

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Beschluss vom 16. März 2016
- 4 ABR 8/14 -
ECLI:DE:BAG:2016:160316.B.4ABR8.14.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Beschluss vom 24. Oktober 2012
- 3 BV 20/12 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Beschluss vom 21. Januar 2014
- 2 TaBV 19/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung - Technische Betriebsleiter

Bestimmungen:

BetrVG § 99 Abs. 4; funktionsspezifischer Tarifvertrag für die Arbeitnehmer der DB Services GmbH (TV TFM) § 5, Entgeltgruppenverzeichnis 2 Entgeltgruppe T 03 und T 04

BUNDESARBEITSGERICHT



4 ABR 8/14
2 TaBV 19/12
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. März 2016

BESCHLUSS

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin und Beschwerdeführerin,

2.

Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 16. März 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, den Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Pust und Ratayczak für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrates gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 21. Januar 2014 - 2 TaBV 19/12 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

I. Die Beteiligten streiten noch über die Ersetzung der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung von drei Arbeitnehmern, die als „Technische Betriebsleiter“ (TBL) bzw. „Verantwortliche Elektrofachkräfte“ (VEFK) tätig sind. 1

Die Arbeitgeberin erbringt im Rahmen des DB Konzerns handwerkliche Dienstleistungen. Sie ist tariflich an mit der Gewerkschaft EVG vereinbarte Tarifverträge gebunden, ua. an den „funktionsspezifischen Tarifvertrag für die Arbeitnehmer der DB Services GmbH im Bereich des Technischen Facility-managements“ (im Folgenden TV TFM). Bestandteil des TV TFM ist ein Entgeltgruppenverzeichnis, in dem Anforderungen an bestimmte Tätigkeiten bestimmten Entgeltgruppen zugordnet sind. Der Beteiligte zu 2. ist der nach einem Strukturtarifvertrag gemäß § 3 BetrVG gewählte Betriebsrat des Wahlbetriebes Nord 3 Technisches Facility-Management der Arbeitgeberin. 2

Zur Sicherstellung einer fachlich qualifizierten Ausführung handwerklicher Arbeiten übertrug die Arbeitgeberin im Februar 2012 einigen Mitarbeitern, die Meister sind, die Funktion eines TBL bzw. VEFK. Für die Aufgaben der TBL erstellte sie eine Stellenbeschreibung, die ausdrücklich auch die VEFK umfasst und auszugsweise folgende Verantwortlichkeiten beschreibt: 3

- „- Durchführung von Qualitätschecks gemäß Vorgabe, fachliche Auswahl, Unterweisung/Einweisung und Kontrolle von Mitarbeitern und Nachunternehmern
- Regelmäßige Prüfung u.a. der Eingangsvoraussetzungen, Qualifikationen und Befähigungen gem. Vorgabe der Technikcenter

- Festlegungen erforderlicher Prüfungen auf Grundlage normativer und gesetzlicher Vorgaben (inkl. Prüfstatus, Prüfintervalle, Prüfumfang) und Vorgabe der Anforderungen an das Prüfpersonal (Zugelassene Überwachungsstelle, Befähigte Person) an prüfpflichtigen und überwachungsbedürftigen Anlagen
- Bedarfsgerechte Anpassung von Wartungs- und Inspektionsplänen
- Stichprobenartige Kontrolle der Durchführung und Dokumentation aller Leistungsarten, Plausibilitätskontrolle der korrekten Anlagendaten im IPS
- Plausibilitätsprüfung von Angeboten durch Nachunternehmen“

Unter „Ziel der Stelle“ heißt es in der Stellenbeschreibung: 4

„Fachtechnische Absicherung und Verantwortung einer rechtssicheren, qualitativ hochwertigen und kostengünstigen Leistungserbringung.“

Mit Schreiben vom 1. und vom 8. Februar 2012 beantragte die Arbeitgeberin beim Betriebsrat ua. die Zustimmung zur Versetzung und zur Ein- bzw. Umgruppierung der Arbeitnehmer K und Ka sowie B in die Entgeltgruppe T 04 des Entgeltgruppenverzeichnisses zum TV TFM. Im Anhörungsschreiben für den Arbeitnehmer K ist ua. ausgeführt: 5

„wir beabsichtigen nachfolgend genannte personelle Einzelmaßnahme, im Sinne des § 99 BetrVG, (Versetzung) umzusetzen.

