

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 348
BAG Beschluss vom 28.01.1986 - 1 ABR 8/84 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

Stichwörter:

Umgruppierung – Sinn und Zweck der Mitbestimmung bei der Eingruppierung: Richtigkeitskontrolle – Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 348
BAG Beschluss vom 28.01.1986 - 1 ABR 8/84 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

1. Das Mitbestimmungsrecht (Mitbeurteilungsrecht) des Betriebsrats bei Ein- oder Umgruppierungen (§ 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG) bezieht sich nicht nur auf tarifliche Vergütungsordnungen, sondern auch auf eine vom Arbeitgeber einseitig geschaffene Vergütungsordnung.

2. Beschreibt diese vom Arbeitgeber einseitig geschaffene Vergütungsordnung die Voraussetzungen, unter denen dem Stelleninhaber eine außertarifliche (übertarifliche) Vergütung zu zahlen ist, dann ist die beabsichtigte Mitteilung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, seine Tätigkeit rechtfertige nur noch die Bezahlung nach der höchsten Tarifgruppe, eine Umgruppierung im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

3. Der Betriebsrat kann der beabsichtigten Umgruppierung mit der Begründung widersprechen, die Tätigkeit des betroffenen Arbeitnehmers erfülle entgegen der Annahme des Arbeitgebers die Voraussetzungen für eine übertarifliche Vergütung nach der vom Arbeitgeber geschaffenen Vergütungsordnung. Dies ist ein Widerspruch nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG.

4. Die Absicht des Arbeitgebers, eine Gehaltsvereinbarung im Wege der Änderungskündigung an die betriebsverfassungsrechtlich zutreffende Vergütungsgruppe anzupassen, steht einer Sachentscheidung im Zustimmungseretzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG nicht entgegen. Im Zustimmungseretzungsverfahren geht es nicht nur um Interessen des von der Umgruppierung betroffenen Arbeitnehmers, sondern auch um die betriebsverfassungsrechtlich zutreffende Bewertung der auszuübenden Tätigkeit. Das liegt im Interesse der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit.

Bundesarbeitsgericht
Beschluss vom 28.01.1986 – 1 ABR 8/84 –

2. Instanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg
Beschluss vom 23. Dezember 1983 - 1 Ta BV 4/83 -

Tenor

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 23. Dezember 1983 - 1 Ta BV 4/83 - aufgehoben. Das Verfahren wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

		Gründe:
	1	A. Der Arbeitgeber will erreichen, dass die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Umgruppierung eines

