
Datum: 13.05.2005
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 10. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 10 TaBV 32/04
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2005:0513.10TABV32.04.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Dortmund, 8 BV 70/03
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 10 ABR 41/05 Verfahren eingestellt
19.01.2006
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 Arbeitgebers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Dortmund
vom 10.12.2003 - 8 BV 70/03 - wird zurückgewiesen

Gründe:

1

2

A

- 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 01.07.1993 der am 16.06.1944 geborene Mitarbeiter S5xxxxxx aufgrund eines schriftlichen Anstellungsvertrags vom 13.06.1996 beschäftigt. Der Mitarbeiter S5xxxxxx zuletzt als Leiter Netzbau der Niederlassung D3xxxxxx tätig. 5
- Der Mitarbeiter S5xxxxxx wird bei der Arbeitgeberin als außertariflicher Angestellter geführt und erhielt zuletzt ein festes Jahresgehalt sowie eine variable Vergütung. Nach einer Konzernbetriebsvereinbarung vom 25.06.1999 war er in die Vergütungsgruppe AT 2 eingruppiert. 6
- 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 S5xxxxxx nach der zum 01.01.2002 in Kraft tretenden neuen Konzernbetriebsvereinbarung wurde für den Mitarbeiter S5xxxxxx eine Funktionsbeschreibung vom 14.09.2001 (Bl. 42 ff.d.A.) erstellt. Die paritätische Kommission nahm aufgrund dieser Funktionsbeschreibung eine Funktionsbewertung vor und kam zu dem Ergebnis, dass der Mitarbeiter S5xxxxxx in die Gehaltsgruppe AT 3 einzugruppiert werden sollte (Bl. 47 d.A.). 8
- ber die Funktionsbewertung wurde der Betriebsrat der Niederlassung D3xxxxxx am 26.09.2001 informiert und um Zustimmung zur Eingruppierung in die Vergütungsgruppe AT 3 gebeten (Bl. 48 d.A.). Der Betriebsrat stimmte der vorgesehenen Eingruppierung zu (Bl. 49 d.A.). 9
- Aufgrund einer Aufgabenverlagerung wurde die Funktion "Leiter Netzbau Region" eine neue Funktionsbeschreibung vom 12.11.2002 erstellt (Bl. 50 ff.d.A.). Aufgrund dieser neuen Funktionsbeschreibung nahm die paritätische Funktion eine neue Funktionsbewertung vor und kam zu dem Ergebnis, dass der Mitarbeiter S5xxxxxx einen Punktwert von 347 Punkten erreichte, was eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe AT 2 entsprach. Mit Schreiben vom 03.02.2003 (Bl. 55 d.A.) wurde der Betriebsrat daraufhin vom Arbeitgeber um Zustimmung zur Eingruppierung in die Vergütungsgruppe AT 2 gebeten (Bl. 55 d.A.). 10
- Mit Schreiben vom 17.02.2003 (Bl. 56 f.d.A.) widersprach der Betriebsrat der beabsichtigten Eingruppierung mit der Begründung, die Funktionsbeschreibung entspreche nicht den ausgeübten Tätigkeiten des Mitarbeiters S5xxxxxx. 11

