
Datum: 13.05.2005
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 10. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 10 TaBV 15/04
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2005:0513.10TABV15.04.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Dortmund, 8 BV 3/03
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 10 ABR 43/05 Verfahren erledigt
28.06.2006
Schlagworte: Eingruppierung von AT-Angestellten Mitbestimmung des Betriebsrats Ausschluss bzw. Einschränkung des Mitbestimmungsrechts des örtlichen Betriebsrats
Normen: § 99 Abs. 1 BetrVG
Leitsätze:

Dadurch, dass aufgrund einer Konzernbetriebsvereinbarung die Funktionsbewertung von außertariflichen Mitarbeitern von einer paritätischen Kommission vorgenommen wird, wird das Mitbestimmungsrecht des örtlichen Betriebsrats bei der konkreten Eingruppierung dieser Mitarbeiter nach § 99 Abs. 1 BetrVG weder ausgeschlossen noch eingeschränkt.

Rechtskraft: Die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgerichts wird zugelassen.

Tenor:
Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Dortmund vom 08.10.2003 - 8 BV 3/03 - wird zurückgewiesen.

Gründe:

A	2
Die Beteiligten streiten über die zutreffende Eingruppierung eines außertariflichen Angestellten.	3
Die antragstellende Arbeitgeberin betreibt in der Bundesrepublik Deutschland zahlreiche Niederlassungen, u.a. die Niederlassung in D3xxxxxx, in der ca. 230 Mitarbeiter beschäftigt sind und in der ein neunköpfiger Betriebsrat gewählt ist.	4
In der Niederlassung D3xxxxxx ist seit dem 01.04.1999 der am 15.09.1949 geborene Mitarbeiter S7xxxxx aufgrund eines schriftlichen Anstellungsvertrags vom 05.03.1999 (Bl. 190 ff. d.A.) beschäftigt. Der Mitarbeiter S7xxxxx war seit dem 28.10.1992 bei der Firma D4xxxxx tätig, das Arbeitsverhältnis wurde auf die Arbeitgeberin übergeleitet. Nach § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrages vom 05.03.1999 wurde Herr S7xxxxx als Leiter Technischer Kundenservice und Pressesprecher der Niederlassung D3xxxxxx sowie als Beauftragter für Lobbying EM-VU für die Niederlassung D3xxxxxx eingesetzt. Als Beauftragter für Lobbying EMVU oblagen Herrn S7xxxxx die Bearbeitung und Behandlung von Problemen, die durch sogenannte "Handygegner" entstehen; "EMVU" steht für Elektromagnetische Verträglichkeit/Umwelt.	5
Die Aufgaben, die Herrn S7xxxxx neben seiner Tätigkeit als Leiter des technischen Kundenservices gemäß § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrages vom 05.03.1999 übertragen worden sind, nehmen in anderen Niederlassungen der Arbeitgeberin nicht die jeweiligen Leiter des technischen Kundenservices wahr.	6
Der Mitarbeiter S7xxxxx wird bei der Arbeitgeberin als außertariflicher Angestellter geführt und erhält nach § 5 des Arbeitsvertrages vom 05.03.1999 ein festes Jahresgehalt sowie eine variable Vergütung. Seit dem 01.01.2002 ist die Eingruppierung von außertariflichen Angestellten in einer neuen Konzernbetriebsvereinbarung - KBV AT - geregelt. Sie enthält eine Vergütungsordnung mit einer analytischen Bewertung anhand einer Vielzahl von Kriterien mit unterschiedlicher Gewichtung unter jeweiliger Zuordnung von Punktwerten durch eine von dem Gesamtbetriebsrat und der Arbeitgeberin paritätisch besetzten Bewertungskommission. Die Vergütungsordnung enthält vier Vergütungsgruppen, aufsteigend von der Vergütungsgruppe 1 (275 bis 299 Punkte), Vergütungsgruppe 2 (300 bis 349 Punkte), Vergütungsgruppe 3 (350 bis 399 Punkte) bis zur Vergütungsgruppe 4 (ab 400 Punkte). Auf die einzelnen Bestimmungen der KBV AT (Bl. 6 ff., 18 ff. d.A.) nebst deren Anlagen wird Bezug genommen.	7
Zur Eingruppierung des Mitarbeiters S7xxxxx nach der zum 01.01.2002 in Kraft tretenden neuen Konzernbetriebsvereinbarung wurde für den Mitarbeiter S7xxxxx eine Funktionsbeschreibung vom 16.09.2001 (Bl. 38 ff.d.A.) erstellt. Die paritätische Kommission nahm aufgrund dieser Funktionsbeschreibung eine Funktionsbewertung (Bl. 68 d.A.) vor und kam zu dem Ergebnis, dass der Mitarbeiter S7xxxxx einen Wert von 287 Punkten erreichte, was einer Eingruppierung in die Gehaltsgruppe AT 1 entsprach. Der Mitarbeiter S7xxxxx war zuvor in die Gehaltsgruppe AT 2 eingruppiert.	8
Über die Funktionsbewertung wurde der Betriebsrat der Niederlassung D3xxxxxx am 20.09.2001 informiert und um Zustimmung zur Eingruppierung in die Vergütungsgruppe AT 1 gebeten (Bl. 47 d.A.).	9
Mit Schreiben vom 25.09.2001 (Bl. 48 d.A.) widersprach der Betriebsrat der beabsichtigten Eingruppierung, weil nach seiner Ansicht die von Herrn S7xxxxx im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und EMVU-Lobbying ausgeübten Tätigkeiten nicht besonders	10

berücksichtigt worden seien.

Eine erneute Überprüfung der Eingruppierung des Mitarbeiters S7xxxxx durch die zentrale Bewertungskommission, die für die Leiter des technischen Kundendienstes in den übrigen Niederlassungen der Arbeitgeberin einen Punktwert von 280 ermittelt hatte, ergab, dass die Kommission bei ihrer Entscheidung, Herrn S7xxxxx in die Vergütungsgruppe AT 1 einzugruppieren, verblieb. Mit Schreiben vom 14.10.2002 (Bl. 49 d.A.) wurde der Betriebsrat

11

erneut um Zustimmung zu der entsprechenden Eingruppierung gebeten. Mit Schreiben vom 29.10.2002 (Bl. 50 d.A.) widersprach der Betriebsrat der beabsichtigten Eingruppierung erneut.

12

Daraufhin fand eine erneute Überprüfung durch die Große paritätische Kommission am 02./03.01.2003 statt, die wiederum zur Bewertung der Tätigkeit des Mitarbeiters S7xxxxx mit der Vergütungsgruppe AT 1 kam.

13

Mit Schreiben vom 13.01.2003 (Bl. 51 d.A.) bat die Arbeitgeberin den Betriebsrat daraufhin erneut um Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters S7xxxxx in die Vergütungsgruppe AT 1.

14

Mit Schreiben vom 13.01.2003 (Bl. 52 d.A.) verweigerte der Betriebsrat wiederum seine Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung des Mitarbeiters S7xxxxx, weil dessen Sonderaufgaben in der Bewertung nicht ausreichend Berücksichtigung gefunden hätten.

15

Mit dem am 20.01.2003 beim Arbeitsgericht eingeleiteten Beschlussverfahren machte die Arbeitgeberin daraufhin die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung des Mitarbeiters S7xxxxx in die Vergütungsgruppe AT 1 KBV AT geltend.

