



Landesarbeitsgericht Bremen

1 TaBV 6/24

3 BV 308/23

Verkündet am 02.12.2025

Beschluss

In dem Beschlussverfahren

*Justizhauptsekretärin als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle*

– Antragstellerin, Beteiligte zu 1) und Beschwerdegegnerin –

Prozessbevollmächtigte:

g e g e n

– Antragsgegner, Beteiligter zu 2) und Beschwerdeführer –

Prozessbevollmächtigte:

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Bremen aufgrund der Anhörung vom 2. Dezember 2025 durch den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts sowie die ehrenamtliche Richterin und den ehrenamtlichen Richter beschlossen:

- 1. Die Beschwerde des Beteiligten zu 2 gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 05. Juli 2024 – 3 BV 308/23 – wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei.**
- 3. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.**

GRÜNDE:

I.

Die Beteiligten (im Folgenden Arbeitgeberin und Betriebsrat) streiten über die Ersetzung der Zustimmung zu der von der Arbeitgeberin begehrten Eingruppierung eines Mitarbeiters.

Die Antragstellerin und Beteiligte zu 1. (im Folgenden: Arbeitgeberin) ist ein Unternehmen im Konzern der D. AG und ist zuständig für Instandhaltungsarbeiten. Ihr obliegt die Durchführung von Hauptuntersuchungen bzw. die Aufarbeitung von Komponenten für die D. AG. Die Arbeitgeberin prüft und überarbeitet in ihrem Betrieb in Bremen insbesondere Dieselmotoren, die bei der D. AG verwendet werden und beschäftigt mehr als 20 Arbeitnehmende. Die Motoren werden komplett zerlegt, geprüft und wieder zusammengebaut. Die Motoren haben nach dem Zerlegen und wieder Zusammenbauen letztlich die Qualität eines neuen Motors.

Der Beteiligte zu 2. ist der bei der Arbeitgeberin gebildete Betriebsrat (im Folgenden: Betriebsrat).

Im Betrieb der Arbeitgeberin gilt unter anderem der Funktionsgruppenspezifische Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 6 – allgemeine Aufgaben – verschiedener Unternehmen des D. Konzerns vom 17. September 2020 (im Folgenden: FGr 6-TV). Dieser lautet auszugsweise wie folgt:

„§ 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) [...]

(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.

[...]

Die Anlage 3 zum FGr 6-TV „Entgeltgruppenverzeichnis 2 (EGV2)“ enthält unter anderem folgendes:

„Vorbemerkungen Entgeltgruppenverzeichnis 2

[...]

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.

Entgeltgruppen 601

Qualifikation/Ausbildung:

Tätigkeiten, die umfassende 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 und bei denen besondere Verantwortung zu tragen ist oder Leitungsaufgaben zu erfüllen sind und sich in ihrem Schwierigkeitsgrad deutlich von Entgeltgruppe 602 abheben.

Handlungsspielraum/Verantwortungsrahmen:

Orientierung an funktionsgebundenen Zielvorgaben und eigenständiger Handlungsspielraum, besondere Verantwortung für Aufgabenbereiche, deren Wirkung über den eigenen Bereich hinausgehen, definiert, steuert, optimiert kontinuierlich die relevanten Prozesse

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

Erarbeitung von Lösungen für unterschiedliche übergreifende Probleme und Neuentwicklung von Standardprozessen; es werden fundierte Entscheidungen getroffen

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:

Höherwertige Aufgaben, die verschiedene Aufgabenbereiche umfassen mit einem höheren Schwierigkeitsgrad als in Entgeltgruppe 602 und mit einer höheren Variationsbreite und mit höheren Qualitätsanforderungen

Selbständige Ausführung und Verantwortung umfangreicher und/oder komplexer heterogener planerischer Aufgaben und größerer Projekte

Entgeltgruppen 602

Qualifikation/Ausbildung:

Tätigkeiten, die erweiterte 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 und bei denen besondere Verantwortung zu tragen ist oder Leitungsaufgaben zu erfüllen sind.

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Aufgabenbereiche nach Richtlinien aus, Orientierung an funktionsgebundenen Zielvorgaben und eigenständiger Handlungsspielraum, besondere Verantwortung für Teilgebiete bzw. begrenzte Leitungsaufgaben, steuert und optimiert kontinuierlich die relevanten Prozesse

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 603

Selbständige Ausführung und Verantwortung umfangreicher und/oder heterogener planerischer Aufgaben und größere Projekte

Entgeltgruppen 603

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 604
Selbständige Ausführung und Verantwortung umfangreicher und/oder heterogener planerischer Aufgaben und mittlere Projekte

[...]

Definitionen zum Entgeltgruppenverzeichnis 2

[...]

Aufgaben

Die Aufgabe entspricht dem Begriff der Facharbeiten, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren erforderlich ist.

Aufgabengebiet

Das Aufgabengebiet ist durch verschiedene Aufgaben gekennzeichnet, die sich sachlich zusammenfassen lassen.

Aufgabenbereich

Ein Aufgabenbereich ist durch verschiedene Aufgaben/Aufgabengebiete gekennzeichnet, die sich sachlich nicht zusammenfassen lassen.“

Wegen der weiteren Einzelheiten des FGr 6-TV nebst Anlagen wird auf die Blätter 306-398 d. ArbG-Akte verwiesen.

Die Arbeitgeberin beabsichtigte die Versetzung des Mitarbeiters J. K., welcher über ein abgeschlossenes Maschinenbau-Ingenieur-Studium verfügt und seit dem 1. Juli 2020 als Seniorreferent Produktmanagement beschäftigt und in die Entgeltgruppe 602 FGr 6-TV eingruppiert war, auf die Position als „Leiter Operatives Produktmanagement Komponenten Werk Bremen 2“ unter Eingruppierung in die EG 602 FGr 6-TV. Mit zwei gesonderten Schreiben jeweils vom 5. September 2023 beantragte die Arbeitgeberin beim Betriebsrat die Zustimmung einerseits zur beabsichtigten Versetzung von Herrn K. und andererseits die Eingruppierung in die EG 602 FGr 6-TV. Wegen des Inhalts des Schreibens zur Anhörung über die Eingruppierung wird auf die Blätter 21-22 d. ArbG-Akte verwiesen.

Mit Schreiben vom 7. September 2023 stimmte der Betriebsrat der Versetzung zu, verweigerte aber seine Zustimmung zu der von der Arbeitgeberin beantragten Eingruppierung. Der Betriebsrat rügte in dem Schreiben zunächst seine mangelnde Information und verwies darauf, dass es an der Übermittlung einer Stellenbeschreibung fehle und lediglich eine allgemeine Funktionsbeschreibung vorliege. Zugleich vertrat er die Rechtsauffassung, die Stelle sei zutreffend in die EG 601 FGr 6-TV eingruppiert. Wegen der Einzelheiten des Inhalts des Zustimmungsverweigerungsschreibens wird auf die Blätter 23-32 d. ArbG-Akte verwiesen.

Die Organisationseinheit „Operatives Produktmanagement Komponenten Werk Bremen 2“ (interne Bezeichnung: T.WP-BRE-D 2), deren Leitung Herrn K. zum 16. September 2023 übertragen wurde, ist neben der Organisationseinheit „Operatives Produktmanagement Komponenten Werk Bremen 1“ (interne Bezeichnung: T.WP-BRE-D 1) die zweite Organisationseinheit (OE), die im Organigramm des Werkes Bremen unterhalb der Organisationseinheit „Operatives Produktmanagement“ (interne Bezeichnung: T.WP-BRE-D), angesiedelt ist. Die OE T.WP-BRE-D wird durch den Zeugen B., die OE T.WP-BRE-D 1 durch den Zeugen H. geleitet. Wegen des Inhalts des Organigramms wird auf Blatt 94 d. ArbG-Akte verwiesen. Der Begriff Organisationseinheit (OE) wird nach Nr. 4 Abs. 6 der im D. Konzern gültigen Rahmenrichtlinie 138.0100, wegen deren Wortlauts auf die Anlage zur Antragschrift, Bl. 56 ff. d. A. verwiesen wird, als Begriff für Einheiten verwendet, in denen mehrere Stellen mit dauerhaft definierten Aufgaben zusammengefasst werden. Die Rolle einer Organisationseinheit wird mithilfe einer Funktionsbeschreibung eindeutig und überschneidungsfrei niedergelegt (Bl. 62 d. ArbG-

Akte), sie wird grundsätzlich von einer einzigen Leitungsperson geführt (Einzeleiterprinzip) (Bl. 64 d. ArbG-Akte.). Wegen des Inhalts der Funktionsbeschreibung der OE T.WP-BRE-D 2 wird auf die Blätter 126 - 127 d. ArbG-Akte sowie auf die Blätter 536 – 537 d. Akte verwiesen. Die Funktionsbeschreibung enthält u.a. folgendes:

Zielsetzung

- Den Erzeugniskatalog der SE D. Fahrzeuginstandhaltung für das dem Werk zugeordnete Produktportfolio für den Zuständigkeitsbereich operativ steuern und optimieren
- Fachliche Unterstützung des Vertriebs bei Angebots- und Vertragsverhandlung bei technischen Fragestellungen sowie prüfen und bewerten der technischen Machbarkeit von produktbezogenen Anfragen
- Wirtschaftliche Umsetzung von Aufträgen und effiziente Auftragsabwicklung im Werk ermöglichen

Unter den Überschriften „Durchführen/Responsible“ und „Mitwirken/Consulted“ sind jeweils eine Mehrzahl von Aufgaben aufgeführt. Unter der Überschrift „Verantworten/Accountable“ sind keine Aufgaben aufgeführt. Wegen des Inhalts der Funktionsbeschreibung der OE T.WP-BRE-D (geleitet durch den Zeugen B.) wird auf die Blätter 534-535 der Akte verwiesen. Wegen des Inhalts der Funktionsbeschreibung des in der Zentrale der Arbeitgeberin in Frankfurt am Main angesiedelten zentralen Produktmanagements (OE S.WPD – geleitet durch Herrn M.) wird auf die Blätter 530-531 der Akte verwiesen. Der Funktionsbeschreibung der OE T.WP-BRE-D ist zu entnehmen, dass der OE „Verantworten/Accountable“ für die Aufgaben *„die Schulung sämtlicher Mitarbeiter für die Umsetzung des technischen Regelwerks“* und *„Umsetzung des Produktionssystems der D. F. GmbH (FZI-PS) und dessen Weiterentwicklung“* zugewiesen ist. Der Funktionsbeschreibung der OE S.WPD ist zu entnehmen, dass dieser OE „Verantworten/Accountable“ für 22 Aufgaben zugeordnet ist.

Ziffer 05 der Rahmenrichtlinie 138.0100 regelt u.a. das folgende:

„(b) die Führungsspannen angemessen sind.

(3) Die Führungsspanne ist die Anzahl der einem Leiter direkt unterstellten Führungskräfte und Mitarbeitenden. Die angemessene Führungsspanne hängt von der Komplexität der Aufgaben und dem erforderlichen Führungsaufwand ab.

Für Führungsspannen gelten Bandbreiten, die einzuhalten sind. Sie sind abhängig von der Art der Tätigkeit der geführten Mitarbeitenden und Führungskräfte. Dabei werden folgende Typen unterschieden:

Typ A: Führungsspanne: 7-14

- Geführte Mitarbeitende und Führungskräfte haben überwiegend komplexere, häufig variierende Aufgaben,
- die Tätigkeiten werden überwiegend nicht auf Basis detailliert vorgegebener Prozesse und Arbeitsanweisungen wahrgenommen und
- der Leiter führt und berät die Mitarbeitenden intensiv fachlich im Tagesgeschäft

[...].“

Die, in der Berufungsinstanz vorgelegte, Tätigkeitsbeschreibung für die von Herrn K. als Leiter der OE T.WP-BRE-D 2 ausgeübte Tätigkeit (Bl. 527 d. Akte) enthält folgenden Wortlaut:

„Zielsetzung

- Den Erzeugniskatalog der SE D. Fahrzeuginstandhaltung für das dem Werk zugeordnete Produktportfolio für den Zuständigkeitsbereich operativ steuern und optimieren
- Fachliche Unterstützung des Vertriebs bei Angebots- und Vertragsverhandlung bei technischen Fragestellungen sowie prüfen und bewerten der technischen Machbarkeit von produktbezogenen Anfragen
- Wirtschaftliche Umsetzung von Aufträgen und effiziente Auftragsabwicklung im Werk ermöglichen

Tätigkeitsschwerpunkte und Zeitanteile (VZP)

Tätigkeitsbereich	VZP
Disziplinarische und fachliche Leitung der Abteilung	0,20
Steuerung und Optimierung des Produktportfolios im Verantwortungsbereich (inkl. Auslauf-/Anlaufmanagement)	0,15
Technische Bewertung von Kundenanfragen / Angebotsunterstützung (Machbarkeit, Kalkulation)	0,10
Produktentwicklung & Bauteilsubstitution in Zusammenarbeit mit Technik und Fertigung, inkl. Erstellung von Unterlagen	0,20
Kennzahlenanalyse & Reporting gegenüber Zentrale (FZI) inkl. Ableitung von Maßnahmen	0,05
Überprüfung und Freigabe von Kalkulationen (z. B. BCM), Arbeitsplänen, Risikoanalysen (FMEA)	0,05
Qualitäts- und Regelwerkskonformität sicherstellen (inkl. Schulung und Umsetzung FZI-PS)	0,05
Koordination von Anwenderprüfungen, Kundenabnahmen & sicherheitsrelevanten Rückmeldungen	0,05
Mitwirkung an standortübergreifenden Projekten, z. B. Digitalisierung, Automatisierung, Robotik	0,05
Abstimmung mit Vertrieb, Einkauf, Fertigung und Kunden bei Neuprojekten / Sonderfällen	0,05
Vertretung des operativen Produktmanagements Werk Bremen in internen und externen Gremien / Fachkreisen	0,05

Gesamtumfang: 1,0 VZP“

Der OE T.WP-BRE-D 2 sind als Komponenten Kleinmotoren und Antriebsanlagen zugeordnet. Innerhalb seiner OE ist Herr K. fachlicher sowie disziplinarischer Vorgesetzter für sieben Vollzeit-Mitarbeiter/innen und für Personaleinstellungen,

Weiterentwicklungen, Leistungsbeurteilungen, disziplinarische Maßnahmen und die Personalplanung verantwortlich.