...

bisherige Tätigkeit / VzP: Servicetechniker Maschinentchnik

bisherige OE: DB Services GmbH, RB Nord, TFM 3

bisherige Eingruppierung: TV TFM T04 / 3

...

vorgesehene Tätigkeit / VzP: Servicetechniker Maschinentchnik

vorgesehene OE: DB Services GmbH, RB Nord, TFM 3

vorgesehene Eingruppierung: TV TFM T04 / 3

Unser Mitarbeiter Herr K ist als Servicetechniker Maschinenteknik in dem Servicebereich TFM 3 eingesetzt. Er soll im Rahmen seiner Tätigkeit als Servicetechniker Maschinenteknik nunmehr zum technischen Betriebsleiter für den Bereich Brandschutztechnik bestellt werden. Als Anlage fügen wir die von Herrn K unterzeichnete Bestellung zum TBL bei. Sollten Sie zusätzlichen Informationsbedarf haben, so stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.“

Die anderen Anschreiben, mit denen die Arbeitnehmer zum TBL (B) 6
oder zur VEFK (Ka) bestellt werden sollten, hatten bis auf die Beschreibung der
bisherigen und der vorgesehenen Tätigkeit und Eingruppierung einen ähnlichen
Wortlaut.

Mit den Schreiben vom 6. bzw. 15. Februar 2012 stimmte der Betriebs- 7
rat den Versetzungen zu, verweigerte jeweils jedoch unter Hinweis auf Verstöße
gegen den TV TFM die Zustimmung zu den geplanten Ein- bzw. Umgruppierungen
und verlangte die Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe.

Mit ihrem Zustimmungsersetzungsantrag hat die Arbeitgeberin die Auf- 8
fassung vertreten, die zusätzlich übertragenen Aufgaben als TBL bzw. VEFK
führten nicht zu einer höher als T 04/S 04 TV TFM zu bewertenden Tätigkeit.
Die weiterhin vertraglich geschuldeten Tätigkeiten würden nach wie vor zeitlich
überwiegend ausgeübt. Die Arbeitnehmer Ka und K seien lediglich zu 40 bzw.
zu 10 Prozent ihrer Arbeitszeit als TBL tätig. Anders als in einem Handwerksbetrieb
seien ihren TBL nur Teiltätigkeiten zugewiesen. Ihre Aufgaben und ihre
Handlungsspielräume seien durch die Vorgaben und die Anleitung des Technik-
Centers stark eingeschränkt, das sie fachlich anleite, unterstütze und kontrolliere.
Beim Gewerk Elektrotechnik sei der VEFK-Gesamtbetrieb vorgeschaltet.
Auch bestünde ein Weisungsrecht lediglich gegenüber unterstellten Mitarbeitern.

Die Arbeitgeberin hat zuletzt beantragt, 9
die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der
Arbeitnehmer (1) K, (2) B und (3) Ka in die Entgeltgruppe
T 04 des TV TFM zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat zur Begründung seines Zurückweisungsantrags ausgeführt, die Tätigkeiten eines TBL/VEFK erfüllten zumindest die Anforderungen der Entgeltgruppe T 03 TV TFM. Im Rahmen der betrieblichen Organisation nahmen sie eine besondere Verantwortung für Teilgebiete wahr. Diese Tätigkeit beanspruche mindestens die Hälfte ihrer Arbeitszeit. Die TBL/VEFK verfügten über eine langjährige Berufserfahrung in einer einschlägigen Vortätigkeit. Ihnen obliege die fachlich-technische Leitung des Betriebs, jeweils auf das konkrete Gewerk bezogen. Diese Verantwortung nehme ihnen das Technik-Center nicht ab. 10