16

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe AT 1 KBV AT sei zutreffend. Die paritätische Kommission habe in mehreren Überprüfungen die den einzelnen Bewertungskriterien zugeordneten Punktwerte bezüglich der Funktion des Leiters des technischen Kundendienstes in D3xxxxxx und in den übrigen Niederlassungen ordnungsgemäß ermittelt und zutreffend festgestellt. Eine Anhebung der Punktzahl um mehr als sieben Punkte für die von Herrn S7xxxxx ausgeübten Sonderaufgaben sei nicht gerechtfertigt, da der Leiter des technischen Kundendienstes in D3xxxxxx jedenfalls im Wesentlichen die gleichen Aufgaben verrichte wie die Leiter des technischen Kundendienstes in anderen Niederlassungen. Lediglich bei den Kriterien "Info.-Vollständigkeit" und "Art der Kontakte" sei dem Mitarbeiter S7xxxxx ein höherer Punktwert als den anderen Leitern des technischen Kundendienstes der übrigen Niederlassungen der Arbeitgeberin zuzubilligen.

17

Im Übrigen werde nach den Bestimmungen der KBV AT nicht die Tätigkeit einer bestimmten Person beurteilt, bewertet werde vielmehr anhand einer Funktionsbeschreibung die Funktion des betroffenen Mitarbeiters. Dabei habe die paritätische Kommission auch einen erheblichen Beurteilungsspielraum, auch die Vergabe von Zwischenpunkten sei möglich.

18

Demgegenüber habe der örtliche Betriebsrat kein eigenes Bewertungsrecht.

19

Bewertungsfehler seien der paritätischen Kommission nicht unterlaufen. Die paritätische Kommission habe vielmehr die einzelnen Kriterien zutreffend bewertet und den ihr zustehenden Ermessensspielraum nicht überschritten.

20

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

21

22

die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Arbeitnehmers S7xxxxx in die Gehaltsgruppe AT 1 gemäß der bei ihr geltenden Konzernbetriebsvereinbarung über	
Beschäftigungsbedingungen für außertarifliche Angestellte zu ersetzen.	23
Der Betriebsrat hat beantragt,	24
den Antrag zurückzuweisen.	25
Er hat die Auffassung vertreten, dass der Leiter des technischen Kundendienstes der Niederlassung in D3xxxxxx nach der Gehaltsgruppe AT 2 zu vergüten sei, da seine Sonderaufgaben Öffentlichkeitsarbeit und EMVU-Lobbying immer mehr an Bedeutung gewannen; immer mehr Bevölkerungsgruppen befürchteten die Verseuchung der Umwelt durch Elektromog. Die dem Mitarbeiter S7xxxxx übertragenen Sonderaufgaben müsse dieser neben seiner normalen Tätigkeit ausführen, und zwar häufig auch abends und an Wochenenden.	26
Bei zahlreichen Kriterien sei dem Mitarbeiter S7xxxxx durch die paritätische Kommission ein zu geringer Punktwert zugestimmt worden.	27
Bei dem Kriterium "Fachwissen" sei ein Punktwert von 6 entsprechend der Funktionsbeschreibung angemessen, wonach für die Aufgabe des Leiters technischer Kundenservices ein erhebliches aufgabenbezogenes Fachwissen und eine Einarbeitungszeit von sechs Monaten erforderlich sei.	28
Bei dem Kriterium "Komplexität" hätten fünf Punkte zugeordnet werden müssen, weil nach der Funktionsbeschreibung bei Bearbeitung von Kundenproblemen Regelungen und Vorgaben interpretiert, neu entwickelt und ggf. unter Berücksichtigung der örtlichen Besonderheiten auch modifiziert werden müssten.	29
Hinsichtlich des Bewertungskriteriums "Freiräume" sei ein Punktwert von vier Punkten angemessen, da sich bereits aus der Funktionsbeschreibung ergebe, dass für den Einzelfall selbst entwickelte eigene Vorgaben Anwendung fänden.	30
Hinsichtlich des Bewertungskriteriums "Intensität der internen Kommunikation" sei sogar ein Punktwert von sechs statt vier angemessen, da unter Zugrundelegung der Funktionsbeschreibung eine intensive Kommunikation aufgrund eines hohen Störungsaufkommens, der notwendigen Koordination von Schulungsmaßnahmen und des überregionalen C1xx-Centers anfalle.	31
Bei dem Bewertungskriterium "Externe Kommunikation" sei schon das Bewertungsniveau zu niedrig festgesetzt worden. Gerade im Bereich der elektromagnetischen Verträglichkeit/Umwelt seien Gesprächspartner des Mitarbeiters S7xxxxx Führungskräfte und mittlere Entscheidungsträger in Unternehmen und öffentlicher Verwaltung, es fänden Podiumsdiskussionen mit Bürgermeistern und örtlichen Politikern aller Parteien zum Thema Mobilfunk und Gesundheit statt.	32
Hinsichtlich des Bewertungskriteriums "Art der Zusammenarbeit" seien statt fünf Punkte zumindest acht Punkte festzusetzen gewesen, da bei den Sonderaufgaben Kontaktpersonen teils ablehnender und oppositioneller Haltung überzeugt werden müssten, kooperativ zu handeln.	33

- Auch bei der Bewertung des Kriteriums "Budget-Verantwortung" sei der Kommission ein Fehler unterlaufen. Nach der Funktionsbeschreibung bestehe eine Budget-Verantwortung bis zu 1.022,583,00 €.
- Auch habe der Leiter des technischen Kundenservices eine "Umsatzverantwortung" von 1000.000,00 € bis 500.000,00 €, insoweit sei ein Punktwert von drei angemessen. 35
- Schließlich habe die Kommission auch hinsichtlich des Bewertungskriteriums "Soziale Kompetenz" die Aufgaben des Leiters Technischer Kundenservice zu gering bewertet. Aufgrund der Sonderaufgaben sei eine große soziale Kompetenz außerhalb der Linienorganisation erforderlich, es fänden häufig Beteiligungen an gruppenspezifischen Prozessen mit ständig wechselnden personellen Zusammensetzungen statt. Solche Tätigkeiten seien nach der Bewertungstabelle mit einem Punktwert von sieben statt zwei zu bewerten. 36
- Insgesamt ergebe sich unter Zugrundelegung der zutreffenden Punktwerte eine Gesamtpunktzahl von 370, so dass die Eingruppierung in die Gehaltsgruppe AT 2 KBV AT zutreffend sei. 37
- Durch Beschluss vom 08.10.2003 hat das Arbeitsgericht dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben und die beantragte Zustimmung ersetzt. Zur Begründung hat es ausgeführt, dass dem Betriebsrat auch bei der Eingruppierung der außertariflichen Mitarbeiter ein Mitbestimmungsrecht zustehe, welches ihm durch die Bestimmungen der KBV AT und durch die Bewertung durch die paritätische Kommission nicht entzogen sei. Der Betriebsrat habe seine Einstimmungsverweigerung auch ausreichend begründet. Der Mitarbeiter S7xxxxx sei aber zutreffend in die Vergütungsgruppe AT 1 KBV AT eingruppiert, der von der paritätischen Kommission ermittelte Punktwert von 287 sei nicht zu beanstanden, diese habe, wie näher ausgeführt wird, die einzelnen Kriterien zutreffend bewertet. 38
- Gegen den dem Betriebsrat am 22.01.2004 zugestellten Beschluss, auf dessen Gründe ergänzend Bezug genommen wird, hat der Betriebsrat am 19.02.2004 Beschwerde zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diese mit dem am 22.03.2004 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet. 39
- Der Betriebsrat ist zunächst der Auffassung, dass sein Mitbestimmungsrecht bei der Eingruppierung von außertariflichen Angestellten durch die Bestimmungen der KBV AT nicht ausgeschlossen sei. Eine Reduzierung der Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats auf ein Antragsrecht auf Neubewertung sei rechtlich nicht möglich. Die Bestimmungen der KBV AT könnten dem örtlichen Betriebsrat das Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG nicht entziehen. 40
- Ferner ist der Betriebsrat der Auffassung, dass der Mitarbeiter S7xxxxx bei zutreffender Bewertung eine höhere Punktzahl als 300 erreiche und damit zutreffenderweise in die Vergütungsgruppe AT 2 KBV AT eingruppiert werden müsse. Bei zahlreichen Kriterien habe die Kommission einen zu geringen Punktwert zugeordnet. 41
- So sei das Kriterium "Fachwissen in der Funktion" nicht mit der richtigen Punktzahl bewertet worden. Der vergebene Punktwert von fünf sei insbesondere angesichts der von Herrn S7xxxxx wahrgenommenen Sonderaufgaben unzutreffend. Der Umgang mit Bevölkerungsgruppen, die die Verunsicherung der Umwelt durch Elektrosmog befürchteten, setze eine 42