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 348
BAG Beschluss vom 28.01.1986 - 1 ABR 8/84 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		Arbeitnehmers ersetzt wird.
	2	Der Arbeitnehmer Friedrich H ist beim Arbeitgeber seit 1961 beschäftigt. Seit 1976 ist er in der Abteilung "DV-Dienste" tätig und arbeitet an einem Programmierpool. Aus Anlass dieser Versetzung wurde eine Tätigkeit als Chefprogrammierer mit außertariflicher Bezahlung vereinbart.
	3	Der Arbeitgeber hat für den Abschluss und die Durchführung der sogenannten "AT-Verträge" am 9. Februar 1979 eine Richtlinie (Z 41/041 - 1) erlassen. Darin heißt es: „1.2.2. AT-Verträge sollen nur diejenigen Mitarbeiter erhalten, die aufgrund ihrer Qualifikation und Leistung eine wichtige Funktion als Führungskraft oder als Spezialist ausüben. 1.2.3. Das Einkommen der AT-Angestellten ist im Rahmen des jeweils geltenden AT-Einkommensbandes festzulegen.“
	4	Mit Schreiben vom 3. Mai 1983 beantragte der Arbeitgeber beim Betriebsrat, der Umgruppierung des Arbeitnehmers von AT nach K 7 zuzustimmen. Gleichzeitig hörte er den Betriebsrat nach § 102 BetrVG zu einer geplanten Änderungskündigung an. Er beabsichtigte, das Arbeitsverhältnis zu kündigen und dem Arbeitnehmer ab 1. Januar 1984 einen Arbeitsvertrag mit der Vergütung nach K 7 anzubieten. Der Betriebsrat antwortete mit einem am 10. Mai 1983 beim Arbeitgeber eingegangenen Schreiben: "Mit Schreiben vom 3.5.83 schlagen Sie für Herrn H. eine Rückgruppierung von AT nach K7 ab dem 1.1.84 vor. Sie begründen diese beabsichtigte Maßnahme damit, dass nach Ihrer Ansicht Herr H. in seiner Funktion als Gruppenleiter "DV- Dienste" abgelöst wurde, andererseits aber auch damit, dass die bei ihm vorliegende Leistungsfähigkeit keine Übernahme von Tätigkeiten rechtfertige, die eine Bezahlung nach AT ermöglichen. Nach Rücksprache mit Herrn H. nehmen wir dazu wie folgt Stellung: Bereits 1978 wurde Herrn H. die Aufgabenstellung „DV-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 348
BAG Beschluss vom 28.01.1986 - 1 ABR 8/84 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>Dienste“ innerhalb der Abteilung A1K42 als Gruppenleiter übertragen. Dies wurde mit den Geschäftsbereichsrundschreiben 68/81 vom 23.12.81 und 17/82 vom 24.5.82 bestätigt. Eine Ablösung von Herrn H. als Gruppenleiter wurde in der Zwischenzeit nicht durchgeführt, wie auch aus dem von Ihnen erstellten Zwischenzeugnis vom 17.12.82 zu ersehen ist.</p> <p>Ebenfalls dem Zwischenzeugnis kann entnommen werden, dass Herr H. die ihm übertragenen Aufgaben zur vollen Zufriedenheit ausgeführt hat. Die von Ihnen angeführte unzureichende Leistungsfähigkeit kann sich somit nicht auf seine bisherigen Aufgabengebiete, die in der Vergangenheit eine AT-Eingruppierung rechtfertigten, beziehen.</p> <p>Aus den o.a. Gründen verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung zu der von Ihnen vorgeschlagenen Rückgruppierung nach § 99, Abs. 2, Ziff. 4 BetrVG.“</p>
	5	<p>Daraufhin leitete der Arbeitgeber das vorliegende Beschlussverfahren ein. Er hat behauptet, dass der Arbeitnehmer H. zunächst als Gruppenleiter eine Gruppe von vier weiteren Mitarbeitern zu führen hatte. Wegen Reduzierung des Arbeitsanfalls und Umorganisation sei diese Arbeitsgruppe aufgelöst worden. Alle Führungs- und Kontrollfunktionen des Mitarbeiters seien weggefallen. Die Voraussetzungen für eine außertarifliche Vergütung lägen daher nicht mehr vor. Der Arbeitgeber hat deshalb beantragt,</p> <p>die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung des Arbeitnehmers von einer außertariflichen Bezahlung in die Tarifgruppe K 7 zu ersetzen.</p>
	6	<p>Der Betriebsrat hat beantragt, diesen Antrag abzuweisen. Er hat behauptet, die Arbeitsgruppe, die der Arbeitnehmer leite, sei nicht aufgelöst worden. Der Arbeitnehmer verrichte nach wie vor die gleiche Arbeit. Führungsaufgaben fielen auch dann an, wenn diesem Arbeitnehmer nur ein weiterer Mitarbeiter unterstellt sei. Im Übrigen sei die Rückgruppierung für den Arbeitnehmer mit finanziellen Nachteilen verbunden; sie sei weder durch persönliche noch durch betriebliche Gründe gerechtfertigt.</p>
	7	<p>Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Auf die Beschwerde des Arbeitgebers hat das Landesarbeitsge-</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 348
BAG Beschluss vom 28.01.1986 - 1 ABR 8/84 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		richt diesen Beschluss abgeändert; es hat dem Antrag stattgegeben. Hiergegen richtet sich die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats, mit der er die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung erstrebt.
	8	B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hat insoweit Erfolg, als die angefochtene Entscheidung aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden muss.
	9	1. Der Arbeitgeber bedarf der Zustimmung des Betriebsrats zu der beabsichtigten Umgruppierung.
	10	Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern die Zustimmung des Betriebsrats zu einer geplanten Umgruppierung einzuholen. Die Voraussetzungen, unter denen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entsteht, sind erfüllt. Im Betrieb des Arbeitgebers sind mehr als 20 zum Betriebsrat wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt. Die geplante Maßnahme ist eine Umgruppierung. Davon ist das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen.
<i>Sinn und Zweck der</i>	11	a) Die beabsichtigte Erklärung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer, dieser erfülle mit seiner jetzt ausgeübten und geschuldeten Tätigkeit nicht mehr die Voraussetzungen, unter denen eine außertarifliche Vergütung gezahlt werde, seine Tätigkeit rechtfertige nur noch eine Vergütung nach K 7, ist eine Umgruppierung im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Der Arbeitgeber will gegenüber dem Arbeitnehmer festlegen, welche Merkmale einer Vergütungsordnung die ausgeübte Tätigkeit erfüllt. Diese Festlegung der entsprechenden Vergütungsgruppe betrifft die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit und kann die Lohnfindung beeinflussen. Dabei handelt es sich um die Anwendung von Rechtsnormen auf einen vorgegebenen Sachverhalt. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist deshalb kein Mitgestaltungsrecht, sondern ein Mitbeurteilungsrecht (vgl. BAG Beschlüsse vom 22.03.1983 - 1 ABR 49/81 - BAGE 42, 121, 127 = EEöD 338 , zu B II 1 der Gründe; vom 31.05.1983 - 1 ABR 57/80 - BAGE 43, 35, 42 = EEöD 339 , zu B II 1 b aa der Gründe). Es dient der

