

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 TaBV 11/24

4 BV 27/23 ArbG Lübeck

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



Beschluss

Im Namen des Volkes

Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten

In pp.

hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein - 1. Kammer - durch den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts ..., die ehrenamtliche Richterin ... und die ehrenamtliche Richterin ... auf die mündliche Verhandlung vom 11.02.2025

beschlossen:

Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 07.02.2024 – 4 BV 27/23 – wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Im Übrigen wird auf § 92 a ArbGG hingewiesen.

Gründe:

A.

Die Beteiligten streiten über die Ersetzung der Zustimmung des Antragsgegners zur Umgruppierung der Arbeitnehmerin S..

Die Antragstellerin (Arbeitgeberin) betreibt einen Hafenbetrieb mit ca. 500 Arbeitnehmern in der Stadt L.. Sie wendet kraft Mitgliedschaft in der VKA auf die bei ihr beschäftigten Angestellten den TVöD BT-V VKA Anwendung. Ferner hat sie mit der zuständigen Gewerkschaft mit Wirkung zum 01.02.2008 einen Tarifvertrag auf Grundlage des § 49 TVöD geschlossen, der u.a. lautet:

„§ 1 Eingruppierung/Tätigkeitsmerkmale

(1) Die nachstehend aufgeführten Angestellten werden in folgende Entgeltgruppen eingruppiert:

...

Sachbearbeiter Güterschreiber und Info-Mitarbeiter am N...kai Entgeltgruppe 7

...

(5) Die Eingruppierung der hier nicht erfassten Angestellten der Haupt- und Terminalverwaltung erfolgt nach den allgemeinen Eingruppierungsmerkmalen des TVöD.

...

Eine Rückgruppierung findet nicht statt.“

Die Arbeitnehmerin S. ist ausgebildete Bürokauffrau und nahm am 01.11.2007 bei der Arbeitgeberin ihre Tätigkeit als Sachbearbeiterin Güterschreiber am N...kai auf. Ab dem 12.01.2009 war sie als Empfangskraft im Bereich Zentrale Druck und Post und ab dem 01.07.2011 im Rahmen einer Konzernleihe als Sachbearbeiterin im Einkauf für eine Tochtergesellschaft der Arbeitgeberin tätig. Sie wurde zuletzt nach der EG 7 vergütet. Im November 2020 schrieb die Arbeitgeberin eine Stelle Sachbearbeitung IT-Beschaffung in Teilzeit im Umfang von 28 Wochenstunden aus, auf die sich Frau S. bewarb (Kopie der Stellenausschreibung Anlage Ast 2 auf Bl.14 d.A. des ArbG). Wegen der Einzelheiten der auf dieser Stelle anfallenden Aufgaben wird auf die Anlage Ast. 2 verwiesen. Mit Zustimmung des Beteiligten zu 2) (Betriebsrat)

wurde Frau S. die Stelle zum 01.01.2021 übertragen. Der Umgruppierung in die EG 7 widersprach der Betriebsrat. Die Beteiligten vereinbarten daraufhin die Erstellung von Arbeitsplatzaufzeichnungen durch Frau S.. Eine unter dem 13.10.2021 erfolgte Stellenbewertung unter Auswertung der Tätigkeitsaufzeichnungen ergab nach Beurteilung der Arbeitgeberin, dass Frau S. drei Arbeitsvorgänge übertragen seien, nämlich Vertragsmanagement (17 %), Durchführung des Einkaufsprozesses (81 %) und Berichtswesen (2 %). Wegen der Einzelheiten der diesen Arbeitsvorgängen von der Arbeitgeberin zugeordneten Tätigkeiten wird auf Bl. 40 d.A. des Arbeitsgerichts verwiesen. Es ergab sich aus Sicht der Arbeitgeberin eine Bewertung der Stelle nach der EG 6. Im Hinblick auf die Besitzstandsregelung in § 1 Abs. 5 S. 3 des Tarifvertrags zu § 49 TVöD beantragte die Arbeitgeberin mit Schreiben vom 13.10.2021 die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung von Frau S. in die EG 7, Stufe 5 TVöD. Dem stimmte der Betriebsrat nicht zu. Im darauf von der Arbeitgeberin eingeleiteten Zustimmungseretzungsverfahren ersetzte das Arbeitsgericht die Zustimmung des Betriebsrats (ArbG Lübeck – 5 BV 21/22). Auf die Beschwerde des Betriebsrats änderte das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein diesen Beschluss ab und wies den Antrag der Arbeitgeberin mangels ordnungsgemäßer Unterrichtung des Betriebsrats über die Stufenzuordnung durch die Arbeitgeberin zurück (LAG Schleswig-Holstein – 6 TaBV 19/22).

Während des damals laufenden Zustimmungseretzungsverfahrens wurde der Bereich OIH, in dem Frau S. tätig ist, umstrukturiert. Frau S. ist nunmehr in der Abteilung IT-ADM beschäftigt und bearbeitet gelegentlich auch Anfragen aus der Abteilung IT-LOG (Logistik), ohne dass die Umstrukturierung Auswirkungen auf die von ihr durchzuführenden Arbeiten hatte. Mit Schreiben vom 29.08.2023 beantragte die Arbeitgeberin beim Betriebsrat die Zustimmung zur Umgruppierung von Frau S. in die EG 7, Stufe 5 für die Zeit vom 01.01.2021 bis zum 31.07.2023 sowie in die EG 7, Stufe 6 ab 01.08.2023. Wegen der Einzelheiten des Anhörungsschreibens wird auf das Anlagenkonvolut Ast 9 (Bl. 32 – 41 d.A. des ArbG) Bezug genommen. Der Betriebsrat lehnte die Zustimmung mit Schreiben vom 30.08.2023, das der Arbeitgeberin am 31.08.2023 zuging, mit der Begründung ab, nach seiner Einschätzung sei Frau S. in die EG 9a, Stufe 6 einzugruppiert. Daraufhin hat die Arbeitgeberin das hier vorliegende Verfahren eingeleitet.