erhebliche Erfahrung nicht nur im fachlichen, sondern auch im emotionalen Bereich voraus. Ein derartiges Fachwissen könne frühestens nach sechs bis zwölf Monaten erworben werden. Aus den vorgelegten Presseartikeln (Anlage zur Beschwerdebegründung vom 22.03.2004 sowie Bl. 258 ff.d.A.) ergebe sich, dass Herr S7xxxxx nicht nur auf fachlicher Ebene mit den Bedenken der Öffentlichkeit gegenüber Handynetzzantennen zu beschäftigen habe, sondern er auch politisch mit den verschiedensten Interessengruppen umgehen müsse. Herr S7xxxxx müsse nicht nur fachlich, sondern auch politisch/emotional die Interessen der betroffenen Bevölkerungsgruppen wahrnehmen können, seine Tätigkeit erschöpfe sich nicht nur in dem Darlegen von fachlichen Kenntnissen. Vielmehr müsse er auch mit seiner Persönlichkeit emotional die Ängste der sogenannten "Handy-Gegner" zu zerstreuen versuchen und Überzeugungsarbeit leisten. Insoweit sei ein erhebliches Aufgabenbezogenes Fachwissen erforderlich, das frühestens innerhalb von sechs bis zwölf Monaten erworben werden könne.

Hinsichtlich des Kriteriums "Komplexität der Aufgaben" habe das Arbeitsgericht nicht ausreichend berücksichtigt, dass sich bereits aus der von der Arbeitgeberin erstellten Funktionsbeschreibung ergebe, dass bei Bearbeitung von Kundenproblemen Regelungen und Vorgaben interpretiert, neu entwickelt und ggf. unter Berücksichtigung der örtlichen Besonderheiten auch modifiziert werden müssten. Herrn S7xxxxx obliege die Bearbeitung komplexer Kundenbeschwerden und das Problemmanagement in Eskalationsfällen. Die Aufgaben des Mitarbeiters S7xxxxx lägen nicht nur im technischen Kundenservice. Insoweit verbiete sich ein Vergleich mit der Eingruppierung der anderen Leiter des technischen Kundenservices im Bundesgebiet.

44

Hinsichtlich des Kriteriums "Zusammenarbeit/Kontakte, intern/extern" sei das Arbeitsgericht zu Unrecht vom Punktwert B ausgegangen. Gerade wegen seiner Sonderaufgaben habe Herr S7xxxxx mit Entscheidungsträgern, Führungskräften in Industrie und Verwaltung zu tun. Seine Gesprächspartner seien nahezu ständig hochkarätig, wie sich aus der Aufstellung der Gesprächspartner von Herrn S7xxxxx in der Beschwerdebegründung vom 22.03.2004 (Bl. 136 ff.d.A.) ergebe. Die Wahrnehmung dieser Sonderaufgaben stellten auch nicht nur einen kleineren Teil der Gesamttätigkeit von Herrn S7xxxxx dar. Herr S7xxxxx sei neben seiner Tätigkeit als Leiter des technischen Kundenservices mindestens zu 50 %, wenn nicht mehr, mit Sonderaufgaben befasst. Insoweit hätte das Bewertungsniveau C zugrunde gelegt werden müssen, was zu einer Vergabe von acht weiteren Punkten geführt hätte.

45

Das Arbeitsgericht habe auch verkannt, dass die "Größe der Kosten/Budget-Verantwortung" mit bis zu 5.000.000,00 € anzusetzen sei. Herr S7xxxxx habe, wie behauptet wird, jedenfalls eine Budgetverantwortung von mehr als 0,5 Mio. €. Diese Kosten würden direkt von Herrn S7xxxxx beeinflusst. Herr S7xxxxx habe auch eine unmittelbare Budgetverantwortung. Sein Personalkostenbudget betrage allein ca. 500.000,00 €. So habe er zum 01.03.2004 und zum 15.03.2004 völlig alleinverantwortlich zwei Personen eingestellt. Auch aus der Funktionsbeschreibung ergebe sich eine Kosten/Budget-Verantwortung von bis zu 1.000.000,00 €. Tatsächlich liege Herr S7xxxxx darüber, da er über das Personalkostenbudget von ca. 500.000,00 € hinaus weitere Verantwortung für ca. 300.000,00 € trage. Aus der Herrn S7xx-xx unterliegenden Kostenstelle 44214 ergebe sich allein eine Budgetverantwortung von 608.451,00 € (Bl. 261 d.A.). Herr S7xxxxx sei auch nicht nur eine Art Sachwalter des Budgets, sondern hinsichtlich der Verwendung des Budgets freiverantwortlich, er verfüge über den erforderlichen eigenen Entscheidungsspielraum.

46

Schließlich sei auch das Kriterium "Soziale Kompetenz" zu Unrecht lediglich mit zwei Punkten bewertet worden. Auch insoweit sei unberücksichtigt geblieben, dass Herr S7xxxxx für die

47

Öffentlichkeitsarbeit und für das Lobbying EMVU zuständig sei. Nach den Bestimmungen der KBV AT sei auf die überwiegende wertprägende Tätigkeit abzustellen, sowohl in quantitativer wie auch in qualitativer Hinsicht sei die Tätigkeit des Herrn S7xxxxx im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit des Lobbying EMVU wertigkeitsprägend. Herr S7xxxxx habe zu-nächst seine Führungsaufgaben in der Linienfunktion in vollem Umfange zu erbringen. Gerade im Bereich seiner Sonderaufgaben habe Herr S7xxxxx sich stets auf neue gruppensdynamische Prozesses einzustellen. Dabei handele es sich um ständig wechselnde institutionalisierte oder auch spontane Gruppen mit ständig wechselnder personeller Zusammensetzung. Von Herrn S7xxxxx werde gefordert, dass er sich ständig neu auf Gruppen einstelle, mit denen er regelmäßig kontrovers zu diskutieren habe. Insoweit sei er stets anderen gruppensdynamischen Prozessen ausgesetzt. Gerade dies erfordere eine besonders hohe soziale Kompetenz des Mitarbeiters S7xxxxx, für die eine Standardbewertung von zwei oder drei Punkten nicht ausreichend sei.