Eine erneute Überprüfung der Eingruppierung des Mitarbeiters S5xxxxxxx durch die zentrale Bewertungskommission ergab, dass die Kommission bei ihrer Entscheidung, Herrn S5xxxxxxx in die Vergütungsgruppe AT 2 einzugruppieren, verblieb. Mit Schreiben vom 25.04.2003 (Bl. 58 d.A.) wurde der Betriebsrat erneut um Zustimmung zu der entsprechenden Eingruppierung gebeten. Mit Schreiben vom 29.04.2003 (Bl. 59 d.A.) widersprach der Betriebsrat der beabsichtigten Eingruppierung erneut.	12
Mit dem am 14.05.2003 beim Arbeitsgericht eingeleiteten Beschlussverfahren machte die Arbeitgeberin daraufhin die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung des Mitarbeiters S5xxxxxxx in die Vergütungsgruppe AT 2 KBV AT geltend.	13
Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe AT 2 KBV AT sei zutreffend. Die paritätische Kommission habe in mehreren Überprüfungen die den einzelnen Bewertungskriterien zugeordneten Punktwerte bezüglich der Funktion des Leiters Netzbau in D3xxxxxx und in den übrigen Niederlassungen ordnungsgemäß ermittelt und zutreffend festgestellt. Die vom Betriebsrat genannten zusätzlichen Aufgaben des Leiters Netzbau seien entfallen. Der Leiter Netzbau nehme nur noch die in der Funktionsbeschreibung vom 12.11.2002 dargestellten Aufgaben wahr.	14
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.	15
Demgegenüber habe der örtliche Betriebsrat kein eigenes Bewertungsrecht.	16
Bewertungsfehler seien der paritätischen Kommission nicht unterlaufen. Die paritätische Kommission habe vielmehr die einzelnen Kriterien zutreffend bewertet und den ihr zustehenden Ermessensspielraum nicht überschritten. Dies gelte auch für die Bewertung des Kriteriums "Soziale Kompetenz".	17
Die Arbeitgeberin hat beantragt,	18
die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Arbeitnehmers S5xxxxxxx in die Gehaltsgruppe AT 2 gemäß der bei ihr geltenden Konzernbetriebsvereinbarung über	19
Beschäftigungsbedingungen für außertarifliche Angestellte zu ersetzen.	20
Der Betriebsrat hat beantragt,	21
den Antrag zurückzuweisen.	22
Der Betriebsrat hat behauptet, dass es zwar eine Umorganisation gegeben habe, die aber nur für einige wenige Aufgaben des Leiters Netzbau der Niederlassung D3xxxxxx habe entfallen lassen. Die Funktionsbeschreibung vom 12.11.2002 erfasse nicht alle Tätigkeiten des Leiters Netzbau der Niederlassung D3xxxxxx.	23
Bei der Ermittlung der Punktzahl von 347 Punkten seien auch unter Zugrundelegung der Funktionsbeschreibung vom 12.11.2002 teilweise zu niedrige Punktwerte zugrunde gelegt worden. Dies gelte insbesondere hinsichtlich des Kriteriums "Soziale Kompetenz". Insoweit hätten statt zwei Punkte fünf Punkte vergeben werden müssen. Wie sich aus der Funktionsbeschreibung ergebe, seien häufige Abstimmungen innerhalb der	24

Linienorganisation in der eigenen Niederlassung und dem Programmmanagement, mit der Deutschen F3xxxxxxx GmbH, mit anderen Niederlassungen und der Zentrale, der Niederlassung der D7xx sowie mit Wettbewerbern bei der Realisierung von gemeinsamen Standorten erforderlich. Die Tätigkeit des Leiters Netzbau der Niederlassung D3xxxxxx sei projektorientiert, seine tägliche Arbeit sei die Teilnahme an Arbeitsgruppen bezüglich zahlreicher Projekte. An bestimmten Arbeitsgruppen nehme er ständig teil. So gebe es eine Arbeitsgruppe Antennenmontage, an der auch Mitarbeiter anderer Firmen und anderer Abteilungen, wie etwa der Abteilung Netzentwicklung, Netzservice, Netzbetrieb und technischer Kundenservice beteiligt seien. Ferner gebe es eine Arbeitsgruppe Baurecht, an der Mitarbeiter anderer Abteilungen, der Firma D5xx, der Zentrale und von Ingenieurbüros beteiligt seien. Eine weitere Arbeitsgruppe fasse die Wettbewerber zusammen. In ihr würden gemeinsame Standorte und die Koordination der Antennenaufstellungen ausgearbeitet. In einer Arbeitsgruppe Systemtechnik seien auch Mitarbeiter der Abteilung Netzservice, der Deutschen T4xxxxx Immobilien und Mitarbeiter der Firma D5xx beteiligt. Darüber hinaus finde eine ständige Koordination mit der Firma D5xx bei der Standortsuche statt. Schließlich gebe es auch noch eine Projektmanagementgruppe, an der auch Mitarbeiter der Abteilung Netzservice, der Abteilung Netzentwicklung und der Abteilung Netzbetrieb beteiligt seien.