Die Arbeitsabläufe im IT-Einkauf sind bei der Arbeitgeberin im Wesentlichen wie folgt organisiert: Frau S. erhält per E-Mail über das Softwaretool ADM eine Einkaufsanforderung aus der Fachabteilung. Auf dieser Grundlage erstellt Frau S. eine Bestellanforderung (Banf), die einen bestimmten Bedarf an einem Material oder einer Dienstleistung definiert. Hierzu gibt es bei der Arbeitgeberin einen SAP-Freigabeworkflow BANF und Bestellung (Anl. Ast 10, Bl. 85 – 88 d.A. des ArbG). Ob die dort vorgegebenen inhaltlichen Anforderungen an die Bestellanforderungen von den Fachabteilungen eingehalten werden, insbesondere wie spezifiziert die Bestellungen der Fachabteilungen sind, ist ebenso streitig wie die Frage, in welchem Umfang Frau S. Tätigkeiten und Nachfragen zur Vervollständigung der Angaben ausübt. Frau S. führt auf Grundlage der vollständigen Banf dann Marktanfragen durch, wertet Angebote aus und „verhandelt“ die Preise mit den Anbietern nach, wobei streitig ist, was sie insoweit im Einzelnen in diesem Zusammenhang tut. Nach einer von der Arbeitgeberin erstellten Einkaufsrichtlinie (Anlage Ast 7, Bl. 23 -26 d.A. des ArbG) und unter Beachtung der „Arbeitsanweisung für die Durchführung des Einkaufs“ (Anlage Ast 13, Bl. 113 – 124 d.A. des ArbG) wählt Frau S. ein Angebot aus und erstellt im SAP-System eine Bestellung. Diese ist vom Verantwortlichen freizugeben. Frau S. selbst hat eine Einkaufsvollmacht bis 5.000,- EUR. Sie überwacht dann auch die Auftragsabwicklung bis zur Lieferung. Die Warenannahme und die Kontrolle der gelieferten Ware erfolgt durch den Besteller, die Buchung des Zugangs der Ware im SAP-System durch Frau S.. Die Abwicklung der Rechnungsbearbeitung erfolgt nach einem vorgegebenen work-flow im SAP-System. Rechnungen werden durch den Verantwortlichen freigegeben, Reklamationen oder Stornierungen bearbeitet Frau S.. Jeweils zum Jahresende bewertet die Arbeitgeberin ihre Lieferanten. Hierzu vervollständigt Frau S. eine Aufstellung der Lieferanten, die sie vom zentralen Einkauf erhält, auf Basis der durchgeführten Bestellungen und verteilt diese mit der Bitte um Ausfüllung an die verschiedenen Fachbereiche. Die Rückmeldungen führt sie in einer Gesamtübersicht zusammen. Welche weiteren Aufgaben sie in diesem Zusammenhang ausführt, ist zwischen den Beteiligten ebenfalls streitig.

Die Aufgaben des Vertragsmanagements umfassen die Dokumentenverwaltung der Angebote und der Bestellungen über das Dokumentenmanagementsystem. Daneben werden die Fristen der Verträge überwacht.

Die Arbeitgeberin ist der Auffassung, die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung von Frau S. in die EG 7, Stufe 5 bzw. nach Ablauf der vorgesehenen Verweildauer in jener Stufe in Stufe 6 sei zu ersetzen. Frau S. führe sachbearbeitende Tätigkeiten aus, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erforderten; sie erbringe aber keine selbständigen Leistungen im Sinne des Tarifvertrags.

Hierzu hat sie erstinstanzlich im Wesentlichen behauptet: Bereits die Bestellung aus der Fachabteilung müsse alle notwendigen Angaben enthalten. Es könnten hierzu auch Anlagen, etwa bereits vorhandene Angebote, angehängt werden. Die von Frau S. in SAP angelegte Bestellanforderung sei dann vom Vorgesetzten freizugeben. Alle diese Schritte seien bei ihr in Prozessanweisungen und den jeweiligen work-flows genau beschrieben. Im Einzelfall habe Frau S. in der Fachabteilung nach, etwa welche Größe ein Arbeitsspeicher haben solle. Soweit es sich um IT-spezifische Gegenstände handele, führe die IT-Abteilung die Verhandlungen über die Beschaffung. Für Büromaterialien gebe es einen Vertrag mit der Firma Büro-Bedarf-B., mit der der zentrale Einkauf Preise verhandelt habe. Die finale Kaufentscheidung erfolge durch den Anforderer, der die fertige Bestellung freigebe. Den Anteil von Frau S. bei der Lieferantenbewertung konkretisiere der Betriebsrat nicht. Frau S. müsse bei ihrer Tätigkeit lediglich den von ihr – Arbeitgeberin - vorgegebenen Arbeitsablauf einhalten. Der Betriebsrat verwechsle den Begriff der selbständigen Leistungen mit dem des selbständigen Arbeitens. Im Bereich des Vertragsmanagements führe Frau S. lediglich Sachbearbeiterinnentätigkeiten aus, gleiches gelte hinsichtlich der Lieferantenbewertungen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die verweigerte Zustimmung des Beteiligten zu 2) zur Eingruppierung der Frau M. S. in die EG 7 Stufe 5 TVöD ab dem 01.01.2021 und in die EG 7 Stufe 6 TVöD ab dem 01.08.2023 zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Der Betriebsrat hat erwidert: Frau S. könne die Banf häufig erst erstellen, nachdem sie mit dem Anforderer aus der Fachabteilung zielgerichtet Rücksprache gehalten habe, etwa weil ihr nicht ausreichend technische Details mitgeteilt worden seien. Es komme auch vor, dass sie Spezifikationen aus vorherigen Bestellungen übernehme. Daneben passe sie fehlende oder falsche Kontierungen an oder ergänze diese. Regelmäßig führe sie vor Erstellung der Banf eine Marktrecherche durch. Dabei trete sie mit Anbietern in Kontakt und fordere Angebote an, vergleiche diese und prüfe, ob es möglich sei, noch ein besseres Angebot zu erhalten. Sodann verhandele sie mit den Anbietern über den Preis. Anschließend wähle sie den Anbieter aus und treffe die finale Kaufentscheidung selbständig. Danach lege sie die Bestellung in SAP an. Erst dann komme es – je nach Bestellwert – zur Freigabe der fertigen Bestellung durch die zuständige Person. Hierbei handele es sich um eine reine Formalität. Bei der Lieferantenbewertung habe sie einen signifikanten Anteil. Damit erbringe Frau S. mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit, jedenfalls jedoch mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen während Arbeitsvorgängen, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erforderten. Selbständige Leistungen seien bei praktisch jedem Teilschritt ihrer Tätigkeit erforderlich.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Arbeitgeberin durch Beschluss entsprochen und die beantragten Zustimmungen ersetzt. Zur Begründung hat es im Wesentlichen die Begründung des Arbeitsgerichts aus dem Vorprozess zitiert und sich dieser angeschlossen. Wegen weiterer Einzelheiten wird auf den angefochtenen Beschluss verwiesen.

