Zulage in gleicher Weise wie die Zuordnung zur Tarifgruppe auf der für die Eingruppierung charakteristischen Subsumtion einer Tätigkeit unter abgrenzende und abstufende Tatbestandsmerkmale. Hinzukommen muss, dass die Zulage die Funktion einer Zwischengruppe erfüllt, indem sie eine Bewertungsstufe zum Ausdruck bringt. Wesensmerkmal eines Eingruppierungssystems ist die schematische Zuordnung von Tätigkeiten zu bestimmten Vergütungsstufen, zwischen denen mehr oder weniger große Abstände bestehen (BAG, Beschluss vom 02. April 1996 - 1 ABR 50/95 -, juris Rn. 23 ff. m.w.N.).

Die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach § 14 TVöD führt nicht zu einer geänderten Stellung der Arbeitnehmerin innerhalb der Vergütungsordnung. Die maßgebende Eingruppierung ändert sich gerade nicht. Diese wird weiterhin von der nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit bestimmt, so dass die bisherige Entgeltgruppe als Bezugsgröße innerhalb der Vergütungsordnung bestehen bleibt. Darüber hinaus erfüllt die Zulage nach § 14 Abs. 3 TVöD nicht das Erfordernis einer - eine eigene Bewertungsstufe innerhalb des Eingruppierungssystems darstellenden - Zwischengruppe. Die Zulage bildet vielmehr den vollen Zwischenraum zwischen der ursprünglich ausgeübten Tätigkeit und der höherwertigen - vorübergehend auszuübenden - Tätigkeit ab.

Selbst wenn im Hinblick auf die Zulage nach § 14 Abs. 3 TVöD Argumente für ein Mitbeurteilungsrechts des Betriebsrats denkbar sind - etwa bei Streit um die Berechnung des Unterschiedsbetrags -, geht es dem Betriebsrat darum vorliegend gerade nicht. Der Betriebsrat macht insbesondere nicht geltend, dass der Arbeitgeber das Tabellenentgelt, was sich bei hypothetisch dauerhafter Übertragung der Abteilungsleitung ergeben würde bzw. den sich daraus ergebenden Unterschiedsbetrag nach § 14 Abs. 3 TVöD falsch errechnet hätte. Der Betriebsrat macht vielmehr geltend, dass der Arbeitgeber eine Umgruppierungsentscheidung nach § 12 TVöD zu treffen gehabt hätte oder der Arbeitnehmerin zumindest eine (höhere) Zulage in Anwendung von § 32 Abs. 3 TVöD zahlen müsse. Dies kann der Betriebsrat jedoch nicht im Wege der Mitbestimmung nach § 99 BetrVG durchsetzen.

b) Hat der Arbeitgeber eine Ein- oder Umgruppierungsentscheidung tatsächlich nicht getroffen, obwohl diese geboten ist, 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 Zustimmung sowie bei deren Verweigerung zur Durchführung des Zustimmungsersetzungsverfahrens zu verpflichten. Voraussetzung hierfür ist eine betriebsverfassungsrechtliche Pflicht des Arbeitgebers zur Ein- oder Umgruppierung. Diese kann sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz selbst, aus den Normen eines Tarifvertrags oder aus einer Betriebsvereinbarung ergeben (etwa BAG, Beschluss vom 26. Oktober 2004 - 1 ABR 37/03 -, a.a.O. Rn. 33).