Der Betriebsrat beantragt,

48

den Beschluss des Arbeitsgerichts Dortmund vom 08.10.2003 - 8 BV 3/03 - abzuändern und den Antrag des Arbeitgebers abzuweisen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

50

die Beschwerde zurückzuweisen.

51

Sie vertritt in erster Linie die Auffassung, dass dem Arbeitsgericht schon in seiner Bewertung nicht gefolgt werden könne, wonach dem örtlichen Betriebsrat bei Ein-/Umgruppierungen nach § 99 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht zustehe. Der örtliche Betriebsrat habe kein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG bei der Funktionsbewertung nach der KBV AT. Dieses Mitbestimmungsrecht bestehe nur nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG und sei vom Konzernbetriebsrat ausgeübt worden. Nach den Bestimmungen der KBV AT erfolge die Funktionsbewertung allein durch die paritätische Kommission. Diese Funktionsbewertung sei nicht mitbestimmungspflichtig. Der örtliche Betriebsrat sei nur insoweit beteiligt, als er einen Antrag auf Neubewertung stellen könne. Mit dem Ergebnis der Bewertungskommission stehe die Eingruppierung der zu beurteilenden Funktionen fest. Das Mitbestimmungsrecht des örtlichen Betriebsrats reduziere sich darauf, zu überprüfen, ob der ein- oder umzugruppierende Mitarbeiter auch die entsprechenden Funktionen ausübe, die von der Bewertungskommission bewertet worden sei. Auch der Arbeitgeberin obliege es nicht, die Bewertung vorzunehmen. Sie erstelle lediglich die Funktionsbeschreibung und könne auch die Bewertung durch die Bewertungskommission nicht beeinflussen. Auch die Arbeitgeberin habe das Kommissionsergebnis vielmehr als verbindlich zu akzeptieren. Insoweit könnten die Rechte des örtlichen Betriebsrats nicht weitergehen als das Beurteilungsrecht der Arbeitgeberin. Nicht die Arbeitgeberin verstoße mit dem Umgruppierungszustimmungsbegehren gegen die Konzernbetriebsvereinbarung, sondern der Betriebsrat, der das Kommissionsergebnis der Bewertung nicht gelten lassen wolle und vielmehr meine, das Kommissionsergebnis durch eigenes Ermessen innerhalb der Bewertung ersetzen zu können. Das Mitbestimmungsrecht des örtlichen Betriebsrats nach § 99 BetrVG beschränke sich darauf, hinsichtlich der Funktionsbeschreibung eine Richtigkeitskontrolle vorzunehmen und zu überprüfen, ob der ein- oder umzugruppierende Mitarbeiter die entsprechende Funktion ausübe, die von der Bewertungskommission bewertet worden sei. Ist dies der Fall, ergebe sich die Rechtsfolge der zutreffenden Vergütungsgruppe ohne ein eigenständiges Be-wertungsrecht durch den örtlichen Betriebsrat.

53

Im Übrigen ist die Arbeitgeberin der Auffassung, dass die von der Bewertungskommission vorgenommene Bewertung der Funktion des Mitarbeiters S7xxxxx sachgemäß und zutreffend vorgenommen worden sei.

Die Bewertungskommission habe hinsichtlich des Kriteriums "Fachwissen" zutreffend fünf Punkte vergeben. Gegenstand dieses Kriteriums sei die Einarbeitungszeit in die jeweilige Funktion, nicht das durch Ausbildung und Erfahrung erworbene Fachwissen. Dies ergebe sich aus dem "Handbuch zur Bewertung" (Bl. 242 d.A.), wonach Führungskräfte Funktionen erhielten, in die sie sich in einem Zeitraum von mehreren Wochen bis maximal 12 Monate einarbeiten können müssten. Sie würden deshalb generell mit drei bis sechs Punkten bewertet. Die Regelbewertung liege dabei zwischen fünf und sechs Punkten, wobei sechs Punkte ein hochkomplexes Fachwissen verlangten, das nicht generell bei Führungskräften verlangt werde, da ihre primäre Aufgabe nicht in der persönlichen Einarbeitung in hochkomplexe Spezialgebiete liege. Die Funktion des Leiters Technischer Kundenservice werde mit fünf Punkten bewertet. Auch unter Berücksichtigung der Sonderaufgaben von Herrn S7xxxxx komme eine höhere Bewertung nicht in Betracht. 54

Hinsichtlich des Kriteriums "Komplexität der Aufgaben" seien zutreffend vier Punkte vergeben worden. Mit diesem Kriterium seien Denkleistungen gemeint, die eigene Entwicklungen hochkomplexer, anspruchsvoller kreativer Lösungen voraussetzten. Bei Serviceeinheiten oder beim technischen Kundendienst liege der Schwerpunkt regelmäßig im Service, weshalb deren Leiter vier Punkte erhielten. Auch der Funktionsbeschreibung von Herrn S7xxxxx sei keine entsprechende anspruchsvolle technische Entwicklungsaufgabe zu entnehmen. Auch die Sonderaufgaben von Herrn S7xxxxx rechtfertigten keinen höheren Punktwert. Das Bearbeiten von Kundenbeschwerden sowie das Problemmanagement in Eskalationsfällen erfordere zwar eine konzeptionelle Kreativität, die sei jedoch in dem Punktwert vier bereits berücksichtigt. Herr S7xxxxx habe keine besonders anspruchsvollen technischen Entwicklungsaufgaben zu lösen. 55

Auch hinsichtlich des Kriteriums "Zusammenarbeit/Kontakte" habe die Bewertungskommission den ihr obliegenden Ermessensspielraum nicht fehlerhaft überschritten. Bei diesem Kriterium richte sich das Niveau nach der Ebene, zu der der Kontakt am prägendsten sei. Auch dies ergebe sich aus dem Handbuch der Bewertung (Bl. 287 d.A.). Nach der Funktionsbeschreibung sei die Kontaktebene von Herrn S7xxxxx in wesentlichen Teilen die Ebene mit Spezialisten und Sachbearbeitern mit fachlicher Weisungsbefugnis. Der Kontakt zur Führungsebene mit Großkunden sei von der Bewertungskommission ebenso wenig als prägend angesehen wie der Kontakt zu Entscheidungsträgern von Städten und Gemeinden. 56

Im Übrigen machten die Sonderaufgaben von Herrn S7xxxxx gegenüber seinem Tätigkeitsgebiet als Leiter technischer Kundenservice lediglich den kleineren Teil der Gesamttätigkeit aus. 57

Selbst bei einer Bewertung des Kriteriums "Zusammenarbeit/Kontakte" mit dem Punktwert C errechne sich lediglich eine Gesamtpunktzahl von 294 Punkten; auch dies führe nicht zu einer höheren Eingruppierung. 58

Auch bei dem Kriterium "Größe der Kosten/Budget-Verantwortung" sei die Vergabe einer höheren Punktzahl als drei nicht gerechtfertigt. Nach dem Handbuch der Bewertung (Bl. 286 d.A.) werde insoweit der Maßstab der Verantwortung quantitativ über Kosten und Umsatz und qualitativ über die Auswirkung von Entscheidungen gemessen. Maßgebend sei dabei die Ausprägungsart, d.h. inwieweit auf Kosten und Umsatz Einfluss genommen werden könne. 59

Bei der Berechnung des dem Leiter Technischer Kundenservice, Herrn S7xxxxx, zur Verfügung gestellten Kostenbudgets für das Jahr 2001 seien für neun Mitarbeiter 80.000,00 DM veranschlagt und zudem ein genereller Aufschlag in Höhe von 20 % vorgenommen worden; insoweit habe sich ein Budget von 864.000,00 DM ergeben. Unter Zugrundelegung der Bestimmungen der KBV AT sei dieses Kriterium bei Herrn S7xxxxx zutreffend mit drei Punkten bewertet worden.