Gegen den am 10.06.2024 zugestellten Beschluss hat der Betriebsrat am 14.06.2024 Beschwerde eingelegt und diese nach Verlängerung der Frist zur Begründung der Beschwerde bis zum 12.09.2024 am 12.09.2024 begründet.

Er trägt vor: Das Arbeitsgericht habe seine Entscheidungen auf Umstände gestützt, die nicht Gegenstand des streitgegenständlichen Verfahrens gewesen seien, etwa auf Erörterungen im Anhörungstermin vor der Kammer im Vorprozess, die nicht protokolliert und nicht Gegenstand der Erörterungen im vorliegenden Verfahren gewesen seien. Mit seinem Vorbringen in diesem Verfahren setze sich das Arbeitsgericht nicht auseinander. Insoweit wiederholt der Betriebsrat seinen erstinstanzlichen Vortrag und vertieft diesen teilweise wie folgt: Es fehle eine Auseinandersetzung mit dem Vortrag, dass die Bestellaufträge nicht perfekt vorausgefüllt seien sowie mit den Tätigkeiten von Frau S. im Zusammenhang mit Marktanfragen und Angebotsauswertungen. Ferner verhalte sich der Beschluss des Arbeitsgerichts nicht zu den verschiedenen Stufen der Freigabe und dem Umstand, dass Frau S. eine Einkaufsvollmacht bis zu einem Betrag von 5.000,- EUR habe. Auch erstelle Frau S. nach eigenem Ermessen selbständig und frei Bewertungen für den jeweiligen Lieferanten. Sie verfolge die Termine einer jeweiligen Bestellung, wickele etwaige Reklamations- und Stornierungsvorgänge ab und reiche etwaige Kosten ggf. an Tochterunternehmen der Arbeitgeberin weiter. Diesen Prozess starte und überwache sie selbständig.

Ergänzend führt der Betriebsrat aus: Nach seiner Einschätzung sei jedenfalls ein großer einheitlicher Arbeitsvorgang „Einkauf von Gütern“ zu bilden, der auch das Vertragsmanagement umfasse und in der Regel 100 % der Arbeitszeit von Frau S. umfasse. Die von Frau S. zu nutzenden Tools ADE, Excel und SAP seien komplexe Tools, die ein hohes Maß an Selbständigkeit erforderten.

Die Bestellanforderungen der Fachbereiche seien nahezu niemals vollständig. Frau S. erläutere den Fachbereichen, welche Informationen fehlten oder unzutreffend seien, teilweise recherchiere sie aufwendig und eigenständig aus vergangenen Bestellungen. Hier müsse sie eigenständig denken und verknüpfe ihr Wissen aus Einzelfällen in der Vergangenheit. Inhaltlich gehe es etwa um technische Spezifikationen

oder um Angaben zum richtigen Sachkonto, der Kostenstelle oder der I-Plan-Nummer.

Die in der Vergangenheit im Anschluss an die Erstellung erfolgte Freigabe der Banf sei abgeschafft worden. Nach Erstellung der Banf erfolge die Marktrecherche. Hier sei Geschick bei Frau S. gefragt. Sie recherchiere Produkte und deren Preise bei verschiedenen Anbietern und vergleiche diese. Da nicht zwingend feststehe, welches Produkt und welche Produktnummer genau die Bestellanforderungen erfülle und auch mehrere technisch leicht unterschiedliche Produkte in Betracht kommen könnten, sei es erforderlich, die in Betracht kommenden Produkte mit ihren Spezifikationen und Preisen zu clustern. Hier benötige Frau S. großes eigenes und selbständig eingesetztes Verständnis für den Markt und die Recherchemöglichkeiten. So kämen gerade im Bereich der Elektronik ständig neue Produkte auf den Markt. Frau S. kommuniziere selbständig mit Lieferanten und Herstellern, fordere Angebote an und überlege, wie es möglich sei, ein noch besseres Angebot zu erhalten. Dann trete sie mit Lieferanten in Verhandlungen über den Preis ein. In mehr als der Hälfte der Fälle treffe Frau S. die finale Kaufentscheidung selbständig, da sie den Anbieter auswähle. Erst wenn der Bestellvorgang abgeschlossen sei, komme es zur Unterzeichnung bzw. Freigabe der fertigen Bestellung durch weitere zuständige Personen. Hiermit werde die von Frau S. geleistete Arbeit nur bestätigt.

Nach der Freigabe lege Frau S. die Bestellung in SAP an. Hierbei müsse sie etwa den Nachverhandlungsprozess darlegen. Im Weiteren verfolge sie die Termine der Bestellung und wickele Reklamations- und Stornierungsvorgänge selbständig ab.

Außerdem erstelle Frau S. eine kaufmännische Bewertung der Lieferanten auf Grundlage ihrer Erfahrungen.

Seit Anfang 2024 sei für die Bestellungen ein Ticket-System eingeführt worden. Bestellanfragen erfolgten nur noch in Form von Tickets, die oftmals noch wesentlich weniger vollständig und verständlich ausgefüllt seien als die bisherigen Formulare.

Der Betriebsrat beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 07.02.2024 zum Az. 4 BV 27/23 abzuändern und die Anträge der Antragstellerin/Beschwerdegegnerin zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie erwidert: Bei etwaigen Nachfragen zu den Bestellungen rufe Frau S. lediglich in der Fachabteilung an oder schreibe eine E-Mail. Sie habe die Kompetenzen- und Unterschriftenregelung in der Anlage Ast 14 vorgelegt. Dieser sei auch die Höhe der Einkaufsvollmacht von Frau S. zu entnehmen. Bei 5.000,- EUR handele es sich um den niedrigsten Betrag. Dieser stelle kein Maß für eine besondere Selbständigkeit dar. Handlungsspielraum, was sie bestelle, besitze Frau S. nicht.