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 348
BAG Beschluss vom 28.01.1986 - 1 ABR 8/84 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

<i>Mitbestimmung bei der Umgruppierung.</i>		Richtigkeitskontrolle im Interesse der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und dem Schutz des einzelnen Arbeitnehmers vor einer unzutreffenden Eingruppierung.
	12	Von der Umgruppierung zu unterscheiden ist die vom Arbeitgeber gewünschte Änderung der vertraglichen Bedingungen. Im Ein- oder Umgruppierungsverfahren wird nur festgestellt, wie die Tätigkeit des Arbeitnehmers innerhalb einer Vergütungsordnung zu bewerten ist. Mögliche Konsequenzen kann der Arbeitgeber dann - nur - mit den allgemeinen Mitteln des Arbeitsvertragsrechts ziehen. Im vorliegenden Fall käme eine Änderung der Vergütungsabrede im Wege der Änderungskündigung in Betracht, wie die gleichzeitige Anhörung des Betriebsrats zu einer geplanten Änderungskündigung (§ 102 Abs. 1 BetrVG) zeigt.
<i>Ein- und Umgruppierung sind auch bei einer vom Arbeitgeber einseitig geschaffenen Vergütungsordnung möglich.</i>	13	b) Dem Mitbestimmungsrecht (Mitbeurteilungsrecht) des Betriebsrats unterliegen auch Ein- oder Umgruppierungen in eine vom Arbeitgeber geschaffene betriebliche Vergütungsordnung. Zwar werden sich Ein- und Umgruppierungen häufig auf tariflich festgelegte Lohn- und Gehaltsgruppen beziehen. Ein- oder umgruppiert werden kann aber nicht nur in tarifliche Vergütungsordnungen. Da, wo ein Tarifvertrag nicht üblich ist, können Arbeitgeber und Betriebsrat eine Vergütungsordnung schaffen. Schließlich sind auch einseitig vom Arbeitgeber geschaffene Vergütungsordnungen tatsächlich möglich, wie der vorliegende Fall zeigt. Dabei kann offenbleiben, ob die Richtlinie, auf die sich der Arbeitgeber beruft, betriebsverfassungsrechtlich ordnungsgemäß zustande gekommen ist.
	14	Eine Beschränkung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auf die Richtigkeitskontrolle bei der Anwendung von Tarifverträgen ist weder mit dem Wortlaut des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG noch mit Sinn und Zweck dieser Bestimmung zu vereinbaren. <u>Auch bei einseitig geschaffenen Vergütungsordnungen besteht ein Bedürfnis nach einer Richtigkeitskontrolle durch den Betriebsrat.</u> Die den Vergütungsgruppen zugeordneten Tätigkeitsmerkmale sind häufig sehr allgemein gehalten. Es werden weitgehend unbestimmte Rechtsbegriffe verwendet, deren Anwendung im Ein-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 348
BAG Beschluss vom 28.01.1986 - 1 ABR 8/84 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>zelfall schwierig ist und die einen gewissen Beurteilungsspielraum einschließen. Hier soll die gesetzlich vorgeschriebene Mitbeurteilung des Betriebsrats eine größere Gewähr für die Richtigkeit der vorgenommenen Eingruppierung bieten (BAG Beschluss vom 22. März 1983 - 1 ABR 49/81 - BAGE 42, 121, 127 = EEöD 338). Das alles gilt für die Eingruppierung in tarifliche Vergütungsordnungen ebenso wie für die Eingruppierung in eine innerbetriebliche Lohn- oder Gehaltsordnung. Dabei kann es nicht auf den Rechtscharakter dieser Lohn- und Gehaltsordnung ankommen. Es ist deshalb unerheblich, ob sich die Lohngruppenmerkmale aus einer Betriebsvereinbarung oder einer einseitig vom Arbeitgeber erlassenen Lohn- oder Gehaltsordnung ergeben.</p>
	15	<p>Dies entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der überwiegenden Auffassung in der Literatur. Der Senat hat bereits im Beschluss vom 22. März 1983 - 1 ABR 49/81 - (BAGE 42, 121, 127 = EEöD 338) unter Eingruppierung die "Zuordnung des Arbeitnehmers zu der für ihn nach seiner vertraglich auszuübenden Tätigkeit maßgeblichen Vergütungsgruppe des einschlägigen Tarifvertrags oder eines sonstigen für den Betrieb geltenden Vergütungsgruppenschemas" verstanden. Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts bejaht ein Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats bei einer Eingruppierung in eine betriebliche Ordnung und aufgrund eines ministeriellen Vergütungserlasses (Beschlüsse vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 80/83 – EEöD 391 und - 4 ABR 7/85 – EEöD 1182). Der Beschluss des Senats vom 31. Mai 1983 (BAG Beschluss vom 31. Mai 1983 - 1 ABR 57/80 - BAGE 43, 35, 40 = EEöD 339, zu B II 1 a der Gründe) steht dem nicht entgegen. In jenem Falle wurde dem Betriebsrat nur mitgeteilt, der Angestellte könne keiner tariflichen Gehaltsgruppe zugeordnet werden, mit ihm sei ein übertarifliches Gehalt frei vereinbart worden. Um eine Eingruppierung in eine betriebliche Vergütungsordnung ging es dabei nicht. Eine Übersicht über den Meinungsstand in der Literatur geben Fitting/ Auffarth/Kaiser (BetrVG, 14. Aufl., § 99 Rz 14). Schließlich ist auch der Arbeitgeber selbst, wie sein Antrag zeigt, von einer mitbestimmungspflichtigen Umgruppierung ausgegangen.</p>
	16	c) Im vorliegenden Fall hat der Arbeitgeber eine solche