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Arbeitgeberin hinsichtlich der in der Rechtsbeschwerde noch streitigen Eingruppierungen stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat weiterhin die Abweisung des Antrags. 11

II. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist unbegründet. 12

Die Vorinstanzen haben die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Ein- bzw. Umgruppierung der Arbeitnehmer K, B und Ka in die Entgeltgruppe T 04 TV TFM nach § 99 Abs. 4 BetrVG zu Recht ersetzt. 13

1. Der zuletzt gestellte Antrag der Arbeitgeberin ist zulässig. 14

a) Bei der Zuordnung der Arbeitnehmer zu Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen nach dem Entgeltgruppenverzeichnis 2 zum TV TFM handelt es sich um einen nach § 99 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtigen Vorgang. 15

Eine Eingruppierung ist die erstmalige, eine Umgruppierung die erneute Einreihung eines Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung. Sie besteht in der Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer bestimmten Gruppe der Vergütungsordnung nach Maßgabe der dafür gültigen Kriterien. Dabei ist es für die Mitbestimmung des Betriebsrats ohne Bedeutung, ob der Beurteilungsakt eine Eingruppierung zum Gegenstand hat oder eine Umgruppierung. Weist der Arbeitgeber dem bereits eingruppierten Arbeitnehmer im Wege der Versetzung eine veränderte Tätigkeit zu, ist der Arbeitgeber gehalten, 16

die Übereinstimmung mit der bisherigen Eingruppierung zu überprüfen. Gelangt er dabei zum Ergebnis, dass der Arbeitnehmer aufgrund der geänderten Tätigkeit einer anderen Vergütungsgruppe zuzuordnen ist, handelt es sich um eine Umgruppierung. Ergibt die Prüfung die Richtigkeit der bisherigen Eingruppierung auch für die neue Tätigkeit, handelt es sich um eine erneute Eingruppierung (*BAG 12. Dezember 2006 - 1 ABR 13/06 - Rn. 14, BAGE 120, 303*). In solchen Fällen ist nicht nur die Umgruppierung, sondern auch das Beibehalten der bisherigen Eingruppierung eine neue personelle Einzelmaßnahme, die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auslöst (*BAG 18. Juni 1991 - 1 ABR 53/90 - zu B II 2 c der Gründe, BAGE 68, 104*).

b) Die Arbeitgeberin, die in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt, hat die Einhaltung der Form und der Frist des Widerspruchs des Betriebsrats gegen die streitgegenständlichen Eingruppierungen nicht mehr angegriffen. Hierfür ist auch kein Anlass ersichtlich. 17

2. Der Antrag der Arbeitgeberin ist nach § 99 Abs. 4 BetrVG begründet. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Die Rechtsbeschwerde zeigt keinen Rechtsfehler des Beschwerdegerichts auf, der eine andere Beurteilung rechtfertigt. 18

a) Die für die Eingruppierung maßgeblichen Vorschriften aus dem TV TFM und dem Entgeltgruppenverzeichnis lauten wie folgt: 19

aa) Aus dem TV TFM: 20

„§ 5

Grundsätze für die Eingruppierung

- (1) Die Eingruppierung von Arbeitnehmern in eine Entgeltgruppe richtet sich nach der nicht nur vorübergehend übertragenen und ausgeführten Tätigkeit und nicht nach der Berufsbezeichnung.
- (2) Ist eine Tätigkeit im Entgeltgruppenverzeichnis 1 (EGV 1) aufgeführt, findet das Entgeltgruppenverzeichnis 2 (EGV 2) keine Anwendung.
- (3) Werden Arbeitnehmern Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, so

gilt für sie grundsätzlich die Entgeltgruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.