Frau S. bewerte auch nicht selbständig die Lieferanten. Sie erhalte einen Bewertungsbogen, in dem bestimmte Kriterien abgefragt würden. Einige Lieferanten könne Frau S. bewerten, andere bewerte sie nach Rücksprache. Die Bewertungskriterien sowie die Zusammenstellung und Auswertung erfolge durch den Einkauf. Diesem zentralen Einkauf arbeite Frau S. zu. Die Lieferantenbewertungen erfolgten einmal jährlich. Bei der Kontrolle der Termine einer Bestellung handele es sich nicht um eine selbständige Tätigkeit, bei der Abwicklung von Reklamations- und Stornierungsvorgängen handele es sich ebenfalls lediglich um eine Terminkontrolle. Für die Weitergabe von Kosten an die Tochtergesellschaften gebe es ein Formblatt, welches an die Buchhaltung weitergegeben werde.

Frau S. obliege nicht die Freigabe von Einkäufen. Bei den Tools ADE, Excel und SAP handele es sich um Programme zur Datenerfassung, die kein hohes Maß an Selbständigkeit erforderten. Frau S. werte die Einkaufsanforderungen nicht aus, sondern prüfe lediglich, ob diese vollständig seien. Sie besitze Erfahrungswissen und gebe dieses ggf. an die Besteller weiter. Etwa die I-Plan-Nummer lese sie lediglich aus existierenden Verzeichnissen ab. Auch sei der Freigabeprozess nur für den Bü-

robedarf abgeschafft worden. Freigegeben werde die Bestellung selbst, nicht die Bestellanforderung, die Teil des Bestellprozesses sei. Die Freigabe erfolge durch die Leitung IT-LOG oder IT-ADM. Frau S. recherchiere etwa, wo es 35-Zoll-Bildschirme mit bestimmten Eigenschaften zu welchem Preis gebe. Dabei stimme sie sich mit den Fachabteilungen ab. Frau S. handle dann eventuell noch einen Mengenrabatt aus. Es handle sich dabei aber nur um eine Nachfrage. Frau S. treffe nicht die finale Kaufentscheidung, sondern schlage einen Anbieter vor, wobei sie die in der Einkaufsrichtlinie festgelegten Kriterien berücksichtige. Der Fachbereich entscheide dann, ob die Ware bestellt werden solle.

Lieferscheine kontrolliere Frau S., die Buchung übernehme die Buchhaltung. Die Ware werde dann im IT-Bereich geöffnet. Die Rechnungsprüfung leite die Buchhaltung ein, die Freigabe der Rechnung erfolge durch den Prokuristen.

Das vom Betriebsrat angesprochene Ticketsystem vereinfache die Prozesse.

Im Verhandlungstermin vor der Beschwerdekammer hat die Arbeitgeberin ihren Zustimmungsersetzungsantrag bezogen auf den Zeitraum 01.01.2021 bis 31.07.2023 zur Umgruppierung in die EG 7 Stufe 5 mit Zustimmung des Betriebsrats zurückgenommen. Das Gericht hat Beweis über den Inhalt der Tätigkeit von Frau S. durch die Vernehmung von zwei Zeugen erhoben. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf den Inhalt des Sitzungsprotokolls Bezug genommen. Wegen des weiteren Sach- und Streitstands wird auf die Akte verwiesen.

B.

Die gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthafte, form- und fristgemäß eingelegte und begründete und damit zulässige Beschwerde des Betriebsrats ist nicht begründet. Das

Arbeitsgericht hat zu Recht den im Beschwerdeverfahren allein noch anhängigen Antrag auf Zustimmung zur Umgruppierung der Frau S. in die Entgeltgruppe 7 Stufe 6 mit Wirkung zum 01.08.2023 ersetzt.

I. Gegenstand des Zustimmungsersetzungsverfahrens ist allein der Antrag der Arbeitgeberin auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung von Frau S. in die Entgeltgruppe 7 Stufe 6 ab dem 01.08.2023. Ihren weitergehenden Antrag aus der ersten Instanz hat die Arbeitgeberin nach entsprechendem Hinweis des Gerichts auf dessen Erledigung mit Zustimmung des Betriebsrats zurückgenommen.

II. Der Antrag auf Zustimmungsersetzung ist zulässig, insbesondere fehlt es nicht am erforderlichen Rechtsschutzbedürfnis.

1. Das Rechtsschutzbedürfnis für einen Antrag nach § 99 Abs. 4 ArbGG setzt voraus, dass der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG bei einer vom Arbeitgeber beabsichtigten endgültigen personellen Einzelmaßnahme hat und er daher der Zustimmung des Betriebsrats dafür bedarf (BAG vom 12.06.2019 – 1 ABR 5/18 – juris, Rn 14).

2. Diese Voraussetzungen liegen im Streitfall vor. Die Arbeitgeberin beschäftigt in ihrem Unternehmen mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer, nämlich nach den Angaben im Beschwerdetermin ca. 500 Arbeitnehmer. Bei der Zuordnung der Arbeitnehmerin S. zu einer Entgeltgruppe des TVöD VKA handele es sich um eine Umgruppierung im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, für die die Arbeitgeberin der Zustimmung des Betriebsrats bedarf. Mit Übertragung der Tätigkeit als Sachbearbeiterin im IT-Einkauf änderte sich für Frau S. die Tätigkeit, zum 01.08.2023 zusätzlich die Stufe, der sie zugeordnet ist.