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 348
BAG Beschluss vom 28.01.1986 - 1 ABR 8/84 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		Vergütungsordnung in seiner Richtlinie aufgestellt. Er hat unterschieden zwischen Arbeitnehmern, die AT-Verträge erhalten sollen und damit eine Vergütung nach einem AT-Einkommensband, und solchen Arbeitnehmern, die nur Anspruch auf eine tarifliche Vergütung haben. Die Voraussetzungen für eine Eingruppierung als AT-Angestellter sind in der Richtlinie - wenn auch mit Hilfe sehr allgemein gehaltener Merkmale - beschrieben. Die beabsichtigte Mitteilung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, dieser solle statt der außertariflichen nur eine tarifliche Vergütung nach K 7 erhalten, ist daher eine Umgruppierung.
	17	2. Der beabsichtigten Umgruppierung hat der Betriebsrat form- und fristgerecht widersprochen. Er hat den Widerspruch insbesondere ausreichend begründet (§ 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG). In seinem Widerspruch hat er darauf hingewiesen, dass der Arbeitnehmer nach wie vor als Gruppenleiter beschäftigt werde und damit die Voraussetzungen erfülle, die für die Eingruppierung in den Kreis der AT-Angestellten maßgebend gewesen seien. Die ihm übertragenen Aufgaben erfülle der Arbeitnehmer zur vollen Zufriedenheit; von einer unzureichenden Leistungsfähigkeit könne nicht die Rede sein.
	18	Mit dieser Begründung hat der Betriebsrat den Widerspruchsgund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG in Anspruch genommen. Er hat zwar Bezug genommen auf § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG. <u>Das ist aber unschädlich; die falsche Bezeichnung einer Rechtsnorm schadet nicht. Der Arbeitgeber konnte erkennen, worauf der Betriebsrat mit seinem Widerspruch abstellen wollte.</u>
Zustimmungsverweigerungsgrund	19	Der Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG ist immer dann zu prüfen, wenn der Betriebsrat - wie hier - geltend macht, die vorgesehene Eingruppierung entspreche nicht den in der Vergütungsordnung vorgesehenen Merkmalen. Im Falle einer tariflichen Eingruppierung ist zu prüfen, ob die Maßnahme gegen einen Tarifvertrag verstößt. Entsprechendes gilt bei einer Vergütungsordnung, die in einer Betriebsvereinbarung niedergelegt wurde. Die Bestimmung ist aber auch - entsprechend - anzuwenden, wenn der Arbeitgeber eine Eingruppierung in eine einseitig geschaffene Vergütungsordnung vornimmt und der Betriebsrat nicht einver-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 348
BAG Beschluss vom 28.01.1986 - 1 ABR 8/84 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		standen ist. In allen drei Fällen handelt es sich um Normenvollzug im weiteren Sinne, bei dem der Betriebsrat im Interesse des betroffenen Arbeitnehmers zu beteiligen ist, und bei dem der Widerspruch zu einer gerichtlichen Entscheidung darüber führt, ob der Arbeitgeber die Vergütungsordnung zutreffend auf den Sachverhalt (ausgeübte Tätigkeit) angewendet hat. Zugleich steht damit fest, dass es nur um eine Richtigkeitskontrolle geht, nicht um die Prüfung und Würdigung von Nachteilen, die dem von der Eingruppierung betroffenen Arbeitnehmer entstehen. Ist die Eingruppierung zutreffend, entstehen keine Nachteile; der Arbeitnehmer muss jede sachlich richtige Eingruppierung hinnehmen.
	20	3. Damit hängt die Entscheidung des Rechtsstreits davon ab, ob die geplante Umgruppierung des Arbeitnehmers in die Gehaltsgruppe K 7 seiner ausgeübten Tätigkeit entspricht.
	21	Das Landesarbeitsgericht hat dies nicht geprüft. Es hat angenommen, bei Ein- und Umgruppierungen käme es nicht auf mögliche Nachteile für den betroffenen Arbeitnehmer an. Das folge daraus, dass die Entscheidung im Zustimmungseretzungsverfahren für die Parteien des Arbeitsvertrags und für das Änderungskündigungsschutzverfahren nicht verbindlich seien. Es gebe keinen Sinn, im Zustimmungseretzungsverfahren die Berechtigung der Maßnahme, die schon im Kündigungsschutzverfahren geprüft werde, erneut zu prüfen. Das Recht des Betriebsrats, nach § 99 Abs. 2 BetrVG der Umgruppierung widersprechen zu können, könne kein größeres Gewicht haben als das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats nach § 102 BetrVG vor Ausspruch einer Änderungskündigung. Die Kontrollfunktion des Betriebsrats brauche nicht verdoppelt zu werden.
	22	Diese Auffassung des Landesarbeitsgerichts wird jedoch dem Zweck des Mitbeurteilungsverfahrens und dem berechtigten Interesse des Betriebsrats, das er mit seinem Widerspruch verfolgt, nicht gerecht.
	23	Das Mitbeurteilungsverfahren dient der betrieblichen Lohngerechtigkeit und nicht nur dem Interesse des einzugruppierenden Arbeitnehmers. Deshalb hat es auch keine unmittelbaren rechtlichen Auswirkungen