- a) Besteht die übertragene Tätigkeit aus zwei Tätigkeiten gleichen Umfangs, richtet sich die Eingruppierung nach der Entgeltgruppe, die der höherwertigen Tätigkeit entspricht.
- b) Besteht die übertragene Tätigkeit aus mehr als zwei Tätigkeiten, werden zur Bestimmung der Entgeltgruppe nur die beiden Tätigkeiten berücksichtigt, die zusammen den größten Teil der Beschäftigung ausmachen.

...“

bb) Aus dem Entgeltgruppenverzeichnis 2 (im Folgenden EGV 2):

21

„Vorbemerkungen Entgeltgruppenverzeichnis 2

1. Die durch die Tätigkeiten in den einzelnen Entgeltgruppen geforderten Qualifikationen (z. B. Ausbildungsabschlüsse) können durch gleichwertige Kenntnisse und Fertigkeiten oder durch langjährige Berufserfahrung in einer einschlägigen Vortätigkeit ersetzt werden.
- ...
4. Bei der Eingruppierung sind alle Kriterien - Qualifikation/Ausbildung, Handlungsspielraum/Verantwortungsrahmen und Schwierigkeit/Komplexität der Aufgabe - gleich zu gewichten. Für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe müssen nicht sämtliche Kriterien erfüllt sein. Entscheidend ist der Schwerpunkt der Anforderungen an die Tätigkeit.“

Für die Entgeltgruppe T 04/S 04 gelten folgende Anforderungen:

22

„Qualifikation/Ausbildung:

Tätigkeiten, die erweiterte Aufgabengebiete umfassen und für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch ein abgeschlossenes bis zu vierjähriges Regelstudium an einer Hochschule (z.B. Bachelor) oder eine einschlägige Zusatzausbildung (z.B. Meister) mit einem allgemein anerkannten Abschluss erfordern und die höhere Anforderungen stellen als in Entgeltgruppe T05/ S05.

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Aufgabengebiete nach allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung wird eigenständig entschieden, begrenzter Handlungsspielraum für selbständige Entscheidungen

Nutzt bestehende und neue Verfahren zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen und nicht standardisierten Problemen

Erarbeitung von Lösungen für unterschiedliche übergreifende Probleme und Modifikation von Standardprozessen

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:

Höherwertige Standard-/Routineaufgaben, die verschiedene Aufgabengebiete umfassen mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und mit einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe T05/ S05

Selbständige Ausführung und Verantwortung umfangreicher und/oder planerischer Aufgaben und mittlerer Projekte“

Für die Entgeltgruppe T 03/S 03 gelten folgende Anforderungen:

23

„Qualifikation/Ausbildung:

Tätigkeiten, die Aufgabenbereiche umfassen und für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch ein abgeschlossenes insgesamt mindestens vierjähriges Regelstudium an einer Hochschule (z.B. Master) erworben werden

oder eine einschlägige Ausbildung mit einem allgemein anerkannten Abschluss erfordern.

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Aufgabenbereiche nach allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung wird eigenständig entschieden, Handlungsspielraum für selbständige Entscheidungen, besondere Verantwortung für Teilgebiete

Nutzt bestehende und neue Verfahren zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen und nicht standardisierten Problemen

Erarbeitung von Lösungen für unterschiedliche übergreifende Probleme und Neuentwicklung von Standardprozessen

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:

Höherwertige Aufgaben, die verschiedene Aufgabenbereiche umfassen mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und

mit einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe T04/ S04

Selbständige Ausführung und Verantwortung umfangreicher und/oder heterogener planerischer Aufgaben und mittlere Projekte“