Herr K. bzw. Mitarbeitende seiner OE erstellen detaillierte Arbeitspläne (Instandhaltungsbücher und Instandhaltungsanweisungen), in welchen exakt die einzelnen notwendigen Arbeitsschritte zur Instandhaltung der zu überholenden Bauteile aufgeführt sind. Herr K. OE muss regelmäßig Entscheidungen treffen, welche Materialien verbaut werden sollen, welche nicht und wie mit den Materialien umzugehen ist (Materialprüfung, Test verbauen, Freigabe durch Stakeholder). Herr K. erstellt mit seiner OE diesbezüglich unter anderem sogenannte Quality Gates. Bei Quality Gates handelt es sich um „Schritt für Schritt Anleitungen“, in welchen fest definiert ist, in welcher Art und Weise und in welcher Form Komponenten zwischen den Werkstätten und Abteilungen zu übergeben sind und wer welche Arbeitsschritte auszuführen hat, wobei auch die Art der Ausführung der Arbeitsschritte durch Texte und Bilder vorgegeben ist. Anhand der Quality Gates soll insbesondere sichergestellt werden, dass an vordefinierten Prüfstellen im Produktionsprozess vor der Übergabe in die nächste Werkstatt bzw. in den nächsten Produktionsschritt anhand konkreter Vorgaben überprüft wird, ob eine Komponente bestimmte Qualitätskriterien erfüllt. Es handelt sich damit um eine Arbeitsanweisung und Beschaffenheitsvorgabe für die Fertigung. Beispielhaft wird auf das Quality Gate zur Demontage des Motors MTU 8V 4000 R41 (Anlage BF1 – Bl. 130 – 280 d. Akte) verwiesen. Zudem erstellt Herr K. gemeinsam mit Mitarbeitern seiner OE Qualitäts-Management-Anweisungen (QMAs). Hierbei handelt es sich um verbindliche und detaillierte Handlungsanweisungen, die sicherstellen, dass Wartungs- und Reparaturarbeiten nach festgelegten Qualitätsstandards durchgeführt werden. Es handelt sich um Werkstatthandbücher bzw. Leitfäden, die den Arbeitern der Fertigung vorgeben, welche Schritte sie nacheinander abzuarbeiten haben. Hierzu fertigt Herr K. bzw. einer seiner Mitarbeiter Fotos von den einzelnen Montageschritten und beschreibt diese Montageschritte mit seinen Worten. Beispielhaft wird auf das Werkstatthandbuch für den Motor 6H 180 R8x (Anlage BF2 – Bl. 281 – 430 der Akte) verwiesen. Die verbindliche Freigabe von QMAs erfolgt durch den jeweiligen Kunden. Des Weiteren übermitteln die Eisenbahnverkehrsunternehmen als Kunden der Arbeitgeberin regelmäßig ergänzend zu den QMAs verbindliche Vorgaben zu Wartungs-, Inspektion- und Reparaturarbeiten. Das örtliche Produktmanagement erhält diese instandhaltungstechnischen Weisungen, prüft sie auf die konkrete Anwendbarkeit für die örtliche Fertigung und organisiert die fristgerechte Umsetzung z.B. durch die Organisation von Schulungen, Unterweisungen oder durch die Weitergabe der gegebenenfalls auf die örtlichen Verhältnisse angepassten Weisungen und überwacht die Umsetzung. Für die fristgerechte Umsetzung der sich aus den instandhaltungstechnischen Weisungen ergebenden Verpflichtungen ist sodann die

jeweils betroffene Abteilung wie z.B. die Fertigung und deren Leitung verantwortlich. Beispielhaft wird auf die Weisung zur „Einführung Nasstransport von ZF Ecomat 1 und 2 Getrieben“ (Anlage BF4 – Bl. 125 – 128 der Akte) verwiesen. Im Rahmen der in seiner Tätigkeitsbeschreibung aufgeführten Aufgabe: „Produktentwicklung und Bauteilsubstitution in Zusammenarbeit mit Technik und Fertigung“ leitet Herr K. außerdem Projektteams, in denen Entwicklungs- und Substitutionsvorhaben geplant und umgesetzt werden. Dazu gehört die Auswahl geeigneter Werkstoffe, die Validierung neuer Zulieferer und die Einhaltung internationaler Normen (z.B. ISO, CE). Herr K. verantwortet technische Spezifikationen, prüft Prototypen im Hinblick auf die Funktion, Sicherheit und Wirtschaftlichkeit und steuert genehmigungsrelevante Dokumente (Prüfpläne und Prozessabläufe). Er stellt hierbei durch ein Risikomanagement und enge Abstimmung mit dem Qualitätswesen und der Rechtsabteilung sicher, dass alle regulatorischen und kundenspezifischen Anforderungen erfüllt werden. Als KLÜ-Prüfer (KLÜ = Komponenten-Leistungsübersicht) des Werkes ist er dafür verantwortlich, dass nur Komponenten im Werk aufgearbeitet werden dürfen, für die alle technischen, infrastrukturellen und arbeitsvorbereitungstechnischen Bedingungen erfüllt sind. In diesem Zusammenhang werden Herr K. und seine OE eingeschaltet, wenn es im Hinblick auf die von ihnen betreuten Komponenten zu Fertigungsproblemen z.B. aufgrund fehlender Materialien kommt. Der Lieferant MTU hatte z.B. technisch passendes Material vorrätig, für welches jedoch die nach der Bahnrichtlinie erforderlichen Zertifikate fehlten, sodass das Material nicht verbaut werden durfte. Herr K. hat in diesem Fall MTU um die Erstellung eines Zeugnisses bezüglich des Materials gebeten, bei der Firma R. R. eine Konformitätserklärung (Anlage BF 6 – Blatt 123 der Akte) angefordert und durch Vorgaben an den Einkauf, den Gütedienst und das Lager den Fortgang der Fertigung sichergestellt.

Für die Entscheidung darüber, welchem Werk ein neues Produkt zugewiesen wird bzw. bei der Frage, ob bestimmte Produkte von einem Werk für die Betreuung in ein anderes Werk verlegt oder dort zusammengefasst werden, ist die zentrale – oberhalb der Werksebene angesiedelte – Einheit für Produktmanagement (S.WPD) zuständig. Auf zentraler Ebene werden einheitlich für alle Werke sogenannte Fertigungs- und Symbioprozesse erstellt, die sodann durch die örtlichen Werke einzuhalten sind. Durch die OE des Herrn K. und die anderen örtlichen Produktmanagements erfolgt eine Zuarbeit für die Erstellung dieser Symbioprozesse und eine Rückkopplung, ob die zentralseitig erstellten Prozesse praktikabel sind. Soll sodann ein Produkt im Werk Bremen eingeführt werden, betreut Herr K. mit seiner OE die Produkteinführung und arbeitet hierfür die sich aus dem Symbioprozess ergebenden Aufgaben ab und erstellt z.B. konkrete QMAs für das neue Produkt, welchen bis hin zur kleinsten Schraube zu entnehmen ist, wer im Werk welchen Arbeitsschritt auszuführen hat. Auf Ebene des Werkes erfolgt dagegen die Entscheidung,

ob und inwieweit innerhalb einer bereits betreuten Produktreihe Neuerungen oder besondere Kundenwünsche umgesetzt bzw. betreut werden können. Es gehört zu den Aufgaben von Herrn K. zur Vorbereitung dieser Entscheidungen Analysen zu erstellen. Die Prüfung in technischer Hinsicht, ob eine bestimmte Aufgabe im Werk Bremen erfüllt werden kann und welche technischen Maßgaben hierbei einzuhalten sind, erfolgt zunächst durch das örtliche Produktmanagement, also durch die von Herrn K. geleitete OE, soweit die dieser OE zugeordneten Komponenten betroffen sind. Für den Fall, dass bestimmte Aufgaben nur unter bestimmten Umständen erfüllt werden können, entscheiden die jeweils beteiligten Abteilungen hierüber in eigener Verantwortung. Hierzu ist bei der Arbeitgeberin das sog. „Shopfloor Management vor Produktionsstart“ eingeführt. Dabei überprüfen die verschiedenen Abteilungen, die betroffen sind, zusammen vor dem Start der Produktion, ob sie in der Lage sind, die entsprechenden Anforderungen umzusetzen. Sieht sich eine Abteilung hierzu nicht in der Lage, so kann die entsprechende Produktion nicht gestartet werden. Es gehört zu Herrn K. Aufgaben das Shopfloor-Management (SFM) und den dazugehörigen Performance Dialog (PD) in Bezug auf die seiner OE zugeordneten Komponenten zu optimieren und weiter zu etablieren. Für diese Prozesse erarbeitet Herr K. in Bezug auf die seiner OE zugeordneten Komponenten auch für andere Abteilungen wie die Fertigung Kennzahlen, an welchen diese Abteilungen gemessen werden.

Im Rahmen seiner Aufgabe „fachliche Unterstützung des Vertriebs bei Angebots- und Vertragsverhandlungen“ obliegt es Herrn K., Analysen durchzuführen, welche Produkte es auf dem Markt gibt, welche technologischen Entwicklungen oder Trends es gibt und diese dann einer wirtschaftlichen Betrachtung zu unterziehen. Er erstellt dabei insbesondere einen Plan, welche Ausschreibungen von Kunden in der nächsten Zeit zu erwarten sind, tauscht sich mit Mitarbeitenden anderer Betriebe der Arbeitgeberin aus, führt zusammen, welche Abteilungen für einen etwaigen Auftrag benötigt werden, ermittelt die entsprechenden Kapazitäten und stellt die Unterlagen für die Fertigung zusammen, um die Beschaffung aller erforderlichen Materialien – für den Fall eines Zuschlags – schnell anstoßen zu können. Hierfür muss er die Kapazitäten des Werkes z.B. im Hinblick auf Personal beachten und die Wirtschaftlichkeit eines etwaigen Auftrages kalkulieren. Bei dieser Prüfung eines Motors oder einer Antriebsanlage hat Herr K. regelmäßig mehrere 100 Arbeitsvorgänge und hunderte von Materialien zu berücksichtigen. Zuletzt zum Projekt „Aufarbeitung von VT 1648“ hatte er über 250 Material-Kostenpunkte einzubeziehen und zu kalkulieren, über 700 Arbeitsvorgänge zu berücksichtigen und Fremdleistungen und Unteraufträge sowie Pönale und mögliche Risiken mitzuberechnen. Die diesbezüglich erstellten Excel-Kalkulationen weisen teilweise knapp über 70.000 Zeilen auf. Im Gegensatz zum zentralseitigen Vertrieb, ist es seine Aufgabe, aufgrund dieser Marktanalysen und Machbarkeitskalkulationen zu ermitteln, welche Produktbearbeitungen

vor Ort im Werk Bremen umsetzbar und wirtschaftlich sind. Er berät auf dieser Grundlage die Geschäftsführung der Arbeitgeberin, welche entscheidet, ob ein Produkt eingeführt wird. Entscheidungen mit wirtschaftlichen Auswirkungen wie z.B. Wirtschaftlichkeitsberechnungen und Kalkulationen, die Herr K. trifft bzw. erstellt, werden vom Finanzbereich bzw. dem Werkscontrolling mitgezeichnet und verantwortet.