III. Der Antrag der Arbeitgeberin auf Zustimmungsersetzung ist auch begründet.

1. Die Arbeitgeberin hat das Zustimmungsersetzungsverfahren ordnungsgemäß eingeleitet.

a) Die gerichtliche Zustimmungsersetzung nach § 99 Abs. 4 BetrVG setzt eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG voraus. Dieser hat den Betriebsrat über die geplante personelle Einzelmaßnahme unter Vorlage der erforderlichen Urkunden zu unterrichten. Erforderlich und ausreichend ist eine Unterrichtung, die es dem Betriebsrat ermöglicht, aufgrund der mitgeteilten Tatsachen zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe gegeben ist (BAG vom 12.06.2019 – 1 ABR 5/18 – juris, Rn 29).

b) Diesen Anforderungen wird das Schreiben der Arbeitgeberin vom 29.08.2023 gerecht. Das Schreiben enthält die erforderlichen Angaben über die Person, die eingruppiert werden soll, sowie darüber, welcher Entgeltgruppe und welcher Stufe des TVöD VKA sie zugeordnet werden soll. Die für die Beurteilung der zutreffenden Vergütungsgruppe notwendige Stellenbeschreibung und Stellenbewertung der Arbeitgeberin waren ebenso beigelegt wie die Erläuterungen zur Stufenzuordnung. Damit konnte der Betriebsrat sich Klarheit darüber verschaffen, welche Tätigkeiten Frau S. ausübt und wie sie einzugruppiert werden war.

2. Die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung gilt auch nicht gemäß § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt.

Der Betriebsrat hat die Zustimmung zur Umgruppierung auf der letzten Seite des Zustimmungsantrags am 30.08.2023 verweigert. Das Schreiben ist der Arbeitgeberin am 31.08.2023 und damit innerhalb der einwöchigen Frist zur Zustimmungsverweigerung zugegangen, wie die Beteiligten im Beschwerdetermin vor der Kammer klar gestellt haben.

Die Zustimmungsverweigerung erfolgte auch unter Angabe von Gründen im Sinne des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Der Betriebsrat hat ausgeführt, nach seiner Einschätzung sei Frau S. nicht in die EG 7 Stufe 6, sondern in die EG 9a, Stufe 6 umzugruppiert. Damit hat er geltend gemacht, die von der Arbeitgeberin vorgesehene Umgruppierung verstoße gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag im Sinne des

§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG. Weiterer Angaben bedurfte es für eine wirksame Zustimmungsverweigerung nicht.

3. Die Zustimmung des Betriebsrats ist auf den Antrag der Arbeitgeberin zu ersetzen. Der Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG liegt nicht vor. Frau S. ist nach den für ihr Arbeitsverhältnis maßgeblichen Tarifvorschriften in die Entgeltgruppe 7 Stufe 6 eingruppiert.

a) Die maßgeblichen Vorschriften zur Eingruppierung von Frau S. lauten:

TVöD-AT Anlage 1, Teil A - Allgemeiner Teil

I. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

...

3. Entgeltgruppen 2 bis 12 (Büro/Buchhalterei/sonstiger Innendienst und Außendienst).

...

Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 3 Jahren und entsprechender Tätigkeit.

2. ...

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, ...

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebs), bei der die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu 1/5 selbständige Leistungen erfordert.

(Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes, selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann die Anforderungen nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu 1/3 selbständige Leistungen erfordert.

...

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit selbständige Leistungen erfordert.

b) Frau S. ist nach den Allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen des Teils A eingruppiert, nicht nach den Tätigkeitsmerkmalen des Besonderen Teils B XII (Beschäftigte in Hafen- und Fährbetrieben). Der Teil B XII erfasst nur bestimmte Beschäftigte in Hafengebieten, nämlich Schiffsführerinnen und Schiffsführer. Frau S. ist kaufmännische Mitarbeiterin und wird vom Anwendungsbereich des Besonderen Teils B XII damit nicht erfasst.

c) Die Frau S. übertragene Tätigkeit stellt einen einzigen Arbeitsvorgang im Sinne der tariflichen Anforderungen dar.

aa) Gemäß § 12 Abs. 2 TVöD VKA ist der Angestellte in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. Das ist der Fall, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Bezugspunkt der tariflichen Bewertung ist danach der Arbeitsvorgang (ständige Rechtsprechung, zuletzt BAG vom 24.04.2024 – 4 AZR 128/23 – juris, Rn 22).

Maßgebend für die Bestimmung des Arbeitsvorgangs ist das Arbeitsergebnis. Für die Beurteilung, ob eine oder mehrere Einzeltätigkeiten zu einem Arbeitsergebnis führen, sind eine natürliche Betrachtungsweise und die durch den Arbeitgeber vorgenom-

mene Arbeitsorganisation ausschlaggebend. Dabei kann die gesamte vertraglich geschuldete Tätigkeit einen einzigen Arbeitsvorgang ausmachen. 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 verwaltungstechnisch isoliert auf andere Angestellte zu übertragen. Bei der Zuordnung zu einem Arbeitsvorgang können wiederkehrende und gleichartige Tätigkeiten zusammengefasst werden. Dem Arbeitsgang hinzuzurechnen sind auch Zusammenhangsarbeiten. Das sind solche, die aufgrund ihres engen Zusammenhangs mit bestimmten Aufgaben einer Angestellten/eines Angestellten bei der tariflichen Bewertung zwecks Vermeidung tarifwidriger „Atomisierung“ der Arbeitseinheiten nicht abgetrennt werden dürfen, sondern diesen zuzurechnen sind. Die tarifliche Wertigkeit der verschiedenen Einzeltätigkeiten oder Arbeitsschritte bleibt dabei zunächst außer Betracht. Erst nachdem die Bestimmung des Arbeitsvorgangs erfolgt ist, ist dieser anhand des in Anspruch genommenen Tätigkeitsmerkmals zu bewerten (BAG vom 24.04.2024 – 4 AZR 128/23 – juris, Rn 23).

bb) Danach besteht die Tätigkeit von Frau S. aus einem einzigen Arbeitsvorgang, der der Durchführung eines ordnungsgemäßen Einkaufsprozesses bei der Arbeitgeberin dient. Die Tätigkeiten von Frau S. sind insgesamt darauf ausgerichtet, auf Grundlage der Einkaufsanforderungen der Fachabteilung den Einkauf der gewünschten Waren und Dienstleistungen durchzuführen. Das Erstellen der konkreten Banf, die Ermittlung der passenden Angebote durch Marktanfragen, die Angebotsauswertung und Gespräche über einen eventuellen Preisnachlass, die anschließende Bestellung und die weitere Vertragsbetreuung einschließlich der Terminverfolgung, die Buchung des Eingangs in SAP und die Abwicklung bei Stornierungen und Reklamationen sind einzelne Tätigkeiten, die auf dieses Arbeitsergebnis „Durchführung des Einkaufs“ abzielen.