b) Das Landesarbeitsgericht hat die verweigerte Zustimmung des Betriebsrats zur beabsichtigten Ein- bzw. Umgruppierung der Beschäftigten B, K und Ka nach § 99 Abs. 4 BetrVG ersetzt. Zur Begründung seiner Entscheidung hat es ausgeführt, die Ein- bzw. Umgruppierung in die Entgeltgruppe T 04 TV TFM sei zutreffend, der vom Betriebsrat angeführte Widerspruchsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG liege nicht vor. Die Entgeltgruppe T 04/S 04 sei einschlägig, die Tatbestandsvoraussetzungen der Entgeltgruppe T 03/S 03 lägen nicht vor. Das gesamte Vorbringen enthalte keine ausreichenden Anhaltspunkte dafür, dass die „Schwierigkeit/Komplexität der Aufgabe“ eines TBL/VEFK die Anforderungen der Entgeltgruppe T 04/S 04 TV TFM übersteige. Auch der Betriebsrat berufe sich hierauf nicht, vielmehr stütze er seinen Widerspruch auf andere Kriterien des Entgeltgruppenverzeichnisses. Für eine Tätigkeit eines TBL/VEFK werde keine entsprechend der Entgeltgruppe T 03/S 03 weitergehende Qualifikation gefordert. Für eine solche Tätigkeit bedürfe es keines mindestens vierjährigen Regelstudiums an einer Hochschule mit Erwerb eines Master-Abschlusses. Sowohl die Stellenbeschreibung als auch die Dokumentation der Stellenbewertung sähen eine Qualifikation als Meister als hinreichend an. Selbst bei einem technischen Betriebsleiter iSd. Handwerksordnung sei eine Meisterqualifikation regelmäßig ausreichend. Deshalb seien die auch als TBL/VEFK tätigen Meister im Hinblick auf das Kriterium „Qualifikation/Ausbildung“ der Entgeltgruppe T 04/S 04 zuzuordnen. Auch erfordere die Tätigkeit eines TBL/VEFK bezüglich des „Handlungsspielraums/Verantwortungsrahmens“ nicht die von der Entgeltgruppe T 03/S 03 TV TFM vorgesehene „besondere Verantwortung für Teilgebiete“. Gegenüber einem TBL in einem Handwerksbetrieb sei die Verantwortung im Betrieb der Arbeitgeberin deutlich reduziert. Die wesentlichen Vorgaben für die Tätigkeit der Arbeitnehmer erteile das Technik-Center, wie es in der für die Tätigkeiten maßgebenden

24

den „Verfahrensweisung“ vorgesehen sei. Dies betreffe zB Basisarbeitspläne sowie die fachliche Unterweisung und Kontrolle der jeweiligen TBL/VEFK durch die Technik-Center, die auch eine direkte fachliche Anleitung vornähmen. Dadurch sei der Handlungsrahmen der TBL/VEFK deutlich eingeschränkt, was sich auf den Grad der Verantwortung auswirke. Organisatorisch zeige sich dies darin, dass nach dem bei der Arbeitgeberin bestehenden „Leitfaden für die Bestellung Technischer Betriebsleiter (TBL)“ im Fall eines Konflikts zwischen fachtechnischer und disziplinarischer Weisung der TBL berechtigt sei, die Unterstützung bei der ihm obliegenden Fachaufsicht zu verlangen und über den Spartenleiter die fachliche Weisung gegenüber dem disziplinarisch Weisungsbefugten durchzusetzen. Entscheide sich der Spartenleiter gegen die Durchsetzung der Weisung des TBL, sei insofern auch die ausdrückliche Haftung des Spartenleiters für die möglichen Folgen dieser Entscheidung geregelt. Insoweit bestehe ein Unterschied zu der gesetzlich vorgesehenen Position eines „Technischen Betriebsleiters“ iSd. Handwerksordnung, in der dieser „fachlich-technisch die höchste Instanz“ sei.