Mit Antrag vom 25. Oktober 2023 hat die Arbeitgeberin beim Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven begehrt, die Zustimmung des Betriebsrats zur begehrten Eingruppierung zu ersetzen.

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, Herr K. sei zutreffend in die EG 602 FGr 6-TV eingruppiert. Die von Herrn K. ausgeübten Tätigkeiten gingen über eine reine Schnittstellenfunktion, wie sie in einem größeren Unternehmen regelmäßig vorkomme, nicht hinaus. Maßgeblich für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 601 FGr 6-TV sei, dass Tätigkeiten vorlägen, die über eine reine Schnittstellenfunktion hinausgingen und ein „Mehr“ an Verantwortung mit sich brächten. Herrn K. oblägen keine Governance-Funktionen. Er trage keine besondere Verantwortung für Aufgabenbereiche, deren Wirkung über den eigenen Bereich hinausgehe. Er treffe keine Entscheidungen für andere Organisationseinheiten noch sei er befugt, deren Mitarbeitenden Weisungen zu erteilen. Sofern fehlerhafte Planungen innerhalb der OE von Herrn K. Auswirkungen auf die Fertigungsabteilung, die Qualitätsabteilung oder den Auftragservice hätten, handele sich hierbei ausschließlich um mittelbare Auswirkungen, die regelmäßig an Schnittstellen zwischen Organisationseinheiten aufträten. Dies gelte gleichermaßen, soweit hiermit ein Einfluss auf die Fahrzeugverfügbarkeit bzw. die Qualität der Produkte und somit auf das Werksergebnis denkbar sei. Die Arbeitgeberin hat gemeint, dass auch eine besondere Verantwortung, deren Wirkung über den eigenen Bereich hinausgeht, im Bereich der Kalkulationen nicht zu ersehen sei. Zwar seien übergeordnete Stellen – konkret das Werkscontrolling – auf die fachlich korrekte Zuarbeit der Organisationseinheiten angewiesen. Der Einfluss von Fehlern auf das Betriebsergebnis sei aber auch insoweit lediglich ein mittelbarer. Auch soweit der Betriebsrat darauf verweise, dass Fehler bei der Produkteinführung Auswirkungen auf das Endergebnis haben könnten, da Fehler erst auf der Schiene auffielen und Auswirkungen wie Ausfälle, Unfälle oder Personenschäden mit sich bringen könnten, fehle es nach Auffassung der Arbeitgeberin an einer übergeordneten Verantwortung. Anderenfalls obläge allen Mitarbeitenden der Arbeitgeberin eine derartige übergeordnete Verantwortung, weil etwa auch Fehler eines Facharbeiters im Rahmen der Instandhaltung einer Bremse einen Unfall zur Folge haben könnten. Schließlich hat die Arbeitgeberin darauf verwiesen, dass selbst für den Fall, dass einzelne Teilaufgaben der Wertigkeit der Entgeltgruppe 601 FGr 6-TV entsprächen, hiermit nicht zwingend eine

Eingruppierung von Herrn K. in die betreffende Entgeltgruppe verbunden sei. Gemäß § 5 Abs. 3 FGr 6-TV sei es nämlich erforderlich, dass der überwiegende Teil der Aufgaben der Entgeltgruppe 601 FGr 6-TV entspreche.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung des Arbeitnehmers J. K. ab dem 16.09.2023 in die Entgeltgruppe 602 des Funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 6 – Allgemeine Aufgaben – verschiedener Unternehmen des D. Konzerns (FGr 6-TV) zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, Herr K. sei zutreffend in die EG 601 FGr 6-TV eingruppiert. Seine Verantwortung beschränke sich nicht auf eine reine Schnittstellenfunktion. Seine Aufgaben hätten erhebliche Auswirkungen auf das ganze Werk. So entwerfe er aufwendige und umfassende Personalplanungen für seine OE nicht nur für das aktuelle Jahr, sondern auch für die Folgejahre, um die Personalstrategie und den Personalbedarf aufzuzeigen und eine Besetzung sicherzustellen. Würde er dies nicht tun, so könne dies dazu führen, dass künftig Personal in der Besetzungsplanung gestrichen werde und damit fehle. Die Produkte könnten nicht mehr ausreichend betreut werden und die Produktweiterentwicklung sowie die Fehlerbeseitigung würden ins Stocken geraten, was wiederum Auswirkungen auf die Fertigungsabteilung und die Qualitätsabteilung und insgesamt auf das Werksergebnis haben könne. Auch seine Kalkulationen hätten solche Auswirkungen, dass der Verantwortungsgrad der EG 601 FGr 6-TV gegeben sei. Der Umstand, dass die Verantwortung für die Kalkulationen letztlich beim Werkscontrolling liege, verfälsche die Faktenlage. Das Werkscontrolling besitze nämlich nicht die fachliche Expertise, technische Kalkulationen zu bewerten. Fehler im Bereich der Kalkulation hätten jedoch einen unmittelbaren Einfluss auf das Betriebsergebnis. Soweit Herr K. Marktanalysen durchzuführen habe, hätten diese zwar keine Auswirkungen auf andere Abteilungen. Die hieraus folgende Ableitung, welche Produkte in Zukunft im Werk gefertigt werden sollen und welche nicht mehr – also die Fragen der Produktneuentwicklung und des Produktionsauslaufs – liege jedoch bei Herrn K., der die Entscheidung hierüber treffe. Die Werksleitung, deren Zustimmung es bedarf, müsse sich dabei auf die Expertise von Herrn K. verlassen. Soweit bei der Produkteinführung Fehler gemacht würden, würde dies dazu führen, dass Fehler erst „auf der Schiene“ festgestellt werden könnten, sodass es zu Ausfällen, Unfällen oder gar

Personenschäden kommen könnte. Der Betriebsrat hat behauptet, Herr K. sei für die Erstellung von Risikobewertungen allein verantwortlich. Zwar seien auch ihm nachgeordnete Arbeitnehmende hiermit befasst. Herr K. verantworte diese Tätigkeit jedoch bei wiederkehrenden internen und externen Audits und stelle so die innerbetriebliche Sicherheit wie auch die Sicherheit im externen Betrieb auf der Schiene sicher. Auch die Analyse produktportfoliorelevanter Daten sowie die Ableitung von Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Produkt- und Prozessqualität innerhalb des Werks gingen schon ihrer Bezeichnung nach in ihrer Verantwortlichkeit über den eigenen Bereich hinaus.

Das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven hat dem Antrag der Arbeitgeberin mit Beschluss vom 5. Juli 2024 stattgegeben. Die von Herrn K. ausgeübte Tätigkeit erfülle die Anforderungen der EG 602 FGr 6-TV, nicht jedoch die Anforderungen der EG 601 FGr 6-TV, da der nach der EG 601 FGr 6-TV vorausgesetzte Verantwortungsrahmen nicht erfüllt sei. Herr K. trage keine besondere Verantwortung für Aufgabenbereiche, deren Wirkung über den eigenen Bereich hinausgehe. Die Tarifvorschrift sei dahingehend auszulegen, dass sich die Verantwortung nicht auf eine reine Schnittstellenfunktion beschränken könne. Das Tarifmerkmal sei nur erfüllt, wenn im Rahmen der Tätigkeit, Vorgaben für andere Bereiche aufgestellt würden, die diese anderen Bereiche sodann inhaltlich umsetzen müssen. Es sei nicht ersichtlich, dass Herr K. Beschäftigten anderer Abteilungen Weisungen erteilen könne. Er treffe auch weder unmittelbar Entscheidungen für andere Organisationsbereiche noch definiere, steuere und optimiere er Prozesse in alleiniger Verantwortung mit entsprechenden Wirkungen in anderen Bereichen. Die Aufgabe der Personalplanung beschränke sich auf seine eigene OE. Die Verantwortung für die von Herrn K. erstellten Kalkulationen liege letztlich beim Werkscontrolling. Auch die Aufgabe, Ausschreibungen zu prüfen und sich diesbezüglich werksübergreifend mit anderen Personen auszutauschen, führe nicht zu mehr, als zu reflexhaften Auswirkungen auf andere Abteilungen. Seine Marktanalysen würden Produkteinführungen lediglich vorbereiten. Mangels eigener abschließender Entscheidungskompetenz sei die erforderliche Verantwortung nicht festzustellen. Entsprechendes gelte für die Analyse produktportfoliorelevanter Daten und die Ableitung von Maßnahmen zur Verbesserung der Produkt- bzw. Prozessqualität. Auch diesbezüglich liege die Verantwortung nicht bei Herrn K., sondern bei anderen Abteilungen des Werks Bremen oder bei dem zentralen Produktmanagement. Auch für die aus seinen Risikobewertungen abgeleiteten Maßnahmen trage Herr K. nicht alleine die Verantwortung. Da das tarifliche Merkmal der „besonderen Verantwortung für Aufgabenbereiche, deren Wirkung über den eigenen Bereich hinausgehen“ nicht erfüllt sei, könne die Frage dahinstehen, ob Herr K. die weiteren tariflichen Anforderungen einer Eingruppierung in die EG 601 FGr 6-TV erfülle.

Gegen diesen Beschluss, welcher dem Betriebsrat am 5. Dezember 2024 zugestellt wurde (Bl. 434 d. ArbG-Akte), hat er mit Schriftsatz vom 17. Dezember 2024, der am 18. Dezember 2024 beim Landesarbeitsgericht einging (Bl. 1-2 d. A.), Beschwerde eingelegt und diese, nachdem die Beschwerdebegründungsfrist durch Beschluss des Landesarbeitsgerichts vom 29. Januar 2025 (Bl. 103 d. A.) bis zum 5. März 2025 verlängert worden war, mit Schriftsatz vom 05. März 2025, der am selben Tag beim Landesarbeitsgericht einging (Bl. 108 - 122 d. A.), begründet. Mit Schriftsatz vom 17. Juli 2025 hat die Arbeitgeberin den Betriebsrat ausdrücklich ergänzend zu ihrer Anhörung vom 5. September 2023 unterrichtet. Zu diesem Zweck hat die Arbeitgeberin auf ihre bisherigen Ausführungen im Verfahren Bezug genommen und dem Schriftsatz zur Vervollständigung ihrer Anhörung eine auf Herrn K. Stelle bezogene Tätigkeitsbeschreibung „*Leiter:in Produktmanagement Komponenten Werk Bremen (S.WP-BRE-D 2) J. K.*“ beigefügt (Bl. 527 d.A.). Mit Schreiben vom 23. Juli 2025 (Bl. 542 der Akte) verweigerte der Betriebsrat weiterhin seine Zustimmung zu der Eingruppierung in die EG 602 FGr 6-TV.

Der Betriebsrat hält den erstinstanzlichen Beschluss unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vortrages für fehlerhaft. Für Herrn K. bestehe ein besonders hoher Schwierigkeitsgrad, der sich insbesondere in seinem eigenständigen Handlungsspielraum und Verantwortungsbereich mit Wirkung über seinen eigenen Bereich hinaus sowie der Bearbeitung komplexer Probleme äußere. Er habe Prozesse (Fertigungs- und Symbioprozesse) eigenständig zu erarbeiten und für andere Bereiche zur Verfügung zu stellen. Komplexe Prozesse wie Produkteinführungen seien planerisch heterogen, insbesondere durch die Vielzahl an Schnittstellen, die Varianz der Komplexität und die Zeitintensität. Der durch den Tarifvertrag für die EG 601 FGr 6-TV geforderte Grad der Verantwortung könne nicht deswegen ausgeschlossen sein, weil Herr K. in vielen Fällen nicht die letztverantwortliche Entscheidung treffe. Das z.B. der Finanzbereich technische Kalkulationen verantwortlich zeichne, ändere nichts daran, dass Herr K. den Inhalt dieser Kalkulationen zu verantworten habe, da im Finanzbereich faktisch die Kenntnisse und das entsprechende Verständnis für seine Kalkulationen fehle. Das gleiche gelte für die durch Herrn K. bzw. seine OE erstellten Dokumente wie QMA's, Quality Gates und Instandhaltungstechnische Weisungen. Deren Inhalt verantworte faktisch Herr K. . Das Arbeitsgericht habe den tarifvertraglich in der EG 601 FGr 6-TV verwendeten Begriff „Wirkung“ zu Unrecht mit der Bedeutung der Begriffe „Anweisung“ oder „Bindungswirkung“ gleichgesetzt und seine Entscheidung tarifwidrig entgegen Ziffer 4 der Vorbemerkungen zum Entgeltgruppenverzeichnis 2 einzig auf die Nichterfüllung des Tatbestandsmerkmals „*besondere Verantwortung für Aufgabenbereiche, deren Wirkung über den eigenen*

Bereich hinausgehen“ gestützt. Für die Quality Gates sei Herr K. bezüglich der D2-Komponenten verantwortlich. Der Zeuge B. sei mit diesem Prozess nicht befasst.