Entgegen der Annahme der Arbeitgeberin ist auch das Vertragsmanagement diesem Arbeitsvorgang zuzurechnen. Dieses umfasst nach den Darlegungen der Arbeitgeberin (insbesondere auch im Informationsschreiben an den Betriebsrat) die Dokumen-

tenverwaltung der Angebote und der Bestellungen im Dokumentenmanagementsystem und dient insoweit der unmittelbaren Sicherstellung eines geordneten Einkaufsprozesses. Die Dokumentenverwaltung ist damit eine Teilaufgabe im Rahmen des Einkaufsprozesses. Andere Verträge, als die über die von ihr veranlassten Bestellungen, bearbeitet Frau S. nach den Erörterungen im Beschwerdetermin unstreitig nicht.

Auch die Lieferantenbewertung stellt entgegen der Einschätzung der Arbeitgeberin keinen eigenen Arbeitsvorgang dar. Vielmehr handelt es sich hierbei um eine Zusammenhangstätigkeit, die nur in zeitlich geringem Umfang (2 %) anfällt und das Erfahrungswissen des Einkaufs dokumentiert. Sie ist daher ebenfalls dem Arbeitsergebnis „Durchführung des Einkaufs“ zuzurechnen, dem die Lieferantenbewertung unmittelbar dient.

d) Die Tätigkeiten von Frau S. sind der Entgeltgruppe 6 zugeordnet.

aa) Frau S. erfüllt zunächst die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 5, Fallgruppe 1. Sie hat eine abgeschlossene Berufsausbildung zur Bürokauffrau von drei Jahren absolviert. Als Sachbearbeiterin im Einkauf ist sie auch entsprechend dieser Ausbildung tätig.

bb) Die Tätigkeit von Frau S. erfüllt auch die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 6, Fallgruppe 1, da sie gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(1) „Gründliche Fachkenntnisse“ erfordern unter Berücksichtigung der Klammerdefinition der Entgeltgruppe 5, Fallgruppe 2 nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises. Die Fachkenntnisse müssen sich jedoch nicht notwendig auf Rechtsvorschriften beziehen, wie sich bereits aus dem Zusatz „usw.“ zu der Klammerdefinition ergibt. Vielmehr zählen hierzu auch alle sonstigen zur Ausübung der Tätigkeit benötigten Fachkenntnisse wie Erfahrungswissen oder Wissen der Allgemeinbildung. Es sind Fachkenntnisse von nicht ganz unerheblichem Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art zu verlangen. Das Tätigkeitsmerkmal erfordert danach erweiterte Fachkenntnisse sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht. „Vielseitige Fachkenntnisse“

erfordern demgegenüber eine Erweiterung des Fachwissens seinem Umfang nach. Dies kann sich beispielsweise aufgrund der Menge der anzuwendenden Vorschriften und Bestimmungen oder der Verschiedenartigkeit der sich aus einem Fachgebiet stellenden Anforderungen ergeben. Denkbar ist zwar, dass sich der Wissensbereich nur auf ein einzelnes, abgegrenztes Teilgebiet beschränkt, in dem der Angestellte eingesetzt wird, jedoch reicht ein eng abgegrenztes Teilgebiet mit etwa nur routinemäßiger Bearbeitung nicht aus. Gehen die Parteien auf der Grundlage des zwischen ihnen unstreitigen Sachverhalts übereinstimmend davon aus, dass eine Tätigkeit gründliche und vielseitige Kenntnisse erfordert, kann sich das Gericht auf eine summarische Prüfung beschränken (BAG vom 24.04.2024 – 4 AZR 128/23 – juris, Rn 27/28).

(2) Arbeitgeberin und Betriebsrat gehen übereinstimmend davon aus, dass Frau S. für ihre Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse benötigt. Diese Annahme ist nach der danach gebotenen summarischen Prüfung auch berechtigt.

Frau S. benötigt für ihre Tätigkeit Kenntnisse der für sie maßgeblichen Richtlinien und Prozessbeschreibungen der Arbeitgeberin, Kenntnisse über die technischen Spezifikationen der von ihr zu beschaffenden Geräte, Kenntnisse von Konten und I-Plan-Nummern bei der Beschaffung von Investitionsgütern, Kenntnisse der einzusetzenden Software-Tools ADE, Excel und SAP sowie Erfahrungswissen zu den Lieferanten und zu allen im Rahmen eines Einkaufsprozesses auftretenden Fragen und Problemen. Damit benötigt Frau S. eine Vielzahl von Fachkenntnissen und Erfahrungswissen, die sich auch nicht auf den allgemeinen Bereich des Einkaufs beschränken, sondern darüber hinaus Spezialwissen im Bereich IT sowie bei der Anbieterauswahl erfordern. Damit sind für ihre Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erforderlich.

cc) Bei ihrer Tätigkeit erbringt Frau S. jedoch keine selbständigen Leistungen im Sinne des Tarifrechts.

(1) „Selbständige Leistungen“ im Tarifsinn erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen. Das Merkmal „selbständige Leistungen“ darf nicht mit dem Begriff „selbständig arbeiten“ verwechselt werden, worunter eine Tätigkeit ohne direkte Aufsicht oder Leitung zu verstehen ist. Eine selbständige Leistung im Tarifsinn ist dann anzunehmen, wenn eine Gedankenarbeit erbracht wird, die im Rahmen der für die Vergütungsgruppe vorausgesetzten Fachkenntnisse hinsichtlich des einschlagenden Weges, insbesondere hinsichtlich des zu findenden Ergebnisses, eine eigene Beurteilung und eigene Erschließung erfordert. Kennzeichnend für selbständige Leistungen im tariflichen Sinne ist – ohne Bindung an verwaltungsrechtliche Fachbegriffe – ein wie auch immer gearteter Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraum bei der Erarbeitung eines Arbeitsergebnisses. Es werden Abwägungsprozesse verlangt, in deren Rahmen Anforderungen an das Überlegungsvermögen gestellt werden. Dabei müssen für eine Entscheidung unterschiedliche Informationen verknüpft und untereinander abgewogen werden. Dass diese Abwägungsprozesse bei entsprechender Routine durchaus schnell ablaufen können, steht nicht entgegen (BAG vom 24.04.2024 – 4 AZR 128/23 – juris, Rn 31).