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 348
BAG Beschluss vom 28.01.1986 - 1 ABR 8/84 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>auf Rechte und Pflichten der Parteien des Arbeitsvertrags. Der von der Eingruppierung betroffene Arbeitnehmer wird deshalb am Zustimmungseretzungsverfahren nicht beteiligt (vgl. BAG Beschluss vom 22. März 1983 - 1 ABR 49/81 - BAGE 42, 121, 123 ff. = EEöD 338, zu B I der Gründe). Ob es nach dem durchgeführten Zustimmungseretzungsverfahren zu einer Änderungskündigung kommt, ist noch offen. Der Streitgegenstand dieses Änderungskündigungsschutzverfahrens ist jedenfalls ein anderer als der des Zustimmungseretzungsverfahrens. In den beiden Verfahren wird nicht dieselbe Rechtsfrage geprüft.</p>
	24	<p>Zudem geht es - wie bereits dargelegt (Abschnitt B 2) - in diesem Verfahren nur um eine Richtigkeitskontrolle im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG und nicht um die Prüfung und Würdigung von möglichen nachteiligen Auswirkungen der geplanten personellen Maßnahme im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG.</p>
	25	<p>Das Landesarbeitsgericht hätte deshalb prüfen müssen, ob die Tätigkeit des Arbeitnehmers es rechtfertigt, ihn als Mitarbeiter zu bezeichnen, der aufgrund seiner Qualifikation und Leistung eine wichtige Funktion als Führungskraft oder als Spezialist wahrnimmt. Das ist nicht geschehen. Der Sachverhalt ist insoweit nicht geklärt. Die Behauptungen des Arbeitgebers und des Betriebsrats zum Inhalt der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit widersprechen sich. Nach Auffassung des Arbeitgebers sind Führungsaufgaben und Aufgaben als Spezialist weggefallen. Nach der Darstellung des Betriebsrats ist der Arbeitnehmer unverändert mit solchen Aufgaben betraut. Was wahr ist, muss das Landesarbeitsgericht prüfen.</p>
	26	<p>Die Begründung, mit der das Landesarbeitsgericht die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung ersetzt hat, hält damit einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand. Der angefochtene Beschluss muss deshalb aufgehoben werden. Zugleich ist das Verfahren an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, da geklärt werden muss, welche Tätigkeit der Arbeitnehmer ausübt.</p>