Der Betriebsrat beantragt:

1. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven verkündet am 29.07.2024 auf die mündliche Verhandlung vom 05.07.2024 zum Aktenzeichen 3 BV 308/23 wird abgeändert.

2. Der Antrag der Beteiligten zu 1. wird abgewiesen.

Die Arbeitgeberin beantragt:

Die Beschwerde des Antragsgegners gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 5. Juli 2024, 3 BV 308/23, wird zurückgewiesen.

Die Arbeitgeberin verteidigt den erstinstanzlichen Beschluss unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags. Es fehle bei der Tätigkeit des Herrn K. zumindest an dem Merkmal der „besonderen Verantwortung für Aufgabenbereiche, deren Wirkung über den eigenen Bereich hinausgehen“, wie es die Entgeltgruppe 601 FGr 6-TV verlange. Eine reine Schnittstellenfunktion, wie sie Herr K. bekleide, könne sich nicht auf andere Bereiche erstrecken. Bereits aus den vorliegenden Funktionsbeschreibungen ergäbe sich, dass Herr K. mit seinen Aufgaben lediglich Durchführender oder Unterstützer sei, jedoch nicht Verantwortlicher. Verantwortlicher sei einzig der Zeuge B. , welcher im Organigramm - unstreitig - hierarchisch über Herrn K. steht. Insgesamt müsse beachtet werden, dass bereits die EG 602 FGr 6-TV hohe Anforderungen stelle. Die *„selbstständige Ausführung umfangreicher und/oder heterogener planerischer Aufgaben und größerer Projekte“*, für welche Fachwissen benötigt wird, welches im Rahmen eines mindestens vierjährigen Regelstudiums erworben wird, sei – unstreitig - bereits Eingruppierungsmerkmal der Entgeltgruppe 602 FGr 6-TV. Herr K. erfülle auch nicht das erste Hauptkriterium der EG 601 FGr 6-TV „Qualifikation/Ausbildung“, da sich seine Tätigkeiten in ihrem Schwierigkeitsgrad nicht deutlich von der EG 602 FGr 602 6-TV abhebe. Das zweite Hauptkriterium „Handlungsspielraum/Verantwortungsrahmen“ erfülle Herr K. nicht, da er keine besondere Verantwortung für Aufgabenbereiche trage, deren Wirkung über den eigenen Bereich hinausgehe. Auch in Bezug auf das dritte Hauptkriterium „Schwierigkeit/Komplexität der Aufgabe“ hebe sich die Tätigkeit des Herrn

K. nicht aus den Eingruppierungsmerkmalen der EG 602 FGr 6-TV ab. Für die Freigabe der Quality Gates sei der Zeuge B. insgesamt verantwortlich.

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

II.

Die Beschwerde ist zulässig, jedoch unbegründet.

1.

Die Beschwerde ist gem. § 87 Abs. 1 ArbGG statthaft. Sie ist im Sinne der §§ 87 Abs. 2 i.V.m. 66 Abs. 1 ArbGG und § 89 Abs. 2 ArbGG form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und damit zulässig.

2.

Die Beschwerde ist unbegründet.

Das Arbeitsgericht ist im Ergebnis zu Recht davon ausgegangen, dass dem Antrag der Arbeitgeberin auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats stattzugeben ist.

a.

Das Arbeitsgericht ist zutreffend von der Zulässigkeit des Antrags der Arbeitgeberin ausgegangen. Das Beschwerdegericht folgt insoweit Ziffer B I. der Gründe des erstinstanzlichen Beschlusses und stellt dies hiermit gem. § 87 Abs. 2 i.V.m. § 69 Abs. 2 ArbGG fest.

b.

Der Antrag der Arbeitgeberin ist begründet. Die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung von Herrn K. in die Entgeltgruppe 602 FGr 6-TV ist gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG zu ersetzen. Dem Betriebsrat steht kein Zustimmungsverweigerungsgrund gemäß § 99 Abs. 2 BetrVG zu.

aa.

Die Arbeitgeberin hat das Zustimmungsverfahren ordnungsgemäß i.S.v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG eingeleitet und die Zustimmung gilt nicht bereits gemäß § 99 Abs. 3 S. 2 BetrVG als erteilt. Der Betriebsrat hat insoweit seine Zustimmung form- und fristgerecht verweigert.

Die Arbeitgeberin hat den Betriebsrat über die beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme informiert. Der Betriebsrat wiederum hat dem Zustimmungersuchen der Arbeitgeberin mit Schreiben vom 7. September 2023 form- und fristgerecht nach § 99 Abs. 2, Abs. 3 BetrVG widersprochen, sich ausdrücklich auf § 99 Abs. 2 Ziffer 1 und 4 BetrVG bezogen und Tatsachen genannt, die es als möglich erscheinen lassen, dass die Zustimmungsverweigerung berechtigt erfolgte. Bei einer Verweigerung der Zustimmung zu einer Eingruppierung genügt es, wenn der Betriebsrat begründet, weswegen er die Eingruppierungsentscheidung für unzutreffend hält und welche Eingruppierung er stattdessen für richtig hält. Vorliegend hat der Betriebsrat nicht nur darauf hingewiesen, dass er sich mangels vorgelegter Stellenbeschreibung nicht ausreichend informiert sieht, er hat zudem ausdrücklich mit inhaltlicher Begründung geltend gemacht, dass er eine Eingruppierung in die EG 601 FGr 6-TV für zutreffend hält. Dies genügt.

Dabei kann dahinstehen, ob dem Betriebsrat bereits am 5. September 2023 alle notwendigen Informationen iSd. § 99 Abs. 1 BetrVG übermittelt wurden bzw. bekannt waren oder ihm mangels vorgelegter Stellenbeschreibung Angaben zum genauen Aufgaben- und Verantwortungsbereich des Herrn K. fehlten. Denn die etwaig fehlenden Angaben hat die Arbeitgeberin im Laufe des Verfahrens ausdrücklich zur Erfüllung ihrer ggf. noch nicht vollständig erfüllten Unterrichtungspflicht in zulässiger Weise durch Schriftsatz vom 17. Juli 2025 ergänzt. Hierbei hat die Arbeitgeberin nicht nur eine auf die konkrete Stelle des Herrn K. bezogene Tätigkeitsbeschreibung übersandt, sondern auch erklärt, dass der Inhalt des Schriftsatzes und ihrer vorherigen Schriftsätze insgesamt eine ergänzende Information des Betriebsrates darstellen soll. Hiermit hat sie den Betriebsrat ausreichend informiert.

Auf diese ergänzende Anhörung hat der Betriebsrat durch Schreiben vom 23. Juli 2025 (erneut) seine Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung von Herrn K. in die EG 602 FGr 6-TV frist- und formgemäß verweigert. Damit kann dahinstehen, ob die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG bereits mit Zugang des Schreibens vom 5. September 2023 oder erst mit Zugang des Schriftsatzes vom 17. Juli 2025 zu laufen begann.

bb.

Dem Betriebsrat steht kein Zustimmungsverweigerungsrecht aus § 99 Abs. 2 Ziff. 1 und Ziff. 4 BetrVG zu. Herr K. ist in die EG 602 FGr 6-TV eingruppiert.

aaa.

Ein Verstoß gegen einen Tarifvertrag, der den Betriebsrat zur Zustimmungsverweigerung gemäß § 99 Abs. 2 Ziffer 1 BetrVG berechtigt, liegt dann vor, wenn die vom Arbeitgeber angenommene und beantragte Eingruppierung nicht mit den tariflichen Vorschriften in

Einklang steht. Ein Zustimmungsverweigerungsgrund gemäß § 99 Abs. 2 Ziffer 4 BetrVG liegt daneben vor, wenn die vom Arbeitgeber angenommene und beantragte Eingruppierung zu niedrig ist. Einem Antrag auf Ersetzung der Zustimmung zu einer durch die Arbeitgeberin beim Betriebsrat beantragten Eingruppierung ist damit stattzugeben, wenn sich die durch die Arbeitgeberin beantragte Eingruppierung als zutreffend erweist.

bbb.

Vorliegend ist auf der Grundlage des unter Berücksichtigung der Mitwirkungsobliegenheit der Beteiligten (§ 83 Abs. 1 Satz 1, 2 ArbGG) ermittelten Sachverhaltes festzustellen, dass die von der Arbeitgeberin angenommene Eingruppierung des Herrn K. in die Entgeltgruppe 602 FGr 6-TV zutreffend ist. Dies hat das Arbeitsgericht im Ergebnis zutreffend festgestellt. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichtes kann dies jedoch nicht allein daraus geschlossen werden, dass die Herrn K. übertragenen Tätigkeiten nicht das tarifliche Eingruppierungsmerkmal der „besonderen Verantwortung für Aufgabenbereiche, deren Wirkung über den eigenen Bereich hinausgehen“ erfüllen. Denn gemäß Ziffer 4 der „Vorbemerkungen Entgeltgruppenverzeichnis 2“ sind für die Eingruppierung die Kriterien - Qualifikation/Ausbildung, Handlungsspielraum/Verantwortungsrahmen und Schwierigkeit/Komplexität der Aufgabe - gleich zu gewichten, wobei für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe nicht sämtliche Kriterien erfüllt sein müssen. Entscheidend ist der Schwerpunkt der Anforderungen an die Tätigkeit. Damit kann allein aus dem Umstand, dass das Kriterium Handlungsspielraum/Verantwortungsrahmen der EG 601 FGr 6-TV nicht erfüllt wird, nicht darauf geschlossen werden, dass eine Eingruppierung in die EG 601 FGr 6-TV ausscheidet. Vielmehr ist nach dem ausdrücklichen Willen der Tarifvertragsparteien der Schwerpunkt der Anforderungen an die Tätigkeit zu bestimmen, wobei die drei Kriterien der Eingruppierung gleichermaßen zu berücksichtigen sind.

Nach Auffassung der Kammer ist Herr K. eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit übertragen, an welche im Schwerpunkt Anforderungen der Eingruppierungsmerkmale der EG 602 FGr 6-TV gestellt werden.

(1)

Die Eingruppierung in die vorliegend maßgeblichen Entgeltgruppen des Entgeltgruppenverzeichnisses 2 (EGV 2) zum FGr 6-TV richtet sich im Übrigen nach den folgenden Grundsätzen:

Maßgeblich für die Eingruppierung ist die übertragene und ausgeführte Tätigkeit (§ 5 Abs. 1 FGr 6-TV). Besteht die übertragene Arbeit aus mehr als einer Tätigkeit im Tarifsinne, richtet sich die Eingruppierung nach der zeitlich überwiegenden Tätigkeit (§ 5 Abs. 3 FGr 6-TV). Zur Vornahme einer Eingruppierung ist nach der Systematik des Tarifvertrages demnach zunächst zu bestimmen, ob dem Arbeitnehmer eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit oder mehrere einzeln zu bewertende Tätigkeiten übertragen wurden. Denn stellt eine Vergütungsordnung darauf ab, dass sich die Eingruppierung nach der überwiegend übertragenen Tätigkeit richtet, ist nach einem allgemein anerkannten Grundsatz des Eingruppierungsrechts auch außerhalb des öffentlichen Dienstes regelmäßig zunächst zu bestimmen, ob dem Arbeitnehmer eine Gesamttätigkeit oder mehrere getrennt zu bewertende Teiltätigkeiten übertragen wurden (*vgl. im Einzelnen: BAG, Beschluss vom 13.05.2020 - 4 ABR 29/19 - Rn. 33 ff.*). Für die Bestimmung, ob es sich um eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit oder mehrere getrennt zu bewertende Teiltätigkeiten handelt, sind die gesamten Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen, wobei vorrangig auf die Arbeitsaufgabe und das Arbeitsergebnis abzustellen ist. Von einer Gesamttätigkeit ist auszugehen, wenn dem Arbeitnehmer eine einheitliche, nicht weiter trennbare Aufgabe übertragen ist oder wenn zwischen den ihm übertragenen Aufgaben ein sachlicher Zusammenhang besteht. Dagegen sind tatsächlich getrennte und nicht im Zusammenhang stehende Tätigkeiten als Teiltätigkeiten getrennt zu bewerten (*BAG 12.06.2024 - 4 ABR 29/23 - Rn. 22 mwN.; 21.02.2024 - 4 ABR 16/22 - Rn. 40 mwN.*). Ausschlaggebend für die Beurteilung, ob eine Gesamttätigkeit oder mehrere Einzeltätigkeiten vorliegen, sind eine natürliche Betrachtungsweise und die durch den Arbeitgeber vorgenommene Arbeitsorganisation (*vgl. BAG 24.04.2024 - 4 AZR 128/23 - Rn. 23 sowie LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 21.08.2024 – 7 TaBV 28/23 – Rn. 183*). Dabei kann die gesamte vertraglich geschuldete Tätigkeit eine einzige Gesamttätigkeit darstellen. Einzeltätigkeiten können dann nicht zusammengefasst werden, wenn die verschiedenen Arbeitsschritte von vornherein auseinandergehalten und organisatorisch voneinander getrennt sind. Hierfür reicht jedoch die theoretische Möglichkeit nicht aus, einzelne Arbeitsschritte oder Einzelaufgaben isoliert auf andere Angestellte zu übertragen. Für die Bildung getrennter Tätigkeiten ist vielmehr entscheidend, ob eine organisatorische Trennung der Arbeitsbereiche und damit der zugewiesenen Tätigkeiten tatsächlich umgesetzt worden ist (*vgl. im Einzelnen BAG, Urteil vom 13. November 2013 – 4 AZR 53/12 –, Rn. 23f. sowie zur organisatorischen Trennung von Tätigkeiten: BAG, Urteil vom 09. September 2020 – 4 AZR 161/20 –, Rn. 19 – 20; BAG, Urteil vom 19. November 2020 – 6 AZR 331/19 –, Rn. 28 und LAG Bremen, Beschluss vom 12.10.2023 – 1 TaBV 12/23 -*). Im zweiten Schritt sind die festgestellten übertragenen Tätigkeiten entsprechend der vorgenannten Grundsätze der Ziffer 4 der „Vorbemerkungen Entgeltgruppenverzeichnis 2“ zu bewerten um sodann je nach zeitlichem Anteil der einzelnen übertragenen Tätigkeiten