Auf der Kostenstelle von Herrn S7xxxxx habe sich im Jahre 2003 ein Planungswert in Höhe von 587.000,00 € befunden, für das Jahr 2004 habe er im August 2004 337.000,00 € betragen. Wie sich eine angebliche Kosten-/Budgetverwaltung in Höhe von 800.000,00 € ergebe, habe der Betriebsrat nicht nachvollziehbar dargelegt. Herr S7xxxxx selbst trage keine Verantwortung für das Planungsbudget. Dies werde vom zuständigen Geschäftsführer "Technik" festgelegt und dem jeweils funktional verantwortlichen Leiter zugewiesen. Maßgeblich sei insoweit lediglich der Herrn S7xxxxx zustehende eigene Entscheidungsspielraum. Herr S7xxxxx sei letztlich eine Art Sachwalter des Budgets, er könne aber weder dessen Höhe noch die Aufteilung des Budgets auf verschiedene Projekte eigenverantwortlich beeinflussen. Die bloße Mittelverwaltung ohne Verwendungsbefugnis stelle noch keine Verantwortung im Sinne der KBV dar.

Selbst bei einer Bewertung des Kriteriums "Größe der Kosten/Budget-Verantwortung" mit vier Punkten würde Herr S7xxxxx lediglich eine Gesamtpunktzahl von 296 Punkten erreichen.

Schließlich sei auch der vergebene Punktwert von zwei bei dem Kriterium "Soziale Kompetenz" zutreffend. Dabei beziehe sich die Komponente "Führungsverantwortung" insbesondere auf die Größe der disziplinarisch geführten Gruppe laut Stellenplan. Die Komponente "Soziale Kompetenz" erfasse demgegenüber speziell gruppendynamische Prozesse, die in institutionalisierten Projektgruppen oder Arbeitsgruppen (Führungskreisen, Teams) vorkämen. Auch dies ergebe sich aus dem Handbuch der Bewertung (Bl. 225 f. d.A.). Von Führungskräften werde ohnehin generell ein Mindestmaß an sozialer Kompetenz gefordert. Dies gelte auch dann, wenn in der Funktionsbeschreibung wenige oder gar keine Projekte angeführt würden. Die Mindestausprägung im Bereich "Soziale Kompetenz" liege daher bei einer Bewertung mit zwei Punkten für alle Führungskräfte. Lediglich in den Fällen, in denen die Funktionsbeschreibung zusätzlich Projektarbeiten als Regelaufgabe bezeichneten und festlegten, könne ein höherer Wert vergeben werden. Regelmäßig sei es nämlich nicht Aufgabe einer Führungskraft, in operativen Gruppen tätig zu sein. Herr S7xxxxx sei jedoch nicht in institutionalisierten Projekt- oder Arbeitsgruppen tätig.

Die Beschwerdekammer hat Beweis erhoben durch uneidliche Vernehmung des Zeugen S6xxxxxx. Auf das Ergebnis der Beweisaufnahme, so wie es in der Sitzungsniederschrift vom 13.05.2005 niedergelegt ist (Bl. 302 ff. d.A.), wird ebenso Bezug genommen wie auf den weiteren Inhalt der von den Beteiligten gewechselten Schriftsätze.

B

Die zulässige Beschwerde des Betriebsrats ist nicht begründet.

Die Arbeitgeberin kann die Ersetzung der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters S7xxxxx in die Vergütungsgruppe AT 1 KBV AT verlangen. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt.

I.

68

Der Antrag der Arbeitgeberin ist nach den §§ 2 a, 80 Abs. 1 ArbGG zulässig. Zwischen den Beteiligten ist eine betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit nach § 99 BetrVG, nämlich die zutreffende Eingruppierung des Mitarbeiters S7xxxxx, streitig.

Die Antragsbefugnis der Arbeitgeberin und die Beteiligung des Betriebsrats ergibt sich aus den §§ 10, 83 Abs. 3 ArbGG. Der betroffene Mitarbeiter S7xxxxx war im vorliegenden Beschlussverfahren nicht zu beteiligen (BAG, Beschluss vom 23.03.1983 - AP BetrVG 1972 § 101 Nr. 6; BAG, Beschluss vom 17.05.1983 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 18; BAG, Beschluss vom 11.06.2002 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 118; Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, BetrVG, 22. Aufl., § 99 Rz. 235; Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, ArbGG, 5. Aufl., § 83 Rz. 47 m.w.N.). 69

II. 70

Der Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG ist begründet. Der Betriebsrat hat die Zustimmung zu der begehrten Eingruppierung des Mitarbeiters S7xxxxx zu Unrecht verweigert. 71

1. Die Arbeitgeberin bedurfte im vorliegenden Fall der Zustimmung des Betriebsrats zu der beabsichtigten Eingruppierung des Mitarbeiters S7xxxxx in die Vergütungsgruppe AT 1 KBV AT. 72

a) Nach § 99 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern die Zustimmung des Betriebsrats zu einer geplanten Eingruppierung oder Umgruppierung einzuholen. 73

Diese Voraussetzungen, unter denen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entsteht, sind erfüllt. Im Betrieb der Arbeitgeberin sind mehr als 20 zum Betriebsrat wahlberechtigter Arbeitnehmer beschäftigt. Bei der geplanten Maßnahme handelt es sich auch um eine Eingruppierung im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erstreckt sich nämlich nicht nur auf die Bestimmung der jeweiligen Vergütungsgruppe, 74

sondern auch auf dazugehörige Fallgruppen oder Stufenregelungen (BAG, Beschluss vom 27.07.1993 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 101; Fitting, a.a.O., § 99 Rz. 78, 91 m.w.N.). Die Festlegung der für den Mitarbeiter S7xxxxx zutreffenden Vergütungsgruppe nach den Bestimmungen der KBV AT betrifft die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit und beeinflusst die Höhe der jeweiligen Vergütung. Dabei hat der Betriebsrat, wenn auch kein Mitgestaltungsrecht, so doch ein Mitbeurteilungsrecht (BAG, Beschluss vom 22.03.1983 - AP BetrVG 1972 § 101 Nr. 6; BAG, Beschluss vom 28.01.1986 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 32; BAG, Beschluss vom 12.08.1997 - AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 14; BAG, Beschluss vom 27.06.2000 - AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 23; Fitting, a.a.O., § 99 Rz. 81 m.w.N.). 75

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist auch nicht dadurch ausgeschlossen, dass es vorliegend um die Eingruppierung eines außertariflichen Mitarbeiters geht. Gerade wenn betriebliche Gehaltsgruppen für AT-Angestellte bestehen, bestimmt der Betriebsrat bei deren Eingruppierung mit (Fitting, a.a.O., § 99 Rz. 80; Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 9. Aufl., § 99 Rz. 66; ErfK/Kania, 5. Aufl., § 99 BetrVG Rz. 11; vgl. auch: BAG, Beschluss vom 26.10.2004 - AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 29). 76

b) Entgegen der Rechtsauffassung der Arbeitgeberin war die Zustimmung des örtlichen Betriebsrats auch nicht im Hinblick auf die Bestimmungen der KBV AT entbehrlich. Die 77

Berechtigung der ständigen Bewertungskommission nach Ziffer 3.2 KBV AT, aufgrund einer Funktionsbeschreibung die Wertigkeit einer Funktion nach den Bewertungskriterien und den dazugehörigen Ausprägungen und den jeweiligen Gewichtungen festzulegen, bedeutet nicht, dass dem örtlichen Betriebsrat das ihm zustehende Mitbeurteilungsrecht entzogen worden wäre. Das Mitbeurteilungsrecht des örtlichen Betriebsrats ist auch nicht durch die Bestimmungen der KBV AT eingeschränkt.