aa) Der Betriebsrat geht vorrangig davon aus, dass der Arbeitgeber tarifvertraglich gehalten gewesen sei, eine Umgruppierungsentscheidung (in die Entgeltgruppe 15) gem. § 12 TVöD zu treffen. Er begründet dies damit, dass die Stelle als Abteilungsleitung auf Dauer angelegt sei und eine lediglich vorübergehende Übertragung der damit verbundenen höherwertigen Tätigkeiten deshalb nicht gerechtfertigt sei. Vielmehr hätte der Arbeitgeber bei Durchführung der notwendigen „doppelten Billigkeitsprüfung“ zu dem Ergebnis kommen müssen, dass der Arbeitnehmerin die Stelle dauerhaft hätte übertragen werden müssen. Die Argumente des Betriebsrats knüpfen daher nicht an die mit der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit verbundenen Vergütungsfolgen an, sondern beziehen sich auf die Übertragungsentscheidung selbst. Der Betriebsrat kann jedoch nicht geltend machen, dass die Zuweisung des anderen Arbeitsbereichs nicht befristet, sondern unbefristet hätte erfolgen müssen. Dies scheidet schon daran, dass der Betriebsrat der Versetzung der Arbeitnehmerin als personelle Maßnahme nicht widersprochen und damit zugestimmt hat. Die vom Arbeitgeber zur Zustimmung gestellte Versetzungsmaßnahme bestand in der „befristeten Ernennung zur Abteilungsleiterin“. Der Betriebsrat kann nicht auf der einen Seite dieser personellen Maßnahme zustimmen und im Rahmen der mitgeteilten Vergütungsfolgen einwenden, dass eine andere, nämlich eine unbefristete Versetzung hätte durchgeführt werden müssen. Dies gilt unabhängig von der Frage, ob sich der Betriebsrat im Rahmen von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG überhaupt mit Erfolg darauf berufen könnte, dass die Versetzung tarifvertraglich unwirksam ist, weil sie lediglich vorübergehend, d.h. befristet erfolgen soll (verneinend für den Fall der Vertragskontrolle im Zusammenhang mit einer Versetzung LAG München, Beschluss vom 31. Juli 2018 - 7 TaBV 19/18 -, juris Rn. 34 ff. unter Verweis auf die entsprechende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei Einstellungen).

bb) Aus den e.g. Gründen kann der Betriebsrat auch nicht geltend machen, der Arbeitnehmerin sei statt einer persönlichen Zulage nach § 14 Abs. 3 TVöD eine Zulage nach Maßgabe von § 32 TVöD (Führung auf Zeit) zu gewähren. Dabei kann offenbleiben,

ob es sich bei der Gewährung einer Zulage nach § 32 Abs. 3 TVöD um eine Umgruppierung i.S.d. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG handelt. Der Arbeitgeber hat der Arbeitnehmerin die Abteilungsleitung nicht als Führungsposition auf Zeit i.S.v. § 32 TVöD übertragen. Eine entsprechende Übertragung setzt die ausdrückliche Bezeichnung des zugewiesenen Aufgabenbereichs als „Führungsposition auf Zeit“ voraus (BAG, Urteil vom 16. Juli 2020 - 6 AZR 287/19 -, juris Rn. 17). Hieran fehlt es vorliegend. § 32 TVöD stellt gegenüber § 14 TVöD auch keine Spezialvorschrift dar (BAG, Urteil vom 16. Juli 2020 - 6 AZR 287/19 -, a.a.O. Rn. 20 ff.) Da es nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 16. Juli 2020 - 6 AZR 287/19 -, a.a.O. Rn. 24 ff.) zudem im freien Ermessen des Arbeitgebers steht, ob er die Stelle der Abteilungsleitung als Führungsposition auf Zeit bezeichnen und damit den Anwendungsbereich des § 32 Abs. 3 TVöD eröffnen will, konnte der Arbeitgeber den Betriebsrat zu einer vorübergehenden Übertragung der Abteilungsleistung unter Anwendung des § 14 TVöD anhören. Dieser vorübergehenden Übertragung als befristete Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs hat der Betriebsrat nicht widersprochen. Er kann daher im Wege des Mitbestimmungsrechts bei Ein- und Umgruppierung nicht mehr einwenden, dass der Arbeitgeber eigentlich tarifvertraglich verpflichtet gewesen wäre, eine andere Versetzungsmaßnahme - d.h. eine Übertragung der Abteilungsleitung als Führungsposition auf Zeit - vorzunehmen und in der Folge eine geänderte mitbestimmungspflichtige Vergütungsentscheidung zu treffen.

### III.

Die Entscheidung ergeht gemäß § 2 Abs. 2 GKG gerichtskostenfrei.

Gründe für die Zulassung der Rechtsbeschwerde gemäß §§ 92 Abs. 1 Satz 2, 72 Abs. 2 ArbGG sind nicht gegeben. Wegen der Möglichkeit, Nichtzulassungsbeschwerde zu erheben, wird auf § 92a ArbGG hingewiesen.