zu einer Eingruppierung gemäß § 5 Abs. 3 FGr 6-TV zu gelangen. Die Bewertung der einzelnen Tätigkeiten hat dabei nach den Grundsätzen der Ziffer 4 der „Vorbemerkungen Entgeltgruppenverzeichnis 2“, also nach dem Schwerpunkt der Anforderungen an die übertragene und ausgeführte Tätigkeit, zu erfolgen. Angesichts des Wortlauts kommt es nicht auf die Wertigkeit einzelner Arbeitsanteile und deren zeitlichen Umfang an, sondern darauf, welche Anforderungen die übertragene Arbeit im Schwerpunkt, also im Wesentlichen prägen. Dies sind die Anforderungen, die nach allgemeinem Verständnis unter Berücksichtigung der Eingruppierungsmerkmale die Wertigkeit der Arbeit bestimmen. Wertbestimmend für die Arbeit sind dabei nach allgemeinen Grundsätzen die Anforderungen, die nicht nur gelegentlich, sondern auf Dauer und ständig mit der Arbeit verbunden sind und der Arbeit, gleichsam einer Münze, den Stempel aufdrücken, also ihr Erscheinungsbild ausmachen. Ausschlaggebend sind diejenigen Anforderungen, die eine Arbeit charakterisieren und ihr unverzichtbarer Bestandteil sind (*vgl. zur vergleichbaren Systematik des ERA Küste: LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 22.11.2022 – 5 Sa 29/22 – Rn. 59f.*).

(2)

Die Herrn K. übertragene und von ihm ausgeführte Tätigkeit als Leiter der OE T.WP-BRE-D 2 ist als einheitliche Gesamttätigkeit im Tarifsinne zu bewerten.

Die Bewertung des festgestellten Sachverhaltes ergibt, dass Herrn K. insgesamt die Leitung seiner OE übertragen wurde und die einzelnen durch ihn ausgeführten Arbeitsaufgaben organisatorisch nicht voneinander getrennt sind. Seine Einzeltätigkeiten führen zu dem einheitlichen Arbeitsergebnis der ordnungsgemäßen Leitung seiner OE/Abteilung mit den daraus resultierenden einzelnen Arbeitsergebnissen seiner Abteilung. Denkbar wäre zwar, einzelne der im vorliegenden Verfahren umfangreich geschilderten Aufgaben der OE und des Herrn K., wie z.B. die Erstellung von Marktanalysen einer anderen OE zuzuweisen, als die Erstellung von z.B. Quality Gates und QMA's. Die Beteiligten haben jedoch, trotz des Inhalts des Hinweisbeschlusses vom 12. Juni 2025, keine Anhaltspunkte dafür vorgetragen, dass in der Arbeitsorganisation der Arbeitgeberin eine tatsächliche organisatorische Trennung der Arbeitsbereiche der OE T.WP-BRE-D 2 z.B. in die Bereiche QMAs/Quality Gates, Instandhaltungstechnische Weisungen, Marktanalysen für Produkteinführungen, Kalkulationen oder ähnliches vorliegen könnte. Es kann also nicht festgestellt werden, dass die verschiedenen Arbeitsaufgaben des Herrn K. von vornherein auseinandergehalten und organisatorisch getrennt sind. Nach den Darstellungen der Beteiligten muss Herr K. vielmehr einheitlich seine OE im Bezug auf sämtliche der OE zugeteilten Arbeitsaufgaben leiten, wobei jederzeit jede der Arbeitsaufgaben anfallen kann (*vgl. zu der nicht möglichen Aufteilung in*

verschiedene Arbeitsvorgänge, wenn während einer Arbeitsschicht unvorhersehbar und spontan verschiedene Einzeltätigkeiten anfallen: BAG, Urteil vom 09.09.2020 – 4 AZR 161/20 – Rn. 23 ff.). Damit sind die Herrn K. übertragenen Einzeltätigkeiten auf das einheitliche Arbeitsergebnis der Leitung der OE T.WP-BRE-D 2 gerichtet.

(3)

Die damit einheitlich zu bewertenden Anforderungen an die Tätigkeit der Leitung der OE T.WP-BRE-D 2 stellt an Herr K. im Schwerpunkt die mit den Eingruppierungsmerkmalen der EG 602 FGr 6-TV beschriebenen Anforderungen.

(a)

In Bezug auf das Kriterium Qualifikation/Ausbildung stellt die übertragene und ausgeführte Tätigkeit im Schwerpunkt Anforderungen an Herrn K., wie sie mit den Eingruppierungsmerkmalen der EG 602 FGr 6-TV beschrieben sind. Es kann nicht festgestellt werden, dass darüber hinaus Anforderungen gestellt werden, wie sie mit den Eingruppierungsmerkmalen der EG 601 FGr-TV beschrieben sind.

(aa)

In der EG 602 FGr 6-TV sind unter der Überschrift Qualifikation/Ausbildung Tätigkeiten beschrieben, die erweiterte Aufgabenbereiche umfassen, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch ein abgeschlossenes insgesamt mindestens vierjähriges Regelstudium an einer Hochschule (z.B. Master) erworben werden und bei denen besondere Verantwortung zu tragen ist oder Leitungsaufgaben zu erfüllen sind.

Damit heben sich die Anforderungen an Qualifikation/Ausbildung dadurch aus den Anforderungen der EG 603 FGr 6-TV heraus, dass nicht nur Aufgabenbereiche übertragen sein müssen, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch einen abgeschlossenen Masterstudiengang oder eine vergleichbare Ausbildung erworben werden, sondern bei welchen zusätzlich eine besondere Verantwortung zu tragen ist oder Leitungsaufgaben zu erfüllen sind, wobei die Kenntnisse einer vergleichbaren Ausbildung nicht mehr genügen.

Die EG 601 FGr 6-TV hebt sich bezüglich des Kriterium Qualifikation/Ausbildung aus der EG 602 FGr 6-TV heraus, indem nicht nur „erweiterte“, sondern „umfassende“ Aufgabenbereiche übertragen sein müssen und sich die Tätigkeiten in ihrem Schwierigkeitsgrad deutlich von den Tätigkeiten der Entgeltgruppe 602 FGr 6-TV abheben müssen.

Zu unterscheiden ist nach der tarifvertraglichen Systematik zwischen Aufgaben, Aufgabengebieten und Aufgabenbereichen. Diese Reihenfolge beschreibt den sich von

den unteren zu den höheren Entgeltgruppen jeweils vergrößernden Aufgabenzuschnitt. Gemäß der Definitionen zum EGV 2 beinhaltet ein Aufgabengebiet verschiedene Aufgaben, die sich sachlich zusammenfassen lassen, während sich ein Aufgabenbereich auf verschiedene Aufgaben/Aufgabengebiete erstreckt, die sich sachlich nicht zusammenfassen lassen. Bei der Auslegung der Begriffe Aufgaben, Aufgabengebiete und Aufgabenbereiche sind die hierfür jeweils erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu berücksichtigen, da diese Rückschlüsse auf den damit verbundenen typischen Aufgabenzuschnitt zulassen. Die Wahrnehmung von Aufgabenbereichen erfordert nach der Systematik des EGV 2 zum FGr 6-TV Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch ein abgeschlossenes vierjähriges Regelstudium an einer Hochschule (z.B. Master) erworben werden. Da sich Aufgabenbereiche nach ihrer Definition regelmäßig auf mehrere sachlich unterschiedliche Aufgaben bzw. Aufgabengebiete erstrecken, die bereits für sich „erweiterte“ Aufgabengebiete sein können (EG 604) und für die Bearbeitung verschiedener Aufgabengebiete, die sich sachlich nicht zusammenfassen lassen, Fachkenntnisse in einer gesteigerten Breite erforderlich sind, sind regelmäßig Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich, die sich auf die gesamte Bandbreite der erforderlichen Hochschulausbildung erstrecken (*vgl. zu der ähnlichen Systematik des ERA Küste: LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 22.11.2022 – 5 Sa 29/22 - Rn. 54.*). Die „erweiterten Aufgabenbereiche“ i.S.d. EG 602 FGr 6-TV sind nach Wortlaut und Systematik größer als die für die EG 603 FGr 6-TV notwendigen „Aufgabenbereiche“ und erfordern ebenso Kenntnisse und Fertigkeiten eines Masterstudiengangs in ihrer gesamten Breite, wobei diese ausweislich des Wortlautes nicht mehr durch eine vergleichbare Ausbildung zu ersetzen sind. Zudem muss eine besondere Verantwortung zu tragen oder eine begrenzte Leitungsaufgabe zu erfüllen sein. Die Aufgabenbereiche der EG 601 FGr 6-TV müssen hingegen umfassend sein. Umfassend bedeutet im allgemeinen Sprachgebrauch „ausführlich“, „breit gefächert“, „eingehend“, „erschöpfend“ (*Duden, Wörterbuch, 29. Aufl. 2024, Stichwort: umfassend*). Im Zusammenhang mit dem weiteren Heraushebungsmerkmal der EG 601 FGr 6-TV, dass sich die Tätigkeit in ihrem Schwierigkeitsgrad deutlich von dem Schwierigkeitsgrad der EG 602 FGr 6-TV abheben müssen, ergibt sich, dass es sich um einen breit gefächerten Aufgabenbereich handeln muss, für dessen Wahrnehmung aufgrund seines Schwierigkeitsgrades, nicht nur Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, wie sie von einem Absolventen eines Masterstudiengangs erwartet werden können, sondern darüber hinaus Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die darüber hinausgehen. Zu beachten ist bei der Bewertung der allgemeine Grundsatz des Eingruppierungsrechts, dass Tatsachen, die eine Heraushebung in eine Entgeltgruppe begründen, nicht zur Begründung der Heraushebung in eine weitere Entgeltgruppe zu berücksichtigen sind.

(bb)

Unter Berücksichtigung der vorgenannten Grundsätze ist Herrn K. als Tätigkeit ein erweiterter Aufgabenbereich übertragen, für dessen Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten in der gesamten Breite eines abgeschlossenen vierjährigen Regelstudiums erforderlich sind und bei welchem Herr K. besondere Verantwortung zu tragen und Leitungsaufgaben zu erfüllen hat. Dies entspricht den Anforderungen der EG 602 FGr 6-TV.