Der Hinweis der Arbeitgeberin auf das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG schließt das Mitbestimmungsrecht des § 99 Abs. 1 BetrVG bei der Eingruppierung von Mitarbeitern nicht aus. Zwischen den Beteiligten ist nicht streitig, dass der Konzernbetriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG für die Aufstellung der Entgeltbedingungen für AT-Angestellte zuständig war. Damit erledigte sich jedoch nicht das Mitbestimmungsrecht der örtlichen Betriebsräte nach § 99 Abs. 1 BetrVG bei der jeweils konkreten personellen Maßnahme. Die Beteiligten des vorliegenden Verfahrens streiten nicht um das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Im Streit steht allein das Mitbeurteilungsrecht des örtlichen Betriebsrats bei einer konkreten Eingruppierung eines betroffenen Mitarbeiters. 78

Die Einrichtung einer paritätisch besetzten Bewertungskommission durch die Bestimmungen der KBV AT dient der richtigen Anwendung des tariflichen Eingruppierungssystems und der zutreffenden Bewertung der einzelnen Funktionen. Weil die einzelnen Tätigkeitsmerkmale, Vergütungsgruppen und insbesondere die einzelnen Bewertungskriterien teilweise sehr allgemein gehalten und weitgehend durch unbestimmte Rechtsbegriffe gekennzeichnet sind, die einen gewissen Beurteilungsspielraum einschließen und deren Anwendung in der betrieblichen Praxis erhebliche Schwierigkeiten bereiten kann, soll die Einschaltung einer aus Vertretern des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer des Betriebes paritätisch besetzten Kommission mit der Aufgabe, die Bewertung vorzunehmen, die Anwendung des tariflichen Eingruppierungssystems im Betrieb erleichtern und zugleich eine größere Richtigkeitsgewähr bieten (BAG, Beschluss vom 08.03.1983 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 14). Kommissionsentscheidungen haben den Vorteil, betriebsnah zu sein und in den Entscheidungsprozess Personen, denen die betrieblichen Verhältnisse bekannt sind, einzubeziehen (BAG, Urteil vom 17.03.2005 - 8 AZR 179/04 - DB 2005, 1389). 79

Dies schließt aber eine anschließende Überprüfung und Mitbeurteilung durch den örtlichen Betriebsrat und den örtlichen Arbeitgeber nicht aus. Dies gilt auch bei einer Eingruppierung von Mitarbeitern, die eine paritätische Kommission nach einer Punktbewertung vornimmt (BAG, Urteil vom 06.02.1980 - AP TVG § 4 Regelungsausschuss Nr. 1). Die von einer paritätischen Kommission insoweit ermittelten Eingruppierungswerte sind nicht nur gerichtlich voll nachprüfbar. Sie unterliegen auch dem Mitbeurteilungsrecht durch den Arbeitgeber und den örtlichen Betriebsrat. Dies ergibt sich daraus, dass nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Beteiligungsrechte des Betriebsrats auch in personellen Angelegenheiten nach § 99 BetrVG nicht durch kollektive Regelungen ausgeschlossen oder auch nur eingeschränkt werden können (BAG, Beschluss vom 14.02.1967 - AP BetrVG § 56 Wohlfahrtseinrichtung Nr. 9; BAG, Beschluss vom 18.08.1987 - AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 23; BAG, Beschluss vom 10.02.1988 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 53; BAG, Beschluss vom 21.10.2003 - AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 62; Fitting, a.a.O., § 1 Rz. 245, 248; ErfK/Eisemann, a.a.O., § 1 BetrVG Rz. 19; DKK/Däubler, a.a.O., Einl. Rz. 75; Kraft, GK-BetrVG, 7. Aufl., § 1 Rz. 58 und vor § 92 Rz. 9). Zwar können einzelne Rechte des Betriebsrats durch 80

Tarifvertrag erweitert werden, die gesetzlichen Beteiligungsrechte des Betriebsrats, insbesondere die Beteiligungsrechte nach § 99 BetrVG können aber nicht mittels 81

Tarifvertrags oder sonstiger Kollektivvereinbarung beseitigt oder eingeschränkt werden.

Dies gilt mindestens dann, wenn die Kommissionsentscheidung in grober Weise unbillig ist oder ihr Verfahrensverstöße zugrunde liegen (vgl.: BAG, Urteil vom 17.03.2005 - 8 AZR 179/04 - DB 2005, 1389). Unverzichtbar ist der Grundsatz, dass in der Kommissionsentscheidung nachvollziehbar dargestellt werden muss, auf welche Tatsachen die Kommission ihre Entscheidung stützt (BAG, Urteil vom 17.03.2005 - a.a.O.). Diesen Anforderungen wird die Entscheidung der Kommission, die Stelle des Mitarbeiters S7xxxxx werde mit AT 1 KBV AT bewertet, nicht gerecht. Sie ist ohne Begründung ergangen. Sowohl dem Betriebsrat und der Arbeitgeberin wie auch dem betroffenen Mitarbeiter ist lediglich das Kommissionsergebnis mitgeteilt worden, nicht aber die erreichte Gesamtpunktzahl und schon gar nicht, wie sich die Gesamtpunktzahl im Einzelnen zusammensetzt und aus welchen Gründen ein höherer Punktwert bei den einzelnen Kriterien nicht erzielt werden konnte. 82

Demgegenüber kann auch nicht argumentiert werden, dass es zu einer Bewertung durch die örtlichen Betriebsräte infolge der Ausgestaltung des Bewertungsverfahrens durch die paritätische Kommission nicht mehr komme. Durch die Bewertung der jeweiligen Funktion des jeweiligen Stelleninhabers durch die paritätische Kommission ist das Mitbeurteilungsrecht des örtlichen Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG nicht verbraucht. Die örtlichen 83

Betriebsräte mögen hinsichtlich des Mitbestimmungsrechtes aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nach § 58 BetrVG unzuständig sein. Dies schließt ein Mitbeurteilungsrecht bei der Eingruppierung eines AT-Angestellten nach § 99 Abs. 1 BetrVG nicht aus. Schließlich hat die Arbeitgeberin im vorliegenden Verfahren selbst das Mitbestimmungsverfahren nach § 99 BetrVG eingeleitet und auch den örtlichen Betriebsrat um Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung des Mitarbeiters S7xxxxx gebeten. Die örtlichen Betriebsräte können auch nicht auf ihre Beteiligungsrechte nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetz wirksam verzichten. Dies hat die Arbeitgeberin im vorliegenden Verfahren offenbar selbst erkannt. 84

