

BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Funktionsbeschreibungen in einem Unternehmen der Computerindustrie

BAG, Beschluß vom 14. Januar 1986 (1 ABR 82/83)

Leitsätze

1. Der Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht bei der Erstellung von Funktionsbeschreibungen, mit denen für Gruppen von Stelleninhabern mit vergleichbaren Tätigkeiten deren Funktionen festgestellt und nur in ihren Tätigkeitsschwerpunkten beschrieben werden, und mit der den Stelleninhabern eine bestimmte Funktionsbezeichnung zugewiesen wird.

2. Versteht das Landesarbeitsgericht einen Antrag des Arbeitgebers auf Feststellung, daß dem Betriebsrat in einer nur allgemein umschriebenen Angelegenheit kein Mitbestimmungsrecht zusteht, enger als vom Arbeitgeber gemeint, so kann über den Antrag auch in der Rechtsbeschwerdeinstanz nur in dem Umfang entschieden werden, in dem das Landesarbeitsgericht ihn beschieden hat, wenn nicht auch der Arbeitgeber Rechtsbeschwerde einlegt.

Paragrafen

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10, §§ 94, 95; ArbGG 1979 § 81

Stichworte

Arbeitsbewertungsverfahren — Mitbestimmung des Betriebsrates; Beschlußverfahren (betriebsverfassungsrechtlicher) — Antragserfassung; Funktionsbeschreibung — Mitbestimmung des Betriebsrates; Gehaltsbandbreiten (Festlegung von —); Stellenbeschreibung — Mitbestimmung des Betriebsrates.

Tenor

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 19. Oktober 1983 — 12 Ta BV 19/83 — wird zurückgewiesen.

Gründe

A. Der Arbeitgeber — ein Unternehmen der Computerindustrie — beabsichtigte im Jahre 1981 für die Be-

reiche der Zentrale in P. — mit Ausnahme der Produktion — sogenannte Funktionsbeschreibungen einzuführen, nachdem diese schon seit 1977 für die nicht tarifgebundenen Geschäftsstellen — jedenfalls zum Teil — geschaffen worden waren. Hinsichtlich dieser Funktionsbeschreibungen hat der Arbeitgeber in einem Einführungsreferat der Personalabteilung u. a. ausgeführt:

... wollen wir mit der Funktionsbeschreibung bestimmte Funktionstypen beschreiben. Das heißt, wir sollen tätigkeitsbezogene Kategorien bilden. Damit wollen wir bei der Funktionsbeschreibung die gemeinsamen Tätigkeitsschwerpunkte aller Mitarbeiter in ähnlichen Aufgabenstellungen erfassen, die diese Mitarbeiter unterscheidenden Einzelaufgabenstellungen und Details bewußt ignorieren.

...
Zweck der Funktionsbeschreibung

Mit der Einführung von Funktionsbeschreibungen werden folgende Ziele verfolgt:

- a) Hilfsmittel bei der Leistungsbeurteilung
- ...
- b) Transparentere und geschlossenerere Gehaltspolitik
- ...
- c) Grundlage einer systematischen Personalförderung und -entwicklung
- ...
- d) Ordnungskriterien für Statistiken und Personalplanung
- ...
- e) Information Bewerber
- ...

Der Arbeitgeber ordnet die in den einzelnen Funktionsbeschreibungen konkretisierten Funktionen den Gehaltsgruppen des für den Betrieb des Arbeitgebers in P. — jedoch nicht für die Geschäftsstellen — zur Anwendung kommenden Gehaltsrahmenabkommens für die Angestellten in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 19. Februar 1975 zu bzw. stellt fest, daß der Funktionsinhaber außertariflicher Angestellter (AT) ist.

Den einzelnen Funktionsbeschreibungen hat der Arbeitgeber in der Folgezeit sogenannte Gehaltsbandbreiten zugeordnet. Die Gehaltsbandbreiten sind dem

Betriebsrat und den Arbeitnehmern sowohl für ihre eigene als auch für verwandte Funktionen mitgeteilt worden. Insoweit heißt es in der Mitteilung vom 15. Februar 1983:

Gehaltsbandbreiten im TKD-Bereich zum 1. Januar 1983

...

Um die Verantwortung für die Gehaltsfestsetzung der einzelnen Mitarbeiter voll in die Hände der Führungskräfte vor Ort legen zu können, gleichzeitig aber ein Mindestmaß an Geschlossenheit und Gleichbehandlung über verschiedene Bereiche und Geschäftsstellen hinweg gewährleisten zu können, haben wir vor einiger Zeit Gehaltsbreiten geschaffen.

Bislang hatten diese Gehaltsbreiten den Charakter eines vertraulichen Orientierungsrahmens, den jeder Vorgesetzte bei seinen persönlichen Gehaltsentscheidungen zu berücksichtigen hatte. In dieser Zeit hat sich die Festlegung von Gehaltsbandbreiten sehr bewährt. Das ist die Voraussetzung dafür, daß wir Ihnen heute diese Bandbreiten bekanntgeben können.