(2) Der von Frau S. in mehreren Teilschritten nacheinander durchgeführte Einkaufsprozess erfüllt für keinen dieser Teilschritte die an den Begriff der selbständigen Leistungen zu stellenden tariflichen Anforderungen.

(a) In einem ersten Schritt geht die Einkaufsanforderung bei Frau S. als zuständige Sachbearbeiterin ein. Sie vervollständigt die Angaben um eine Banf im Sinne des Freigabe-Workflows und Bestellanforderung BANF (Anlage AST 10) zu erstellen. Dabei ist der Inhalt der von Frau S. zu erstellenden Banf in jeder Hinsicht vorgegeben. Der entsprechende Freigabe-Workflow weist im Einzelnen 11 Angaben aus, die die Banf enthalten muss. Selbst wenn Frau S., wie sie und auch der Zeuge von W. in ihrer Vernehmung vor der Beschwerdekammer angegeben haben, gelegentlich oder auch regelmäßig weitere Angaben aus dem Einkauf oder von dritter Seite benötigt, um die Banf zu vervollständigen, werden damit noch keine selbständigen Leistungen im Tarifsinn erbracht. Frau S. hat bei der Erstellung der Banf keinerlei Ermessens-,

Entscheidungs- oder sonstigen Spielraum. Was sie einzugeben hat, legt der Freigabe-Workflow fest. Sie arbeitet bei der Ermittlung der ggf. noch fehlenden Angaben selbständig, erbringt aber keine selbständigen Leistungen.

Ob die vom Betriebsrat im Beschwerdeverfahren angeführte Umstellung auf das Ticketsystem an dem Inhalt der Tätigkeiten etwas geändert hat, ist für den vorliegenden Fall unerheblich. Zu prüfen ist die Umgruppierung bezogen auf den Zeitpunkt 01.01.2023. Zu jenem Zeitpunkt war das vom Betriebsrat in der Beschwerdebegründung dargestellte Ticketsystem unstreitig bei der Arbeitgeberin noch nicht eingeführt.

Tatsächlich beschreibt der Betriebsrat im Rahmen seiner Beschwerdebegründung (auf Seite 7) auch nur, dass Frau S. bei Erstellung der Banf selbständig arbeitet. Der Betriebsrat hat ausgeführt, Frau S. nehme Rücksprache mit den Bereichen, teilweise recherchiere sie aus vergangenen Bestellungen und fülle etwa auch Angaben zum Sachkonto der Kostenstelle oder zur I-Plan-Nummer bei Investitionsgütern aus. Im Rahmen dieser Recherchen müsse sie eigenständig Denken und Wissen verknüpfen. Bei ihrer Vernehmung vor der Beschwerdekammer hat Frau S. insoweit bestätigt, dass sie selbst recherchiere, in den Fachbereichen nachfrage und etwa auch I-Plan-Nummern aus entsprechenden Listen heraussuche. Damit ist aber nur beschrieben, dass sie selbständig arbeitet. Irgendein Gestaltungsspielraum, ein Ermessen, was einzutragen ist, oder ein sonstiger Spielraum steht ihr nach den Darlegungen sowohl des Betriebsrats als auch der Aussage von Frau S. selbst nicht zu.

Daran ändert auch der vom Betriebsrat angegebene Einsatz der Software-Tools ADE, Excel und SAP nichts. Die Nutzung von bestimmten IT-Anwendungen setzt gründliche und ggf. auch vielseitige Fachkenntnisse voraus, belegt aber nicht das Erfordernis selbständiger Leistungen.

(b) Auch im Rahmen der sich an die Erstellung der Banf anschließenden Marktrecherche, der Auswahl der Anbieter und der abschließenden Kaufentscheidung erbringt Frau S. keine selbständigen Leistungen im Sinne der Entgeltgruppen 7 bis 9 TVöD VKA.

Bei der Recherche des Marktes arbeitet Frau S. erneut selbständig. Sie greift auf bewährte Anbieter zurück, recherchiert aber auch ständig, wer neu auf dem Markt auftritt, und fordert den in Betracht kommenden Anbieterkreis – nach ihrer Aussage im Beschwerdetermin regelmäßig drei Anbieter – zur Abgabe von Angeboten auf. Ein Ermessens-, Entscheidungs- oder sonstiger Spielraum kommt Frau S. dabei nicht zu. Bei den Anfragen und der Auswahl der Anbieter nutzt sie ihr Erfahrungswissen. Ein Entscheidungsspielraum ist nicht erkennbar. Hierzu hat Frau S. bei ihrer Vernehmung auch nichts ausgeführt.

Frau S. führt auch keine „Preisverhandlungen“ mit den Anbietern, bei der ihr ein Ermessens-, Entscheidungs- oder sonstiger Spielraum zukommt. Frau S. hat in ihrer Aussage als Zeugin im Beschwerdetermin hierzu erklärt, sie frage schon einmal nach, ob es einen Preisnachlass gebe, und damit den Vortrag der Arbeitgeberin aus der Beschwerdeerwiderung bestätigt. Die Nachfrage nach einem Preisnachlass belegt aber nicht das Bestehen eines irgendwie gestalteten Spielraums. Im Zweifel scheidet ein teurerer Anbieter bei der Auswahl als Vertragspartner aus. Auf die nachfolgenden Ausführungen wird insoweit verwiesen.

Allerdings trifft Frau S. aus den von ihr eingeholten Angeboten eine Auswahl, von welchem Anbieter die zu bestellende Ware beschafft werden soll. Ihre Auswahlmöglichkeiten bewegen sich aber dabei in einem so engen Rahmen, dass nicht mehr von einer selbständigen Leistung im Sinne des Tarifrechts gesprochen werden kann. Hiervon ist die Beschwerdekammer nach den Aussagen von Frau S. und ihres Vorgesetzten, Herrn von W., im Beschwerdetermin mit hinreichender Sicherheit überzeugt.