2. Die Zustimmung des Betriebsrats zu der beabsichtigten Eingruppierung des Mitarbeiters S7xxxxx gilt auch nicht nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt. Es liegt eine beachtliche Zustimmungsverweigerung durch den Betriebsrat vor. 85

Die Zustimmungsverweigerung vom 13.01.2003 ist, nachdem das Zustimmungsverfahren ordnungsgemäß durch Schreiben der Arbeitgeberin vom 13.01.2003 eingeleitet worden ist, form- und fristgerecht erfolgt, § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. 86

Der Betriebsrat hat die Zustimmungsverweigerung auch ausreichend begründet. 87

Zwar enthält die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats vom 13.01.2003 den Hinweis, dass die Zustimmung nach § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG verweigert werde. Dieser Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG kommt aber bei einer Eingruppierung eines Mitarbeiters regelmäßig nicht in Betracht. Eine Ein- oder Umgruppierung, die von der im Betrieb geltenden Vergütungsordnung geboten wird, stellt keinen Nachteil des betroffenen Arbeitnehmers im Sinne des § 92 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG dar (BAG, Beschluss vom 06.02.2002 - AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 27; Fitting, a.a.O., § 99 Rz. 198). 88

Der Hinweis des Betriebsrats auf § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG ist aber unschädlich. Im Zustimmungsverweigerungsschreiben vom 13.01.2003 hat der Betriebsrat nämlich darüber hinaus darauf hingewiesen, dass der Mitarbeiter S7xxxxx aufgrund der Wahrnehmung seiner 89

- Sonderaufgaben nicht zutreffend eingruppiert werde. Damit ist der Widerspruch des Betriebsrats so zu verstehen, dass er die zutreffende Eingruppierung des Mitarbeiters S7xxxxx verlangt. Damit hat der Betriebsrat den Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG in Bezug genommen. Diese Zustimmungsverweigerung lässt es als möglich erscheinen, dass einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG abschließend aufgezählten Gründe geltend gemacht wird (BAG, Beschluss vom 26.01.1988 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 50; BAG, Beschluss vom 27.06.2000 - AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 23). Der Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG ist immer dann zu prüfen, wenn der Betriebsrat - wie hier - geltend macht, die vorgesehene Eingruppierung entspreche nicht den vorgesehenen Tätigkeitsmerkmalen (BAG, Beschluss vom 28.01.1986 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 32). 90
3. Die von der Arbeitgeberin geplante Eingruppierung des Mitarbeiters S7xxxxx in die Vergütungsgruppe AT 1 KBV AT ist nicht konzernbetriebsvereinbarungswidrig. Der Leiter des technischen Kundenservices der Niederlassung D3xxxxxx ist auch unter Berücksichtigung seiner Sonderaufgaben zutreffend in die Vergütungsgruppe AT 1 KBV AT einzugruppieren. Diese Eingruppierung verstößt nicht gegen die KBV AT. 91
- Nach Ziffer 2.2 Teil 4 KBV AT sind Mitarbeiter, die eine Punktzahl von 275 bis 299 erreichen, in die Vergütungsgruppe AT 1 einzugruppieren. Erst bei einer Punktzahl von mehr als 300 kommt eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe AT 2 KBV AT in Betracht. Auch nach Auffassung der Beschwerdekammer erreicht der Mitarbeiter S7xxxxx als Leiter des technischen Kundenservices unter Einschluss seiner Sonderaufgaben eine Punktzahl von mehr als 300 nicht. 92
- a) Soweit das Kriterium "Fachwissen in der Funktion" im Streit steht, kommt eine Bewertung mit einer Punktzahl von mehr als fünf nicht in Betracht. Das Kriterium "Fachwissen in der Funktion" betrifft dasjenige Fachwissen, das über das durch Studium und Berufserfahrung erworbene Wissen hinausgeht. Dies ergibt sich bereits daraus, dass das Kriterium "Fachwissen in der Funktion" neben den Kriterien "Ausbildungsniveau" und "Berufserfahrung im Tätigkeitsfeld" steht. Gegenstand ist, wie die Arbeitgeberin zu Recht erkannt hat, die Einarbeitungszeit in die jeweils zu übernehmende Funktion. Dass diese Einarbeitungszeit jedoch mehr als sechs Monate beträgt, kann aus dem Vorbringen des Betriebsrats nicht entnommen werden. Dass der Mitarbeiter S7xxxxx aufgrund der ihm übertragenen Aufgabengebiete mit besonderen Interessengruppen umgehen muss und externe Schulungen gehabt hat, lässt nicht auf ein erhebliches aufgabenbezogenes Fachwissen schließen, das nur innerhalb von mehr als sechs Monaten erworben werden kann. Aus welchen Gründen eine Einarbeitungszeit von mehr als sechs Monaten erforderlich ist, um die Funktion eines Leiters des technischen Kundenservices mit den dem Mitarbeiter S7xxxxx übertragenen Sonderaufgaben zu übernehmen, erforderlich ist, ist nicht erkennbar. 93
- b) Es kann auch nicht beanstandet werden, dass der Mitarbeiter S7xxxxx bei dem Kriterium "Komplexität der Aufgaben" mit vier Punkten bewertet worden ist. Eine Bewertung mit fünf Punkten, die eine Interpretation und gegebenenfalls Modifikation von Regeln und Verfahren im definierten Rahmen voraussetzt, kam angesichts der Funktion des Mitarbeiters S7xxxxx als Leiter des technischen Kundenservices nicht in Betracht. Auch seine Sonderaufgaben rechtfertigen keine höhere Punktzahl. Weder in seiner Hauptaufgabe als Leiter des technischen Kundendienstes noch bei seinen Sonderaufgaben hat Herr S7xxxxx entsprechende anspruchsvolle technische Entwicklungsaufgaben auszuüben. Bei seinen Sonderaufgaben handelt es sich auch nicht um Entwicklungen im Kern der Technik. Anspruchsvolle technische Entwicklungsaufgaben sind Herrn S7xxxxx nicht übertragen. 94