Durch Beschluss vom 10.12.2003 hat das Arbeitsgericht den Antrag der Arbeitgeberin abgewiesen und zur Begründung 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 Zustimmungsverweigerung auch ausreichend begründet. Den Mitarbeiter S5xxxxxxx stehe bei dem Kriterium "Soziale Kompetenz" ein höherer Punktwert als zwei, mindestens der Punktwert drei, zu. Dies ergebe sich aus der Funktionsbeschreibung vom 12.11.2002 sowie aus dem unstreitigen Vorbringen des Betriebsrats im Anhörungstermin vom 10.12.2003. 25

Gegen den der Arbeitgeberin am 09.03.2004 zugestellten Beschluss, auf dessen Gründe ergänzend Bezug genommen wird, hat die Arbeitgeberin am 25.03.2004 Beschwerde zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diese mit dem am 29.04.2004 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet. 26

Die Arbeitgeberin 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 27

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 Bewertungsrecht durch den örtlichen Betriebsrat.

Im Übrigen ist die Arbeitgeberin der Auffassung, dass die von der Bewertungskommission vorgenommene Bewertung der Funktion des Mitarbeiters S5xxxxxxx sachgemäß und zutreffend vorgenommen worden sei. 28

Insbesondere 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 gruppenspezifische Prozesse, die in institutionalisierten Projektgruppen oder Arbeitsgruppen (Führungskreisen, Teams) vorkämen. Dies ergebe sich aus dem Handbuch der Bewertung (Bl. 180 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. 29

Herr S5xxxxxxx sei jedoch nicht in institutionalisierten Projekt- oder Arbeitsgruppen tätig. Eine exponierte Stellung in der Projektstruktur habe Herr S5xxxxxxx zu keinem Zeitpunkt gehabt, was sich nicht zuletzt auch aus der Teamstruktur ergebe (Bl. 248 d.A.). Es handele sich lediglich um eine gelegentliche Beteiligung an gruppenspezifischen Prozessen in mehr oder weniger konstanter Besetzung innerhalb der Linienorganisation. Auch bei den Kontakten des Mitarbeiters S5xxxxxxx als Leiter Netzbau zu den Einheiten R3x bis T 1 D6xx (Netzentwicklung) und T 54 B4xx (Netzbau/rollout) sowie der D5xx handele es sich nicht um Kontakte bzw. Tätigkeiten im Rahmen institutionalisierter Projekt- oder Arbeitsgruppen, sondern vielmehr um solche im Rahmen seiner Führungsaufgaben als Leiter Netzbau. 30

Auch hinsichtlich des Kriteriums "Budget-Verantwortung" könne dem Mitarbeiter S5xxxxxxx kein höherer Punktwert zugebilligt werden. Herr S5xxxxxxx trage keine Verantwortung für das Planungsbudget, das vom zuständigen Geschäftsführer "Technik" festgelegt werde. 31

Die Arbeitgeberin beantragt, 32

unter Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Dortmund vom 10.12.2003 - 8 BV 33 70/03 - die Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters P2xxx S5xxxxxxx in die Gehaltsgruppe AT 2 der Konzernbetriebsvereinbarung über Beschäftigungsbedingungen für außertarifliche Angestellte zu ersetzen. 33

Der Betriebsrat beantragt, 34

die Beschwerde zurückzuweisen. 35

Der Betriebsrat ist zunächst der Auffassung, dass sein Mitbeurteilungsrecht 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.	36
Ferner ist der Betriebsrat der Auffassung, insbesondere sei das Kriterium "Soziale Kompetenz" bei Herrn S5xxxxxxx zu Unrecht lediglich mit zwei Punkten bewertet worden. Herr S5xxxxxxx sei im Rahmen seiner Aufgaben als Leiter Netzbau im wesentlichen außerhalb der Linienorganisation tätig. Hierbei sei er regelmäßig an gruppenspezifischen Prozessen beteiligt. Dabei handele es sich überwiegend um gruppenspezifische Prozesse, die in wechselnder personeller Zusammensetzung erfolgten. Hinsichtlich der Einzelheiten der Projektbeteiligung wird auf den Inhalt des Schriftsatzes des Betriebsrates vom 12.11.2004 sowie auf die beigefügte Aufstellung (Bl. 214 ff.d.A.) Bezug genommen.	37
Im Übrigen wird auf den weiteren Inhalt der von den Beteiligten gewechselten Schriftsätze nebst deren Anlagen Bezug genommen.	38
B	39
Die zulässige Beschwerde der Arbeitgeberin ist nicht begründet.	40
Die Arbeitgeberin kann die Ersetzung der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters S5xxxxxxx in die Vergütungsgruppe AT 2 KBV AT nicht verlangen. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt.	41
I.	42
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 S5xxxxxxx, streitig.	43
Die Antragsbefugnis der Arbeitgeberin und die Beteiligung des Betriebsrats ergibt sich aus den §§ 10, 83 Abs. 3 ArbGG. Der betroffene Mitarbeiter S5xxxxxxx 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.).	44
II.	45
Der Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG ist unbegründet. Der Betriebsrat hat die Zustimmung zu der begehrten Eingruppierung des Mitarbeiters Schüler zu Recht verweigert.	46
1. Die Arbeitgeberin bedurfte im vorliegenden Fall der Zustimmung des Betriebsrats zu der beabsichtigten Eingruppierung des Mitarbeiters S5xxxxxxx in die Vergütungsgruppe AT 2 KBV AT.	47
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	48