c) Dem folgt der Senat im Ergebnis und in den wesentlichen Teilen der Begründung. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts weisen keinen Rechtsfehler auf. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats greift im Ergebnis nur die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts hinsichtlich der Bewertung eines einzelnen Kriteriums an, was keine andere Bewertung der Eingruppierung begründen kann. 25

aa) Der Beschluss des Landesarbeitsgerichts unterliegt, soweit es sich um die Auslegung von unbestimmten Rechtsbegriffen handelt, in der Rechtsbeschwerdeinstanz lediglich einer eingeschränkten Überprüfung dahingehend, ob es den Rechtsbegriff als solchen verkannt und ihn bei der Subsumtion beibehalten hat, ob es Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat sowie darauf, ob es in sich widerspruchsfrei ist (*st. Rspr., vgl. nur BAG 21. März 2012 - 4 AZR 266/10 - Rn. 33; 23. Februar 2011 - 4 AZR 313/09 - Rn. 24 mwN*). 26

bb) An einem derartigen Mangel leidet der Beschluss nicht. Das Landesarbeitsgericht hat die nach Ziff. 4 Satz 1 EGV 2 gleich zu gewichtenden drei Anforderungskriterien - „Qualifikation/Ausbildung“, „Handlungsspielraum/Verantwortungsrahmen“, „Schwierigkeit/Komplexität der Aufgabe“ - jeweils auf die zu bewertende Tätigkeit eines TBL/VEFK sachbezogen bzgl. der Entgeltgruppen T 03 und T 04 TV TFM ermittelt und alle drei Kriterien als nicht erfüllt angesehen. 27

(1) Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zu den Anforderungen an die Kriterien „Qualifikation/Ausbildung“ und „Schwierigkeit/Komplexität der Aufgabe“ werden von der Rechtsbeschwerde nicht angegriffen. Rechtsfehler sind insoweit auch nicht ersichtlich. Damit steht in der Sache fest, dass die Anforderungen von zumindest zwei der drei Kriterien nicht erfüllt sind. 28

(2) Der Betriebsrat wendet sich ausschließlich gegen die Bewertung des Kriteriums „Handlungsspielraum/Verantwortungsrahmen“ in der Entgeltgruppe T 03 TV TFM und bezieht sich innerhalb des Kriteriums ausschließlich auf den Aspekt „besondere Verantwortung für Teilgebiete“. Die allein hierzu erfolgten Ausführungen in seiner Rechtsbeschwerde vermögen eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe T 03 TV TFM nicht zu begründen, selbst wenn man unterstellt, dass sein Vortrag zur Tätigkeit der TBL/VEFK zutrifft und diese eine „besondere Verantwortung für Teilgebiete“ haben. Die alleinige Erfüllung nur eines Teilaspekts eines der drei Kriterien kann grundsätzlich nicht dazu führen, eine Eingruppierung in die T 03 TV TFM zu rechtfertigen. Zwar mag es nach Ziff. 4 Satz 2 und Satz 3 EGV 2, die für die Eingruppierung auf den Schwerpunkt der Anforderungen an die Tätigkeit abstellen und die Erfüllung sämtlicher Kriterien nicht zwingend verlangen, theoretisch möglich sein, eine höhere Entgeltgruppe bei Vorliegen nur eines der drei Kriterien - aber nicht nur eines Teilaspekts eines der drei Kriterien - anzuerkennen. Für eine solche „ungleiche“ Gewichtung eines einzelnen Kriteriums zur Begründung einer höheren Eingruppierung bedarf es aber einer detaillierten Begründung und Darlegung einer besonderen Konstellation. Hierfür fehlt es an hinreichenden Anhaltspunkten, zumal auch dem Widerspruch des Betriebsrats sich hierzu keine hinreichenden Hinweise 29

entnehmen lassen. Die bloße Behauptung, der Schwerpunkt der Anforderungen an die TBL bestehe in der besonderen Verantwortung für die ihnen übertragenen Teilgebiete („Gewerke“) einerseits und der Hinweis andererseits, diese Anforderung werde in der Entgeltgruppe T 04 TV TFM gerade nicht genannt, genügt hierfür nicht.