Sonderaufgaben beinhalten keine technischen Entwicklungsaufgaben im Sinne des Kriteriums "Komplexität".	95
c) Das Arbeitsgericht hat auch zutreffend erkannt, dass auch bei dem Kriterium "Zusammenarbeit/Kontakte" keine höhere Bewertung als Punktwert B in Betracht kam.	96
Nach Ziffer 2.1 Teil 4 KBV AT erfolgt die Zuordnung der von dem außertariflichen Angestellten wahrzunehmenden Funktion zu einer Gehaltsgruppe nach der überwiegend wertigkeits-prägenden Tätigkeit. Zu Recht steht die Arbeitgeberin auf dem Standpunkt, dass für die Tätigkeit des Mitarbeiters S7xxxxx auch unter Berücksichtigung seiner Sonderaufgaben die Kommunikation mit Führungskräften und mittleren Entscheidungsträgern in Unternehmen bzw. in der öffentlichen Verwaltung nicht wertigkeitsprägend ist. Auch wenn als zutreffend unterstellt wird, dass der Mitarbeiter S7xxxxx, insbesondere in seiner Tätigkeit als Pressesprecher und Beauftragter für das Lobbying EMVU mit Führungskräften und Entscheidungs-trägern in Unternehmen und in der öffentlichen Verwaltung zusammentrifft, wie er es in seiner Aufstellung in der Beschwerdebeurteilung vom 22.03.2004 niedergelegt hat, führt dies nicht automatisch zu einer Bewertung mit dem Punktwert C. Herr S7xxxxx hat bei Wahrnehmung der ihm übertragenen Aufgaben überwiegend mit Spezialisten und Kräften mit fachlicher Weisungsbefugnis zu tun. Soweit er Kontakte zu Führungskräften und Entscheidungs-trägern im Sinne der Stufe C hat, ist dies für seine Tätigkeit nicht prägend. Dass er überwiegend im Rahmen seiner Sonderaufgaben mit Führungskräften und Entscheidungsträgern zu tun habe, trägt auch der Betriebsrat nicht substantiiert vor. Auch aus der Funktionsbeschreibung vom 20.09.2001 ergibt sich lediglich, dass Herr S7xxxxx mit Führungskräften und Ent-scheidungsträgern in diesem Sinne lediglich mehrmals im Monat zusammentrifft, nicht regelmäßig und nicht überwiegend.	97
Darüber hinaus haben die Beteiligten im vorliegenden Verfahren übereinstimmend vorgetragen, dass selbst nach einer Bewertung mit dem Punktwert C der Mitarbeiter S7xxxxx eine Punktzahl von mehr als 300, die erst eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe AT 2 rechtfertigen könnte, nicht erreichen würde. Nach dem eigenen Vorbringen des Betriebsrats hätte eine Bewertung mit dem Punktwert C eine Vergabe von acht Punkten bedeutet. Auch der Arbeitgeber hat im Beschwerdeverfahren vorgetragen, dass unter Zugrundelegung des Punktwertes C sich lediglich ein Gesamtergebnis von 294 Punkten errechne.	98
d) Auch bei dem Kriterium "Größe der Kosten/Budget-Verantwortung" kann dem Mitarbeiter S7xxxx kein höherer Punktwert als drei zugebilligt werden. Der Mitarbeiter S7xxxx hat keine direkt unmittelbare Kosten/Budget-Verantwortung im Sinne des genannten Kriteriums von mehr als 500.000,00 €.	99
Bei der Höhe der "Kosten/Budget-Verantwortung" des Mitarbeiters S7xxxxx kann nur diejenige Verantwortung berücksichtigt werden, die der Mitarbeiter S7xxxxx direkt und unmittelbar beeinflussen kann. Dies ergibt sich aus der dem Mitarbeiter S7xxxxx zugebilligten Art der Kosten/Budget-Verantwortung. Da die Funktion des Mitarbeiters S7xxxxx insoweit mit der Stufe C bewertet worden ist, ist die direkt unmittelbare Verantwortung maßgeblich, d.h. seine Befugnis über Art und Umfang von Ausgaben zu entscheiden. Eine eigene	100
Entscheidungsbefugnis hinsichtlich des ihm zugebilligten Budgets hat der Mitarbeiter S7xxxxx über eine Größenordnung von mehr als 500.000,00 € jedoch nicht. Soweit der Betriebsrat darauf hinweist, dass der Mitarbeiter S7xxxx ein Personalkostenbudget von 500.000,00 € habe und darüber hinaus Verantwortung für weitere 300.000,00 € trage, ist dieses Vorbringen	101

unzureichend. 102

Aus der von der Beschwerdekammer durchgeführten Beweisaufnahme ergibt sich nichts anderes. Soweit der Zeuge S6xxxxxx bei seiner Vernehmung vor der Beschwerdekammer bekundet hat, dass das Budget, für das Herr S7xxxxx zuständig ist, im Jahre 2003 bei 587.000,00 €, im Jahre 2004 bei 592.000,00 € gelegen hat, bedeutet dies nicht automatisch, dass der Mitarbeiter S7xxxxx insoweit eine direkte unmittelbare Verantwortung trägt. Der Zeuge hat nämlich auch bekundet, dass das Personalkostenbudget zweckgebunden sei und dass er nicht direkt und unmittelbar etwa über die Höhergruppierung eines Mitarbeiters aus seinem Bereich entscheidet. Auch ergibt sich nicht aus der durchgeführten Beweisaufnahme, dass das Budget für die technische Ausstattung allein über 500.000,00 € hinausgeht. Dies ist bei einer Mitarbeiterzahl von 7,5 im Bereich des technischen Kundenservices ohnehin völlig unwahrscheinlich. Die Kosten für die technische Ausstattung im Bereich, für den Herr S7xxxxx zuständig ist, werden der Höhe nach weit unter dem Personalkostenbudget liegen und einen Betrag von 500.000,00 € nicht überschreiten. 103

Ob die "Größe der Kosten/Budget-Verantwortung" von Herrn S7xxxxx mit einem anderen Punktwert als drei zu bewerten wäre, wenn die Art der Kosten/Budget-Verantwortung mit indirekt bestimmend gemäß Stufe B bewertet werden würde, brauchte die Beschwerdekammer nicht zu entscheiden. Hierfür fehlt es an jeglichem Sachvortrag der Beteiligten. 104

e) Schließlich konnte dem Mitarbeiter S7xxxxx auch nicht hinsichtlich des Kriteriums "Soziale Kompetenz" ein höherer Punktwert als 2 zugeordnet werden. 105

Die von der Arbeitgeberin vorgenommene Auslegung, wonach das Kriterium "Soziale Kompetenz" neben dem Kriterium "Führungsverantwortung" speziell gruppenspezifische Prozesse erfasst, die in institutionalisierten Projektgruppen oder Arbeitsgruppen (Führungskreisen, Teams) vorkommen, erscheint auch der Beschwerdekammer zutreffend. Die Komponente "Führungsverantwortung" bezieht sich insbesondere auf die Größe der disziplinarisch geführten Gruppe laut Stellenplan. Die Komponente "Soziale Kompetenz" bewertet daneben bei Führungskräften lediglich die Aufgabenerfüllung außerhalb der Linienorganisation mit höheren Punktwerten. Führungskräfte, die ihre Aufgaben innerhalb der Linie wahrnehmen, werden bei der Komponente "Soziale Kompetenz" mit einem geringeren Punktwert bewertet. 106

Die Aufgabenerfüllung des Mitarbeiters S7xxxxx erfordert aber schon nicht die häufige Beteiligung an gruppenspezifischen Prozessen in konstanter personeller Zusammensetzung (Punktwert 3). Der Mitarbeiter S7xxxxx nimmt keine Aufgaben in personalisierten institutionellen Projekt- oder Arbeitsgruppen wahr. Er ist nicht mit bestimmten Projektarbeiten in bestimmten Teams betraut. Soweit der Betriebsrat auf die von Herrn S7xxxxx wahrzunehmenden Sonderaufgaben verweist, wird diese Tätigkeit bereits im Rahmen des Kriteriums "Zusammenarbeit/Kontakte/Art" und "Intensität der Zusammenarbeit/Kontakte" berücksichtigt und umfassend bewertet. 107

Nach alledem ergibt sich, dass bei der Bewertung der Funktion und der Tätigkeit des Mitarbeiters S7xxxxx eine über 300 Punkte hinausgehende Punktzahl nicht in Betracht kommt. Der Mitarbeiter S7xxxxx ist danach zutreffend in die Vergütungsgruppe AT 1 KBV AT eingruppiert. 108

III. 109

110

Wegen der besonderen Bedeutung der Rechtssache hat die Beschwerdekammer die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht nach den §§ 92 Abs. 1 Satz 2, 72 Abs. 2 ArbGG zugelassen.

Schierbaum Witt MeyerG 111

/N. 112