Eingruppierung oder Umgruppierung einzuholen.

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, 49

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 S5xxxxxxx 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.). 50

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). 51

b) Entgegen der Rechtsauffassung der Arbeitgeberin war die Zustimmung des örtlichen Betriebsrats auch nicht im Hinblick auf die Bestimmungen der KBV AT entbehrlich. Die 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. 52

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. 53

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 54

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).

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 Punktebewertung 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

Tarifvertrag erweitert werden, die gesetzlichen Beteiligungsrechte des Betriebsrats, insbesondere die Beteiligungsrechte nach § 99 BetrVG können aber nicht mittels 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 S5xxxxxxx werde mit AT 2 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.

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

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 S5xxxxxxx 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.

2. Die Zustimmung des Betriebsrats zu der beabsichtigten Eingruppierung des Mitarbeiters S5xxxxxxx gilt auch nicht nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt. Es liegt eine beachtliche Zustimmungsverweigerung durch den Betriebsrat vor. 60

Die Zustimmungsverweigerung vom 29.04.2003 ist, nachdem das Zustimmungsverfahren ordnungsgemäß durch Schreiben der Arbeitgeberin vom 25.04.2003 eingeleitet worden ist, form- und fristgerecht erfolgt, § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. 61

Der Betriebsrat hat die Zustimmungsverweigerung auch ausreichend begründet. 62

Zwar enthält die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats vom 29.04.2003 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 ist, stellt keinen Nachteil des betroffenen Arbeitnehmers im Sinne des § 92 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG dar (BAG, Beschluss vom 06.08.2002 - AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 27; Fitting, a.a.O., § 99 Rz. 198). 63

Der Hinweis des Betriebsrats auf § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG ist aber unschädlich. Im Zustimmungsverweigerungsschreiben vom 29.04.2003 hat der Betriebsrat nämlich darüber hinaus darauf hingewiesen, dass der Mitarbeiter S5xxxxxxx aufgrund der Wahrnehmung seiner Aufgaben nicht zutreffend eingruppiert werde. Damit ist der Widerspruch des Betriebsrats so zu verstehen, dass er die zutreffende Eingruppierung des Mitarbeiters S5xxxxxxx verlangt. Damit hat der Betriebsrat den Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 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). 64

3. Die von der Arbeitgeberin geplante Eingruppierung des Mitarbeiters S5xxxxxxx in die Vergütungsgruppe AT 2 KBV AT ist konzernbetriebsvereinbarungswidrig. Der Leiter Netzbau der Niederlassung D3xxxxxx ist unter Berücksichtigung seiner Aufgaben zutreffend in die Vergütungsgruppe AT 3 KBV AT einzugruppieren. Die beabsichtigte Eingruppierung in die Vergütungsgruppe AT 2 verstößt gegen die KBV AT. 65

Nach Ziffer 2.2 Teil 4 KBV AT sind Mitarbeiter, die eine Punktzahl von 300 bis 349 erreichen, in die Vergütungsgruppe AT 2 einzugruppieren. Bei einer Punktzahl von mehr als 350 kommt eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe AT 3 KBV AT in Betracht. Auch nach Auffassung der Beschwerdekammer erreicht der Mitarbeiter S5xxxxxxx als Leiter Netzbau unter Berücksichtigung seiner Aufgaben eine Punktzahl von mehr als 350. 66

Dem Mitarbeiter S5xxxxxxx ist nämlich hinsichtlich des Kriteriums "Soziale Kompetenz" ein höherer Punktwert als zwei zuzuordnen. Bereits bei einem Punktwert von drei für die "Soziale Kompetenz" ist die für die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe AT 3 erforderliche Punktzahl von 350 unstreitig überschritten. Dies hat das Arbeitsgericht in dem angefochtenen Beschluss zutreffend erkannt und begründet.