Herr K. ist fachlich und disziplinarisch weisungsbefugt gegenüber sieben Beschäftigten, wodurch er unzweifelhaft Leitungsaufgaben wahrzunehmen hat. Bereits ausweislich der Stellenausschreibung ist Voraussetzung für die Übernahme der Tätigkeit ein abgeschlossenes Studium zum Ingenieur:in im Bereich Maschinenbau, Elektrotechnik, Mechatronik, Fahrzeugtechnik oder Wirtschaftsingenieurwesen oder vergleichbar sowie mehrjährige Berufserfahrung im fertigenden/produzierenden Umfeld und ein sehr gutes Verständnis der Prozesse (Bl. 17-18 d. ArbG-Akte). Damit sind ersichtlich Kenntnisse und Fertigkeiten zur Übernahme der Tätigkeit vorausgesetzt, die in einem entsprechenden Studiengang erworben werden. Da Herr K. nicht ausschließlich technische Berechnungen anstellt und z.B. im Rahmen der Erstellung und Überprüfung von QMAs, Quality Gates und instandhaltungstechnischen Weisungen über Kenntnisse technischer Art verfügen muss, sondern zugleich Wirtschaftlichkeitsberechnungen und Kalkulationen erstellen bzw. überprüfen muss, liegt nicht nur ein erweitertes Aufgabengebiet (EG 604) bzw. ein „normaler“ Aufgabenbereich (EG 603) vor, sondern ein erweiterter Aufgabenbereich, für welchen Kenntnisse und Fertigkeiten der gesamten Breite eines abgeschlossenen Masterstudiengangs z.B. als Maschinenbau- oder Wirtschaftsingenieur erforderlich sind. Während Studieninhalt eines Masters im Wirtschaftsingenieurwesen regelmäßig, aufbauend auf einem bereits absolvierten Bachelorstudiengang, Module im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich aus den Bereichen Controlling, Finanzwirtschaft, Organisation und Führung sowie Produktion und Logistik sind und zugleich Themen wie Materialwissenschaften und allgemeiner Maschinenbau wissenschaftlich vertieft werden (Quelle: <https://www.tu-braunschweig.de/studienangebot/wirtschaftsingenieurwesen-maschinenbau-master> sowie zur Prüfungsordnung: https://www.tu-braunschweig.de/fileadmin/Redaktionsgruppen/Fakultaeten/FK4/studierende/Master_Wing_bis_WS1415/BPO.pdf), werden im Masterstudiengang Maschinenbauingenieurwesen aufbauend auf einem bereits abgeschlossenen Bachelorstudiengang die Fähigkeiten zum wissenschaftlichen Arbeiten sowie die Fertigkeiten zur Entwicklung passgenauer Lösungen für essenzielle Zukunftsfragen im Bereich des Maschinenbaus vermittelt (Quelle: <https://www.tu-braunschweig.de/studienangebot/maschinenbau-master> sowie zur Prüfungsordnung: https://www.tu-braunschweig.de/fileadmin/Redaktionsgruppen/Fakultaeten/FK4/studierende/Master_MB_bis_WS1415/BPO.pdf). Vorliegend ist aufgrund der

Breite der Herrn K. obliegenden Einzeltätigkeiten festzustellen, dass er zur ordnungsgemäßen Ausführung seiner Tätigkeiten Kenntnisse und Fertigkeiten benötigt, die in einem solchen Studiengang erworben werden. Es kann jedoch nicht festgestellt werden, dass ihm darüber hinaus nicht nur ein erweiterter, sondern ein umfassender Aufgabenbereich übertragen ist und dass sich die ihm übertragenen Tätigkeiten nach ihrem Schwierigkeitsgrad deutlich aus der EG 602 FGr 6-TV herausheben.

Im Hinblick auf die Breite des Aufgabenbereichs ist zu berücksichtigen, dass er mit sieben unterstellten Beschäftigten eine vergleichsweise kleine Organisationseinheit leitet und lediglich für bestimmte Komponenten zuständig ist, er demnach aus dem Spektrum der in seinem Studium erworbenen technischen Kenntnisse und Fertigkeiten nur Kenntnisse und Fertigkeiten in Bezug auf bestimmte Komponenten anwenden muss. Dies genügt nicht für die Annahme der Steigerung „umfassend“. Hierbei ist die Systematik des Tarifvertrages zu berücksichtigen, dass bereits „Aufgabenbereiche“ eine Steigerung zu „Aufgabengebieten“ darstellt und für die EG 602 FGr 6-TV durch das Wort „erweiterte“ bereits eine Steigerung vorausgesetzt ist, weswegen „umfassend“ als außergewöhnlich „breit gefächert“, nämlich als mehr als nur „erweitert“ zu verstehen ist.

Im Hinblick auf die für die übertragenen Tätigkeiten erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten ist eine Heraushebung aus den Anforderungen der EG 602 FGr 6-TV ebenfalls nicht festzustellen. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass bereits für die EG 602 FGr 6-TV Kenntnisse und Fertigkeiten, die in einem Bachelorstudiengang erworben werden, nach dem Willen der Tarifvertragsparteien, nicht ausreichend sind, sondern Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sein müssen, die in einem wissenschaftlichen Masterstudiengang erworben werden. Hieraus müssten sich die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse für eine Eingruppierung in die EG 601 FGr 6-TV herausheben. Dies kann bei Berücksichtigung des gesamten Akteninhaltes nicht festgestellt werden. Herr K. muss unzweifelhaft Fertigkeiten und Kenntnisse in einer überdurchschnittlich großen Breite anwenden, der Tiefe nach ist jedoch eine Steigerung zu den Kenntnissen und Fertigkeiten aus einem Masterstudiengang nicht festzustellen. Bei Bewertung der eingereichten Anlagen fällt auf, dass Herr K. bzw. sein Team sehr umfangreich die einzelnen Arbeitsschritte der Zerlegung und des Wiedezusammenbaus von Motoren darstellen müssen und er zugleich, was die Breite der erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten begründet, Kenntnisse im wirtschaftlichen Bereich aufweisen muss. Auch in diesem Bereich ist jedoch nicht ersichtlich, dass er in vertieftem Umfang wissenschaftlich arbeiten muss. Vielmehr muss er umfangreiche Kalkulationen anstellen, in welchen er Personalkosten, Personalverfügbarkeit, Materialverfügbarkeit und ähnliches berücksichtigen und auf dieser Grundlage zum Teil sehr umfangreiche Exceltabellen mit mehreren 10.000 Zeilen erstellen

muss. Hieraus wird deutlich, dass sehr hohe Anforderungen an die Sorgfalt und Genauigkeit der Tätigkeit gestellt werden. Ein vertieftes wissenschaftliches Arbeiten, welches Kenntnisse und Fertigkeiten erfordert, die dem gehobenen Bereich eines wissenschaftlichen Masterstudienganges zuzuordnen sind oder diese übersteigen, wird bei einem Vergleich mit den allgemein zugänglichen Studien- und Prüfungsordnungen für Masterstudiengänge im Ingenieursbereich (Quellen: siehe oben) hieraus jedoch nicht ersichtlich.

(b)

In Bezug auf das Kriterium Handlungsspielraum/Verantwortungsrahmen stellt die übertragene und ausgeführte Tätigkeit im Schwerpunkt ebenfalls Anforderungen an Herrn K., wie sie mit den Eingruppierungsmerkmalen der EG 602 FGr 6-TV beschrieben sind. Es kann nicht festgestellt werden, dass darüber hinaus Anforderungen gestellt werden, wie sie mit den Eingruppierungsmerkmalen der EG 601 FGr-TV beschrieben sind.

(aa)

In der EG 603 FGr 6-TV ist unter der Überschrift Handlungsspielraum/Verantwortungsrahmen beschrieben, dass Aufgabenbereiche nach allgemeinen Richtlinien ausgeführt werden, wobei über die Ausführung eigenständig entschieden wird, Handlungsspielraum für selbständige Entscheidungen ebenso besteht wie eine besondere Verantwortung für Teilgebiete, wobei bestehende und neue Verfahren zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen und nicht standardisierten Problemen genutzt und für unterschiedliche übergreifende Probleme Lösungen erarbeitet und Standardprozesse neu entwickelt werden.

Hieraus hebt sich die EG 602 FGr 6-TV in Bezug auf den Handlungsspielraum bzw. den Verantwortungsrahmen dadurch heraus, dass Aufgabenbereiche nicht nach „allgemeinen Richtlinien“, sondern nach „Richtlinien“ ausgeführt werden, eine „Orientierung an funktionsgebundenen Zielvorgaben“ erfolgt, eine besondere Verantwortung nicht nur für Teilgebiete, sondern auch für „begrenzte Leitungsaufgaben“ bestehen kann und „relevante Prozesse kontinuierlich gesteuert und optimiert“ werden, was sich aus der Lösung von umfangreichen Problemstellungen und nicht standardisierten Problemen heraushebt.

Die EG 601 FGr 6-TV hebt sich bezüglich des Kriteriums Handlungsspielraum/Verantwortungsrahmen aus der EG 602 FGr 6-TV dadurch heraus, dass die besondere Verantwortung für Aufgabenbereiche besteht, „deren Wirkung über den eigenen Bereich hinausgeht“, relevante Prozesse nicht nur kontinuierlich gesteuert und optimiert, sondern auch „definiert“ werden, bestehende und neue Verfahren nicht nur zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen und nicht standardisierten Problemen,

sondern auch zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen „in komplexen Situationen“ genutzt werden und bei der Neuentwicklung von Standardprozessen sowie bei der Erarbeitung von Lösungen für unterschiedliche übergreifende Probleme „fundierte Entscheidungen“ getroffen werden.

Hieraus ergibt sich, dass es für eine Eingruppierung in die EG 601 FGr 6-TV nicht ausreichend ist, dass ein Arbeitnehmer im Schwerpunkt seiner Tätigkeit orientiert an funktionsgebundenen Zielvorgaben und mit eigenständigem Handlungsspielraum relevante Prozesse optimiert und steuert, hierbei bestehende und neue Verfahren zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen nutzt, für unterschiedliche übergreifende Probleme Lösungen erarbeitet und Standardprozesse neu entwickelt und dabei besondere Verantwortung für Teilgebiete oder begrenzte Leitungsaufgaben trägt. Denn dies sind bereits die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die EG 602 FGr 6-TV. Das Maß der Verantwortung muss darüber hinausgehen. Für die Annahme einer besonderen Verantwortung für Aufgabenbereiche, deren Wirkung über den eigenen Bereich hinausgehen kann es damit insbesondere nicht genügen, dass Standardprozesse neu entwickelt und Lösungen für übergreifende Probleme erarbeitet bzw. miterarbeitet werden. Vielmehr muss es sich um die Person handeln, die die Verantwortung für erarbeitete Lösungen und Standardprozesse eines Aufgabenbereiches trägt, die in ihrer Wirkung über den eigenen Bereich hinausgehen. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichtes kann es angesichts des Wortlautes „Wirkung“ nicht darauf ankommen, ob der Arbeitnehmer, Beschäftigten anderer Abteilungen Weisungen erteilen darf. Es kommt lediglich darauf an, ob ihm die Verantwortung für Aufgabenbereiche übertragen ist, deren definierten und optimierten Prozesse und Problemlösungen auf andere Bereiche wirken. Bei einer Auslegung im Zusammenhang mit der Überschrift „Handlungsrahmen/Verantwortungsrahmen“ und dem Wortlaut „besondere Verantwortung für Aufgabenbereiche“ ist damit entscheidendes Merkmal die übertragene Verantwortung für entwickelte Prozesse und Problemlösungen. Nicht genügen kann damit die inhaltliche Erarbeitung von Lösungen und Neuentwicklung von Standardprozessen für übergreifende Probleme, wie sie inhaltlich typischerweise durch hochqualifizierte Fachexperten erfolgt. Denn typischerweise erarbeiten hochqualifizierte Fachexperten anspruchsvolle Lösungen dieser Art, welche im Falle der Nutzung durch andere Bereiche regelmäßig Wirkungen für diese Bereiche entfalten. Die Eingruppierung solcher Fachexperten wird jedoch bei systematischer Auslegung bereits in der EG 603 FGr 6-TV abgebildet, in welcher ebenfalls bereits Lösungen für übergreifende Probleme zu erarbeiten und Standardprozesse neu zu entwickeln sind. Das Gleiche gilt für die in größeren Unternehmen typischen Schnittstellenfunktionen. Diesen kommt typischerweise die Funktion zu, den Informationsaustausch und die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Abteilungen,

Teams oder Standorten zu koordinieren, um Informationsflüsse und Prozesse zu optimieren, Prozesse zu vereinheitlichen und insgesamt die Effizienz zu steigern (Quelle: <https://servicecontrolling.org/wp-content/uploads/2016/09/Schnittstellenmanagement.pdf>). Typisch für solche Schnittstellenfunktionen bzw. Abteilungen, die eine solche Funktion wahrnehmen, ist, dass sie Informationen koordiniert und fachlich anderen Abteilungen z.B. durch Vorschläge für Prozessvereinheitlichungen zuarbeitet, jedoch nicht die verantwortliche Entscheidung für die Umsetzung ihrer fachlichen Empfehlungen trifft. In diesem Fall haben die fachlichen Ausarbeitungen, weitergeleiteten Informationen und Vorschläge für Prozessvereinheitlichungen im Falle ihrer Umsetzung typischerweise nicht unerhebliche Wirkungen auf andere Bereiche, dennoch fehlt es mangels eigener Entscheidungsbefugnis an der Übertragung einer besonderen Verantwortung, diese liegt bei den Entscheidungsträgern. So kann z.B. eine IT-Abteilung ein umfangreiches Konzept zur Einführung neuer Hard- und Software erarbeiten und vorschlagen oder eine Personalabteilung einer Geschäftsführung ein umfangreiches Konzept zur Personalentwicklung vorschlagen, beides hätte im Falle der Umsetzung ganz erhebliche Wirkungen in allen Bereichen des Unternehmens. Dennoch fehlt es an der Übertragung einer „besonderen Verantwortung“, wenn dem Stelleninhaber nicht die Entscheidungsbefugnis über das Ob und Wie der Umsetzung übertragen ist.