(3) Im Übrigen kann das Vorbringen des Betriebsrats die Ausführungen des Beschwerdegerichts zur Frage einer „besonderen Verantwortung für Teilgebiete“ nicht widerlegen. Dessen Vortrag läuft letztlich darauf hinaus, seine eigene Wertung an die Stelle derjenigen des Beschwerdegerichts zu setzen. Sowohl das Landesarbeitsgericht als auch die Rechtsbeschwerdebegründung befassen sich in Auswertung der vorgelegten Unterlagen mit dem Einfluss des Technik-Centers auf die Tätigkeit der TBL, kommen aber zu unterschiedlichen Ergebnissen. Dass dabei das Landesarbeitsgericht von einem falschen Rechtsbegriff ausgegangen ist oder gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen hat, zeigt die Rechtsbeschwerde nicht auf. 30

(a) Soweit sich der Betriebsrat auf eine interne „Verfahrensanweisung“ beruft, aus der sich die gegenüber den Technik-Centern uneingeschränkte Verantwortung der TBL/VEFK ergeben soll, hat das Landesarbeitsgericht diese „Verfahrensanweisung“ geprüft, die Stellung der TBL/VEFK in der innerbetrieblichen Hierarchie anhand dessen bestimmt und ist zu dem Ergebnis gekommen, dass der Grad der Verantwortung der TBL eingeschränkt ist. Unter der Überschrift „Anleitung TBL/VEFK durch Technikcenter (TC)“ sei ausdrücklich geregelt, dass die Technik-Center die fachliche Unterweisung und Kontrolle der TBL/VEFK sicherzustellen haben und die fachliche Anleitung der TBL/VEFK direkt erfolge. Zu den von den TBL/VEFK grundsätzlich zu beachtenden Vorgaben zählten hiernach auch die fachlichen Vorgaben der Technik-Center, zB Basisarbeitspläne. Ferner regule die im „Leitfaden für die Bestellung Technischer Betriebsleiter (TBL)“ aufgestellte Kompetenzordnung die Begrenzung der Haftung der TBL bei abweichenden Entscheidungen des Spartenleiters. Aus alledem hat das Beschwerdegericht den Schluss gezogen, diese Zuweisungen widersprächen der tariflich geforderten „besonderen Verantwortung für Teilgebiete“ 31

te“. Demgegenüber zeigt die Rechtsbeschwerde insoweit keinen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts auf, sondern vertritt lediglich eine abweichende Auffassung zur Gewichtung der für TBL/VEFK geltenden Aufgaben- und Verantwortungszuweisungen.

(b) Der weitere Einwand des Betriebsrats, die betriebliche Praxis halte sich nicht an die sich aus den vorgelegten Unterlagen ergebende Verantwortungsstruktur und binde die Technik-Center „kaum in den Betriebsalltag ein“, ist unbehelflich. Entscheidend für die Zuweisung einer Verantwortung im Sinne des TV TFM ist das rechtlich geregelte „Einstehen“ für die Folgen von bestimmten Entscheidungen (zB die „Haftung“), verbunden mit einer Weisungsbefugnis. Dass von der vorgesehenen Anleitung und Kontrolle oder einer möglichen Änderung der Entscheidung der TBL/VEFK evtl. tatsächlich wenig oder kein Gebrauch gemacht wird, spricht nicht gegen die Annahme einer solchen rechtlich geregelten Verantwortungsstruktur und vermag im Übrigen allein auch keine andere Beurteilung zu rechtfertigen. 32

d) Da die Tätigkeit der Arbeitnehmer als TBL/VEFK keine Eingruppierung in die Entgeltgruppe T 03 TV TFM rechtfertigt, kann dahingestellt bleiben, wie hoch der zeitliche Anteil dieser Tätigkeiten im Verhältnis zu den „vertraglichen Tätigkeiten“ der Arbeitnehmer ist. Die bisherigen „vertraglichen Tätigkeiten“ sind bereits nach der Entgeltgruppe T 04 TV TFM eingruppiert worden. 33

Eylert

Rinck

Creutzfeldt

Pust

J. Ratayczak