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 im Wesentlichen die Aufgabenerfüllung außerhalb der Linienorganisation mit höheren Punktwerten. Führungskräfte, die ihre Aufgaben innerhalb der Linie wahrnehmen, werden bei der Komponente "Soziale Kompetenz" lediglich mit einem Punktwert von zwei oder drei bewertet. 68

Auch nach Auffassung der Beschwerdekammer ist dem Mitarbeiter S5xxxxxxx hinsichtlich des Kriteriums "Soziale Kompetenz" mindestens ein Punktwert von drei zuzuordnen. Drei Punkte erreicht ein Mitarbeiter, wenn seine Aufgabenstellung die häufige Beteiligung an gruppenspezifischen Prozessen in konstanter personeller Zusammensetzung innerhalb der Linienorganisation erfordert. Diese Voraussetzungen sind nach Auffassung der 69

Beschwerdekammer in der Person des Mitarbeiters S5xxxxxxx erfüllt. Nach dem unwidersprochen gebliebenen Vortrag des Betriebsrats ist der Mitarbeiter S5xxxxxxx häufig an gruppenspezifischen Prozessen beteiligt. Dies ergibt sich aus der eigenen Funktionsbeschreibung der Arbeitgeberin vom 12.11.2002 (Bl. 50 ff., 53 f.d.A.). Hiernach erfordert die Aufgabenerfüllung des Mitarbeiters S5xxxxxxx die häufige Abstimmung innerhalb der Linienorganisation in der eigenen Niederlassung und dem Programm-Management, mit der D5xx und mit anderen Niederlassungen und der Zentrale, der Niederlassung der DTAG sowie mit Wettbewerbern bei der Realisierung von gemeinsamen Standorten. Auch außerhalb der Berichtslinie arbeitet der Mitarbeiter S5xxxxxxx mehrmals pro Woche bzw. ständig und intensiv mit anderen Bereichen und Hierarchieebenen zusammen. Die Einzelheiten ergeben sich aus der 70

Aufstellung des Betriebsrats als Anlage zum Schriftsatz vom 12.11.2004 (Bl. 214 ff.d.A.). Unstreitig ist unter den Beteiligten, dass mindestens die unter Nr. 4, 5 und 9 dieser Aufstellung aufgeführten Tätigkeiten zu Tätigkeiten gehören, die in Arbeits- bzw. Projektgruppen geleistet werden. Gruppenspezifische Prozesse finden jedoch nicht nur in institutionalisierten Projektgruppen - wie in denjenigen, die unter Nr. 4, 5 und 9 der Aufstellung (Bl. 214 ff.d.A.) aufgeführt sind - statt, sondern auch in weiteren Arbeitsgruppen, die regelmäßig zusammentreffen und zusammenarbeiten. Auch wenn diese einzelnen Arbeitsgruppen jeweils für sich betrachtet nicht häufig oder ständig zusammentreffen, so ist der Mitarbeiter S5xxxxxxx dennoch insgesamt gesehen häufig an gruppenspezifischen Prozessen in wechselnder oder konstanter personeller Zusammensetzung beteiligt. Selbst wenn die unter Nr. 7 und Nr. 10 der Aufstellung (Bl. 214 d.A.) aufgeführten Tätigkeiten bei der Bewertung des Kriteriums "Soziale Kompetenz" keine Berücksichtigung fänden, so handelt es sich bei der Tätigkeit des Herrn S5xxxxxxx dennoch um eine Aufgabenerfüllung, die insgesamt gesehen die häufige Beteiligung an gruppenspezifischen Prozessen in konstanter bzw. in wechselnder 71

personeller Zusammensetzung mindestens innerhalb der Linienorganisation erfordert. Damit hätte dem Mitarbeiter S5xxxxxxx bei dem Kriterium "Soziale Kompetenz" mindestens ein Punktwert von drei zugebilligt werden müssen.

Bereits hieraus folgt, dass sich bei der Bewertung der Funktion und der Tätigkeit des Mitarbeiters S5xxxxxxx eine über 350 Punkte hinausgehende Punktzahl ergibt. Der Mitarbeiter S5xxxxxxx konnte danach nicht in die Vergütungsgruppe AT 2 KBV AT eingruppiert werden. 73

III. 74

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. 75

Schierbaum Witt MeyerG 76

/N. 77