Aus den Heraushebungsmerkmalen „in komplexen Situationen“ und „es werden fundierte Entscheidungen getroffen“ ist im Zusammenhang mit der Überschrift Handlungsrahmen/Verantwortungsrahmen nach Wortlaut und Systematik zudem zu entnehmen, dass ein eigener Handlungsspielraum für verantwortliche Entscheidungen auch in Bezug auf besonders vielschichtige Problemstellungen besteht und in besonderem Maße fundierte, also untermauerte und gut begründete Entscheidungen verantwortlich getroffen werden. Komplex bedeutet im allgemeinen Sprachgebrauch "nicht allein für sich auftretend" oder "ineinander übergreifend" (*Duden, Wörterbuch, 29. Aufl. 2024, Stichwort: komplex*). Fundiert bedeutet im allgemeinen Sprachgebrauch „[fest] begründet, untermauert“ (*Duden, Wörterbuch, 29. Aufl. 2024, Stichwort: fundiert*).

(bb)

Unter Berücksichtigung der vorgenannten Grundsätze ist Herrn K. als Tätigkeit im Schwerpunkt eine Tätigkeit mit einem Grad des Handlungsspielraums bzw. Verantwortungsrahmens übertragen, die den Eingruppierungsmerkmalen der Entgeltgruppe 602 FGr 6-TV entspricht. Es lässt sich nicht feststellen, dass sich die Anforderungen an die übertragene Tätigkeit im Sinne der Eingruppierungsmerkmale der Entgeltgruppe 601 FGr 6-TV von den vorgenannten Merkmalen herausheben.

Maßgeblicher Ausgangspunkt ist die übertragene und ausgeführte Tätigkeit (§ 5 Abs. 1 FGr 6-TV).

Herr K. ist alleine (Einzelleiterprinzip) und selbstständig die Leitungsverantwortung in fachlicher und disziplinarischer Hinsicht für die Mitarbeiterinnen seiner OE inklusive der Personalplanung übertragen. Damit ist ihm eine besondere Verantwortung für Teilgebiete und eine Leitungsaufgabe übertragen worden. Allein die Leitung einer OE/Abteilung erfüllt jedoch nicht das Eingruppierungsmerkmal der Entgeltgruppe 601 FGr 6-TV. Dem Betriebsrat kann nicht dahingehend gefolgt werden, dass eine fehlerhafte Personalplanung für seine OE zu Betriebsablaufstörungen in anderen OEs/Abteilungen führen würde und daher von einer besonderen Verantwortung für Aufgabenbereiche auszugehen ist, deren Wirkung über den eigenen Bereich hinausgeht. Denn bei dieser Annahme würde die Übertragung jeder Leitungsaufgabe für unterstellte Mitarbeitende automatisch zur Erfüllung des vorgenannten Eingruppierungsmerkmals führen, da typischerweise das Nichtfunktionieren jeder OE/Abteilung Auswirkungen auf den Gesamtbetrieb hat, die Übertragung einer Leitungsaufgabe nach dem Willen der Tarifvertragsparteien jedoch lediglich zu einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 602 FGr 6-TV führen soll.

Für die Aufgaben der fachlichen Ausarbeitungen bzw. Überprüfung der Ausarbeitungen der Beschäftigten seiner OE ist in Bezug auf den Grad der Verantwortung zunächst von der durch die Arbeitgeberin übertragenen Verantwortung auszugehen. Aus der Tätigkeitsbeschreibung für Herrn K. in Verbindung mit der Funktionsbeschreibung für die OE T.WP-BRE-D 2 ergibt sich, dass Herrn K. eine Vielzahl von Aufgaben zur Durchführung und Mitwirkung übertragen wurden, jedoch keine einzige zu verantwortende Aufgabe. Aus dem umfangreichen beidseitigen Vortrag zum Sachverhalt, auch aus den durch den Betriebsrat vorgetragenen Beispielen für Aufgaben mit besonderer Verantwortung und besonderer Wirkung für andere Bereiche, lässt sich nicht abweichend hiervon feststellen, dass Herrn K. tatsächlich im ausreichenden Maße im Sinne der Eingruppierungsmerkmale der Entgeltgruppe 601 FGr 6-TV die Verantwortung für Arbeitsergebnisse seiner OE, welche Auswirkungen auf andere Bereiche haben, übertragen wurde oder er diese unter Duldung der Arbeitgeberin ausübt.

Die Mitarbeitenden der OE T.WP-BRE-D 2 erstellen unter der Leitung von Herrn K. QMAs, welche verbindliche Vorgaben zu einzelnen Montageschritten enthalten und damit aufgrund ihrer Verbindlichkeit für andere Abteilungen, insbesondere für die Fertigung, Wirkungen über den Bereich des Herrn K. hinaus entfalten. Es ist jedoch unstrittig geblieben, dass die verantwortliche Freigabe der QMAs durch die Kunden der Arbeitgeberin erfolgt, womit diese letztlich die Verantwortung für die Richtigkeit der QMAs

tragen. Anderes ergibt sich auch nicht aus dem als Beispiel für eine QMA eingereichten Werkstatthandbuch für den Motor 6H 1800 R8x. Auf Seite 1 des Dokuments ist dokumentiert, dass dieses durch einen Mitarbeitenden der OE T.WP-BRE-D 2, nämlich Herrn S. geändert, durch Herrn K. geprüft und sodann durch einen Mitarbeitenden der OE S.WP-BRE-P 1 (Fertigung Komponenten) freigegeben und durch einen Mitarbeitenden des Lean Managements/Qualität (OE S.WP-BRE-L) mit einem IMS-Vermerk (Integriertes Managementsystem) versehen wurde. Dies deckt sich zwar nicht mit dem unstreitigen Vortrag der Beteiligten, dass die verantwortliche Letztfreigabe jeweils durch den Kunden erfolgt. Es deckt sich jedoch mit dem Vortrag der Arbeitgeberin, dass innerbetrieblich letztlich nicht die OE des Herrn K. die Verantwortung dafür trage, dass die QMA fehlerfrei sind und auf dieser Grundlage fehlerfrei gearbeitet werden kann, sondern die Fertigungsabteilung selber die Verantwortung trage und die OE des Herrn K. lediglich zuarbeite, ohne die Verantwortung für etwaige Fehler in der Fertigung zu tragen.

Das Gleiche gilt für die als Beispiel für ein Quality Gate eingereichte Handlungsanweisung zur Demontage des Motors MTU 8V 4000 R41, welche ausweislich der Dokumentation auf Seite 1 durch Mitarbeitende der mit der OE des Herrn K. gleichrangigen OE S.WP-BRE-D 1 erstellt und geprüft und sodann durch einen Mitarbeitenden der für die Fertigung zuständigen OE S.WP-BRE-P 1 freigegeben wurde. Die Verantwortung für die Umsetzung des Produktionssystems und dessen Weiterentwicklung liegt ausweislich der im Rahmen der Amtsermittlung zu bewertenden Funktionsbeschreibungen zudem bei der übergeordneten OE T.WP-BRE-D und damit bei im Ergebnis bei dessen Leiter, Herr B. , also jedenfalls nicht bei den Herren K. und H. . Es lässt sich damit im Ergebnis feststellen, dass Herr K. im Hinblick auf die umfangreichen Quality Gates und QMA im Hinblick auf die seiner OE zugeordneten Komponenten zwar die Verantwortung für inhaltlich zutreffende Erstellung übertragen wurde, nicht jedoch die Verantwortung für die Umsetzung in anderen Bereichen, da er letztlich die Freigabe der in den Dokumenten enthaltenen Vorgaben und damit die aus den Dokumenten folgenden Weisungen für die Beschäftigten anderer Bereiche nicht verantwortet. Er nimmt mit seiner OE damit vielmehr eine unterstützende Funktion wahr, die insbesondere der Fertigung die Einhaltung und Verbesserung der Produktionsstandards ermöglichen soll, ohne hierfür die Letztverantwortung zu tragen.

Im Hinblick auf die durch den Betriebsrat ebenfalls als Beispiel angeführten Instandhaltungstechnischen Weisungen ist zuletzt unstreitig geblieben, dass es sich hierbei um Weisungen der Eisenbahnverkehrsunternehmen handelt, die durch die OE des Herrn K. für den innerbetrieblichen Gebrauch aufbereitet und deren Umsetzung organisiert und überwacht wird, wobei die Verantwortung für die fristgerechte Umsetzung

bei den betroffenen OEs, insbesondere der Fertigung liegt. Hierbei handelt es sich demnach um eine typische Schnittstelle zur Organisation und Überwachung der Umsetzung fremder Vorgaben.

Im Hinblick auf die Arbeitsaufgabe der Vermeidung von Fehlmaterial und Fertigungsstillständen und dem hierzu angeführten Beispiel, dass Herr K. bei R. R. eine Konformitätserklärung angefordert und durch Vorgaben an den Einkauf, den Gütedienst und das Lager den Fortgang der Fertigung sichergestellt habe, handelt es sich ebenfalls um eine wichtige und verantwortungsvolle Unterstützungsfunktionen anderer Abteilungen, bei welcher jedoch die besondere eigene Verantwortung im Sinne der Entgeltgruppe 601 FGr 6-TV nicht festzustellen ist.

Für die Erstellung der für alle Werke gültigen Symbioprozesse ist zuletzt unstrittig geblieben, dass hierfür die oberhalb der Werksebene angesiedelte Einheit für Produktmanagement (S.WPD) die Letztverantwortung trägt und die OE des Herrn K. lediglich zuarbeitet. Für die konkrete Produkteinführung in den Werken sind die Schritte der zentralseitig vorgegebenen Symbioprozesse sodann durch die OE des Herrn K. abzuarbeiten, was unzweifelhaft zu verantwortungsvollen und schwierigen Arbeitsaufgaben führt, die Verantwortung für den Inhalt der Symbioprozesse verbleibt jedoch bei S.WPD. Im Hinblick auf die Frage, ob und inwieweit Neuerungen oder besondere Kundenwünsche innerhalb des Werkes umgesetzt werden können, ist auch in der Beschwerdeinstanz unstrittig geblieben, dass die OE des Herrn K. hierfür umfangreiche und anspruchsvolle Vorarbeiten leistet und entsprechende Konzepte erstellt, jedoch die betroffenen Abteilungen im Rahmen des „Shopfloor Management vor Produktionsstart“ letztendlich die verantwortliche Entscheidung treffen, ob sie tatsächlich in der Lage sind, die sich aus den Anforderungen und den erarbeiteten Konzepten ergebenden Anforderungen umzusetzen. Auch diesbezüglich liegt die Verantwortung im Sinne einer Entscheidungsmacht für die Mitarbeitenden anderer Bereiche damit nicht bei Herrn K. .

In Bezug auf seine Arbeitsaufgabe „Produktentwicklung und Bauteilsubstitution in Zusammenarbeit mit Technik und Fertigung“ für welche Herr K. Projektteams leitet, in denen Entwicklungs- und Substitutionsvorhaben geplant und umgesetzt werden, wobei geeignete Werkstoffe auszuwählen, neue Zulieferer zu validieren und die Einhaltung internationaler Normen zu prüfen bzw. sicherzustellen ist, leistet Herr K. im Ergebnis die hochqualifizierte Zuarbeit eines Fachexperten. Unstrittig wird die letztliche Entscheidung über den Einkauf bestimmter Werkstoffe durch die Einkaufsabteilung getroffen, wobei auch das Qualitätswesen und die Rechtsabteilung eingebunden werden.

Gleiches gilt im Ergebnis für die Arbeitsaufgabe des Herrn K. der „fachlichen Unterstützung des Vertriebs bei Angebots- und Vertragsverhandlungen“. Unzweifelhaft obliegt Herrn K. hierbei eine verantwortungsvolle und inhaltlich anspruchsvolle Arbeitsaufgabe, indem er Marktanalysen durchführen, umfangreich ermitteln und kalkulieren muss, ob und unter welchen Bedingungen das Werk Bremen etwaige künftige Aufträge wirtschaftlich umsetzen könnte. Es ist jedoch unstrittig geblieben, dass Wirtschaftlichkeitsberechnungen und Kalkulationen letztlich durch den Finanzbereich bzw. das Werkscontrolling mitgezeichnet und verantwortet werden und die Entscheidung über die Teilnahme an einer Ausschreibung bzw. über die Übernahme eines Auftrages nicht durch Herrn K., sondern die Geschäftsführung getroffen wird. Damit kommt Herrn K. auch in diesem Bereich die Arbeitsaufgabe eines hochqualifizierten Fachexperten zu, auf der Grundlage dessen Ausarbeitungen andere Personen, die gegebenenfalls selber nicht über die gleichen Fachkenntnisse wie Herr K. verfügen, verantwortliche Entscheidungen treffen. Durch seine Ausarbeitungen zur technischen Durchführbarkeit einer Produkteinführung unterstützt er letztlich wiederum die betroffenen Abteilungen, wie die Fertigung, darin, ein Produkt tatsächlich einführen zu können. Die Verantwortung für erfolgreiche Produktionsstarts ist ihm damit nicht übertragen.