Die Einkaufsentscheidung von Frau S. lässt sich nach ihrer Zeugenvernehmung dahin zusammenfassen, dass sie bei drei Anbietern das preislich günstigste Angebot auswählt, es sei denn, bei diesem Angebot kann die ihr aus der Fachabteilung vorgegebene Lieferzeit nicht eingehalten werden. Diese beträgt nach Aussage von Frau S. in der Regel ein bis drei Tage. Lieferanten, die nicht innerhalb dieser Zeit liefern können, erhalten auch nicht den Zuschlag. Frau S. hat zu diesem Punkt ausgeführt, bei der Auswahl habe der Preis Priorität. Man dürfe aber auch die Lieferzeit nicht aus

dem Blick verlieren. Sie gehe grundsätzlich von einer Lieferzeit von ein bis drei Tagen als akzeptabel aus. Bei einer längeren Lieferzeit wähle sie auch schon einmal das teurere Angebot aus. Herr von W. hat zunächst darauf hingewiesen, dass bei bestehenden Geschäftsbeziehungen, wie sie etwa im Hinblick auf Microsoft Lizenzen mit einem Dienstleister bestünden, keine Auswahl unter mehreren Anbietern stattfinde. Er hat darüber hinaus bestätigt, dass in der Regel drei Angebote eingeholt würden und der günstigste Anbieter den Auftrag erhalte. Ohne Rücksprache geschehe dies aber nur bei kleinteiligeren Angelegenheiten. Alles, was nicht Routine sei, werde vorher zwischen ihm und Frau S. besprochen. Darüber hinaus hat Herr von W. in seiner Vernehmung erklärt, Frau S. erhalte spezifizierte Angaben zu den zu beschaffenden Waren. Dabei komme es nicht stets auf einen bestimmten Hersteller, etwa eines Monitors, an. Die technischen Anforderungen würden aber in aller Regel durch die Fachabteilungen vorgegeben. Es sei dann im Grunde immer wieder dasselbe oder ein ähnliches Produkt zu beschaffen.

Nach den Aussagen beider Zeugen, an deren Wahrheitsgehalte die Kammer keinen Zweifel hegt und der auch von einem der Beteiligten im Termin nicht in Abrede gestellt worden ist, besitzt Frau S. bei ihrer Auswahlentscheidung keinen nennenswerten Entscheidungsspielraum. Sie kann nicht eine teurere Ware beschaffen, wenn es eine günstigere gibt. Sie kann nicht eine bestimmte Lieferzeit als noch tolerabel hinnehmen, wenn sie anderweitige Vorgaben hat. Was sie beschaffen muss, steht nach Eingang der von ihr angeforderten Angebote fest; bei nicht routinemäßigen Vorgängen nimmt sie Rücksprache mit Herrn von W..

Unerheblich für die tarifrechtliche Bewertung ist, dass Frau S. für Bestellungen bis zu EUR 5.000,- eine Einkaufsvollmacht erhalten hat. Zum Bestellvorgang selbst hat Frau S. ausgeführt, dass sie nach der Auswahl des Anbieters die Bestellung in SAP anlegt, diese Herrn von W. vorgelegt wird und von diesem freigegeben wird. Bei Beschaffungen bis EUR 5.000,- geht die Bestellung dann direkt an den Anbieter. Die Annahme, Frau S. erbringe beim Einkauf selbständige Leistungen im Sinne des Tarifrechts, begründet die Einkaufsvollmacht nicht. Sie verkürzt und vereinfacht viel-

mehr den Einkaufsvorgang bei Angelegenheiten von geringerer finanzieller Bedeutung für die Arbeitgeberin. Daneben bringt die Arbeitgeberin damit auch ihre Wertschätzung gegenüber der Arbeit von Frau S. zum Ausdruck.

(c) Das weitere Vertragsmanagement nach Veranlassung der Bestellung durch Frau S. dient der Kontrolle von Fristen, der Kontrolle der Lieferung und der Abwicklung der Bestellung bis zu ihrer Bezahlung. Selbständige Leistungen sind insoweit nicht ersichtlich.

(d) Gleiches gilt für die Lieferantenbewertung. Insoweit steht nach der durchgeführten Beweisaufnahme für die Kammer fest, dass Frau S. auch ihr eigenes Erfahrungswissen in die Beurteilung der Lieferanten einfließen lässt. Das ist aber keine selbständige Leistung. Die Auswertung der Lieferantenbefragung und ggf. das Ziehen von Schlussfolgerungen aus deren Ergebnis obliegt dem zentralen Einkauf der Arbeitgeberin.

(e) Ob und inwieweit auch die Vorgaben aus der Arbeitsanweisung für die Durchführung des LHG-Einkaufs (Ast 13) die Entscheidungsbefugnisse beschränken, bedarf nach Vorstehendem keiner weiteren Ausführungen.

e) Frau S. ist auch zutreffend von der Arbeitgeberin der Stufe 6 ihrer Entgeltgruppe zugeordnet worden.

Nach dem von der Arbeitgeberin in ihrem Zustimmungsantrag an den Betriebsrat (auf Seite 7, Blatt 38 d. A. des ArbG) dargestellten Stufenlaufzeiten des Arbeitsverhältnisses von Frau S., hat diese die Stufe 6 am 01.08.2023 erreicht.

f) Frau S. ist auch in die Entgeltgruppe 7 Stufe 6 umzugruppieren, obwohl sie keine selbständigen Leistungen im Sinne der Entgeltgruppe 7 erbringt. Die Zuordnung zur Entgeltgruppe 7 beruht auf der Regelung zur Besitzstandswahrung in § 1 Abs. 5 des Tarifvertrags zu § 49 TVöD VKA vom 01.02.2008.

Am 01.02.2008 war Frau S. als Sachbearbeiterin Güterschreiber am N...kai beschäftigt und damit nach § 1 Abs. 1 des Tarifvertrags zu § 49 TVöD der Entgeltgruppe 7 zugeordnet. Nach § 1 Abs. 5 Satz 3 des Tarifvertrags zu § 49 TVöD erfolgt bei einer späteren Umgruppierung keine Rückgruppierung. Damit bleibt es bei der Zuordnung zur Entgeltgruppe 7.

III. Eine Kostenentscheidung ist im Beschlussverfahren nicht zu treffen. Gründe für die Zulassung der Rechtsbeschwerde liegen nicht vor.

gez. ...

gez. ...

gez. ...