Damit lässt sich, wie das Arbeitsgericht im Ergebnis zutreffend festgestellt hat, nicht feststellen, dass Herr K. ein ausreichendes Maß an Verantwortung im Sinne der Eingruppierungsmerkmale der EG 601 FGr 6-TV übertragen wurde.

Daran ändert im Ergebnis nichts, dass die Tätigkeit des Herrn K. nach Auffassung der Kammer durchaus dadurch geprägt ist, dass er bestehende und neue Verfahren zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen auch in komplexen, nämlich vielschichtigen Problemlagen anwenden muss. Dies gilt nach Auffassung der Kammer für eine Mehrzahl der übertragenen Arbeitsaufgaben. Herr K. muss insbesondere bei der Bewertung von Kundenanfragen und Ausschreibungen unstrittig nicht nur die technische Machbarkeit, sondern auch die wirtschaftliche Umsetzbarkeit in Bezug auf Deckungsbeiträge und Margen bewerten und hierbei bei Auftragsvolumen im zum Teil zweistelligen Millionenbereich zum Teil mehrere 100 Materialkostenpunkte, den Personalbedarf bzw. dem Personalbestand und diesbezüglich mehrere 100 Arbeitsvorgänge ebenso berücksichtigen wie Fremdleistungen und Unteraufträge. Dies erfüllt im Vergleich zu den von Ingenieuren z.B. zu erwartenden Konstruktionsaufgaben aus Sicht der Kammer das Merkmal „komplex“ im Sinne von vielschichtig, also eine Erweiterung in der Breite, auch wenn sich die fachliche Schwierigkeit der einzelnen Arbeitsschritte gemessen an den erforderlichen Fachkenntnissen und Fertigkeiten in der Tiefe nicht aus dem herausheben,

was nach einem abgeschlossenen Masterstudiengang zu erwarten ist (siehe oben zu dem Kriterium Qualifikation/Ausbildung). Gleiches gilt nach Auffassung der Kammer unter Bewertung des Inhalts der Anlagen BF1 und BF2 für die Erstellung bzw. Prüfung der zum Teil äußerst umfangreichen QMAs und Quality Gates.

Die Tätigkeit des Herrn K. ist zudem dadurch geprägt, dass er fundierte Entscheidungen zu treffen hat. Dies ergibt sich bereits daraus, dass ihm die Leitung eines Teams ebenfalls hochqualifizierter Beschäftigter übertragen ist und ihm diesbezüglich nicht nur die fachliche und disziplinarische Weisungsbefugnis, sondern auch die Aufgaben der Personaleinstellungen, der Weiterentwicklungen, der Personalplanung, der Leistungsbeurteilungen und der Definition und Implementierung strategischer Ziele sowie die Budgetplanung und Budgetkontrolle übertragen wurde. Es handelt sich dabei nicht lediglich um eine begrenzte Leitungsaufgabe, sondern um eine umfangreiche Leitungsaufgabe, für welche regelmäßig gut begründete (untermauerte) Entscheidungen zu treffen sind. Wegen der Wirkungen und großen Bedeutung der übrigen Ausarbeitungen des Herrn K. bzw. seiner OE, für welche er zwar nicht die Letztverantwortung trägt (siehe oben), die jedoch umfangreich sind und auf deren Grundlage andere Abteilungen/Personen Entscheidungen mit großer Wirkung treffen, ist diesen übertragenen Tätigkeiten (Marktanalysen, Vorbereitung von Produkteinführungen, Quality Gates, QMAs) ebenfalls immanent, dass in besonderem Maß gut begründete (gut untermauerte) Entscheidungen zu treffen sind.

Bei einer Gesamtbetrachtung des Schwerpunkts der Tätigkeit sind dennoch insgesamt mangels der Übertragung ausreichender Verantwortung die Eingruppierungsmerkmale der EG 601 FGr 6-TV des Kriteriums „Handlungsrahmen/Verantwortungsrahmen“ nicht erfüllt. Im Schwerpunkt der Anforderungen an die Tätigkeit handelt es sich in Bezug auf den Handlungsrahmen bzw. den Verantwortungsrahmen um die Leitung eines Teams von Fachexperten, welches als Schnittstelle und unterstützend wirkt, weswegen die Anforderungen an die Tätigkeit insgesamt nicht durch die notwendige Verantwortung geprägt sind.

(c)

In Bezug auf das Kriterium „Schwierigkeit/Komplexität der Aufgabe“ kann dahinstehen, ob die übertragene und ausgeführte Tätigkeit im Schwerpunkt Anforderungen an Herrn K. stellt, wie sie mit den Eingruppierungsmerkmalen der EG 602 FGr 6-TV oder wie sie mit den Eingruppierungsmerkmalen der EG 601 FGr 6-TV beschrieben sind. Es spricht viel

dafür, dass die Anforderungen den Eingruppierungsmerkmalen der EG 601 FGr-TV entsprechen.

(aa)

In der EG 602 FGr 6-TV sind unter der Überschrift „Schwierigkeit/Komplexität der Aufgabe“ höherwertige Aufgaben, die verschiedene Aufgabenbereiche umfassen und mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und mit einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe 603 FGr 6-TV verbunden sind, beschrieben. Dabei sind umfangreiche und/oder heterogene planerische Aufgaben und größere Projekte selbstständig auszuführen und zu verantworten. Heterogen bedeutet im allgemeinen Sprachgebrauch „uneinheitlich“, „aus Ungleichartigem zusammengesetzt“, „ungleichmäßig aufgebaut“, „ungleichartig“, „nicht homogen“ (*Duden, Wörterbuch, 29. Aufl. 2024, Stichwort: umfassend*).

Hieraus hebt sich die EG 601 FGr 6-TV dadurch ab, dass die höherwertigen Aufgaben einen höheren Schwierigkeitsgrad, eine höhere Variationsbreite und höhere Qualitätsanforderungen aufweisen müssen und die die Übertragung heterogener planerischer Aufgaben nur dann genügt, wenn die planerischen Aufgaben nicht nur heterogen, sondern auch komplex sind. Da bereits das Wort heterogen beschreibt, dass die planerischen Aufgaben ungleichartig sein müssen, kann der Tarifvertrag aufgrund der zusätzlichen Verwendung des Wortes „komplex“ und der ähnlichen Wortbedeutung nur dahingehend verstanden werden, dass eine weitere Steigerung der Vielschichtigkeit vorliegen muss.

(bb)

Vorliegend sind Herrn K. höherwertige Aufgaben übertragen, an welche besonders hohe Qualitätsanforderungen zu stellen sind. Dies ergibt sich bereits aus dem unstreitigen Vortrag der Beteiligten, dass er mit seiner OE die Einhaltung von Qualitätsstandards des Werkes organisiert und weiterzuentwickeln hat. Eine besonders hohe Variationsbreite ist entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin ebenfalls festzustellen. Dies ergibt sich bereits daraus, dass er neben technischen Fragestellungen, für wirtschaftliche Fragestellungen und vielfältige Aufgaben der Personalführung zuständig ist. Angesichts des Umfangs der durch ihn miterstellten bzw. geprüften Quality Gates, QMAs und Marktanalysen (Exceltabellen mit über 70.000 Zeilen unter Berücksichtigung hunderter Parameter) neigt die Kammer dazu, die ihm zugewiesenen planerischen Aufgaben nicht nur als umfangreich und heterogen, sondern auch als komplex zu bewerten.

Im Ergebnis kann dies jedoch dahingestellt bleiben, da Herr K. bei der gemäß Ziffer 4 der Vorbemerkungen zum Entgeltgruppenverzeichnis 2 vorzunehmenden Gleichgewichtung der Eingruppierungskriterien und dem zu berücksichtigenden

Schwerpunkt der Anforderungen an die Tätigkeit auch bei Annahme der Erfüllung des Kriteriums „Schwierigkeit/Komplexität der Aufgabe“ der EG 601 FGr 6-TV in die EG 602 FGr 6-TV eingruppiert ist.

(d)

Unter Vornahme der gemäß Ziffer 4 der Vorbemerkungen zum Entgeltgruppenverzeichnis 2 vorzunehmenden Gleichgewichtung der Eingruppierungskriterien und dem zu berücksichtigenden Schwerpunkt der Anforderungen an die Tätigkeit ist Herr K. in die EG 602 FGr 6-TV eingruppiert.

Bei einer mathematisch gleichen Gewichtung der Kriterien „Qualifikation/Ausbildung“, Handlungsspielraum/Verantwortungsrahmen“ und Schwierigkeit/Komplexität der Aufgabe“ ist zunächst festzustellen, dass Herr K. höchstens eines der drei Kriterien der EG 601 FGr 6-TV erfüllt. Zudem ist nach den oben ausgeführten Grundsätzen keine rein mathematische Betrachtung vorzunehmen, sondern der Schwerpunkt der Anforderungen an die Tätigkeit zu bestimmen, wodurch diejenigen Anforderungen, die eine Arbeit charakterisieren und ihr unverzichtbarer Bestandteil sind, ausschlaggebend sind.

Vorliegend sind nach Auffassung der Kammer im Wesentlichen die Anforderungen im Sinne der Eingruppierungsmerkmale der EG 602 FGr 6-TV prägend für die Tätigkeit des Herrn K. . Wesentlicher Kern der Tätigkeit des Herrn K. ist die Leitung der OE T.WP-BRE-D 2 und hiermit gemäß der sich aus der Funktionsbeschreibung dieser OE und seiner Tätigkeitsbeschreibung ergebenden Zielsetzungen, den Erzeugniskatalog für das dem Werk zugeordnete Produktportfolio bezogen auf die der OE zugeordneten Komponenten operativ zu steuern und zu optimieren, den Vertrieb fachlich zu unterstützen und die wirtschaftliche Umsetzung von Aufträgen und die effiziente Auftragsabwicklung im Werk Bremen zu ermöglichen. Aufgrund der hierarchischen Stellung seiner OE im Organigramm unterhalb der OE T.WP-BRE-D und dessen Leiter Herrn B. , der Schnittstellenfunktion in Bezug auf Vorgaben der zentralen OE S.WPD, welcher für 22 Aufgaben des insgesamt zentral organisierten Produktmanagement die Verantwortung zugeschrieben ist und der abschließenden Verantwortung für die Umsetzung seiner Konzepte bei anderen Personen (siehe oben), handelt es sich bei der übertragenen und ausgeführten Tätigkeit im Schwerpunkt darum, als Schnittstelle zu fungieren und als Leiter eines Teams von Fachexperten durch die Erstellung umfangreicher und schwieriger Ausarbeitungen im Rahmen zum Teil großer Projekte Abteilungen und Entscheidungsträger bei der Lösung zum Teil komplexer planerischer Aufgaben zu unterstützen. Damit werden im Schwerpunkt solche Anforderungen an die Tätigkeit gestellt, dass Kenntnisse und Fertigkeiten aus der vollen Breite eines Masterstudiengangs notwendig sind, nicht nur ein, sondern verschiedene

Aufgabenbereiche zu bearbeiten sind, Standardprozesse zu entwickeln, umfangreiche Problemstellungen auch in komplexen Situationen zu lösen sind und besondere Verantwortung für ein bestimmtes Teilgebiet und Leitungsaufgaben wahrzunehmen sind. Die Anforderungen an die Tätigkeit sind jedoch weder durch die darüberhinausgehende erforderliche besondere Verantwortung noch durch darüberhinausgehende weitere Anforderungen an Qualifikation und Ausbildung geprägt, wie sie für eine Eingruppierung in die EG 601 FGr 6-TV erforderlich sind.

3.

Das Verfahren ist nach § 2 Abs. 2 GKG gerichtskostenfrei.

Die Rechtsbeschwerde gegen diesen Beschluss war gemäß § 92 Abs. 1 i.V.m. § 72 Abs. 2 ArbGG nicht zuzulassen, da keine Zulassungsgründe vorliegen.

Wegen der Möglichkeit, Nichtzulassungsbeschwerde gegen diesen Beschluss zu erheben, wird auf § 92 a ArbGG hingewiesen.