Mit der Bekanntgabe wollen wir Sie über Ihre Verdienstmöglichkeiten informieren. Aus den Bandbreiten können Sie entnehmen, bis zu welcher Obergrenze sich ihr Gehalt in Ihrer gegenwärtigen Funktion bei optimaler Leistung entwickeln kann. Gleichzeitig zeigen wir Ihnen aber auch die Verdienstmöglichkeiten in anderen Funktionen Ihres Bereiches.

...

In welcher Weise die Gehälter letztlich innerhalb der Bandbreiten festgesetzt werden, insbesondere welche Bedeutung die Gehaltsbandbreiten hinsichtlich der Angestellten haben, die unter das Gehaltsrahmenabkommen fallen, ist nicht näher vorgetragen worden. Tarifangestellte erhalten jedenfalls das Tarifgrundgehalt, gegebenenfalls eine Tarifgruppenzulage, die tarifliche Leistungszulage und evtl. übertarifliche, freiwillige Zulagen des Arbeitgebers.

Von der Einführung der Funktionsbeschreibungen werden etwa 2000 Angestellte in der Zentrale P. betroffen, von denen rd. 20% AT-Angestellte sind.

Im Hinblick auf die angekündigten Funktionsbeschreibungen verlangte der Betriebsrat (Gehaltsausschuß) am 9. November 1981 vom Arbeitgeber zunächst die Mitteilung der namentlichen Zuordnung der Mitarbeiter zu den Funktionsbeschreibungen, deren aktuelle Tarifeinstufung und die Gehaltsbandbreiten für die Funktionsgruppen. Das sagte der Arbeitgeber am 23. November 1981 zu und wies darauf hin, daß Gehaltsbandbreiten (bislang) nur für Geschäftsbereiche existieren.

In den anschließenden Gesprächen über die Beteiligung des Betriebsrates bei der Einführung der Funktionsbeschreibungen legte der Arbeitgeber am 28. April 1982 einen Entwurf für eine Betriebsvereinbarung vor, den der Betriebsrat mit einem Entwurf vom 4. Mai 1982 beantwortete. In diesem heißt es unter „§ 2 Zielsetzung“:

Die FB dienen der Verbesserung der Aufgaben- und Verantwortungstransparenz. Sie legen den Anforderungsrahmen für Arbeitnehmer fest, in Form von Aufgabenschwerpunkten.

Sie dienen außerdem der Zuordnung der FB zu den Tarifgruppen des Gehaltsrahmenabkommens der Metallindustrie MW und der Festlegung von Einkommen im über- und außertariflichen Bereich.

In § 3 wird geregelt, daß die Funktionsbeschreibungen, insbesondere die Zuordnung der Funktionsbeschreibung zu den Tarifgruppen, der Zustimmung des Betriebsrats bedarf, die im Streitfall durch einen verbindlichen Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden soll. § 4 enthält Regelungen über die Unterrichtung der Arbeitnehmer und deren Beschwerderecht. § 5 bestimmt, daß jede Zuordnung eines Mitarbeiters zu einer Funktionsbeschreibung entsprechend § 99 BetrVG mitbestimmungspflichtig sein soll, wobei die Frist zur Stellungnahme des Betriebsrats auf einen Monat ausgedehnt wird. § 6 enthält Regelungen über die Anpassung von Tarifeinstufungen, wonach u.a. eine Herabgruppierung erst zwölf Monate nach Einführung der Funktionsbeschreibung unter Einhaltung der Kündigungsfrist möglich sein soll. Die anderen Vorschriften regeln die Änderung und Überprüfung der Funktionsbeschreibungen.

Im Laufe der Verhandlungen einigten sich die Beteiligten auf eine Betriebsvereinbarung vom 24. Juni 1982. Zu einer Unterzeichnung dieser Betriebsvereinbarung kam es jedoch nicht, weil der Arbeitgeber vom Betriebsrat die Anerkennung dieser Betriebsvereinbarung als eine freiwillige Betriebsvereinbarung forderte, während der Betriebsrat auf einem Mitbestimmungsrecht beharrte.

Mit Rücksicht darauf erklärte der Arbeitgeber die Verhandlungen für gescheitert. Der Betriebsrat rief daraufhin die Einigungsstelle an und beantragte beim Arbeitsgericht die Benennung eines Vorsitzenden und die Festlegung der Zahl der Mitglieder (1BV 9/82 Arbeitsgericht Paderborn). Ob die Einigungsstelle zwischenzeitlich gebildet worden ist und einen Spruch gefällt hat, ist nicht bekannt.

Der Arbeitgeber ist der Ansicht, die Festlegung der Tätigkeit von Mitarbeitern in Funktionsbeschreibungen sei rechtlich nichts anderes als eine Stellenbeschreibung. Bei der Funktionsbeschreibung werde die Tätigkeit des Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz beschrieben. Diese Festlegung, die dadurch eintretende Arbeitsplatzgestaltung sowie geringfügige organisatorische Änderungen der Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer hielten sich im Rahmen ihres Direktionsrechts und seien nicht mitbestimmungspflichtig.

Auch der Umstand, daß die Funktionsbeschreibungen Tatsachen festlegen, die bei der individuellen Gehaltseinstufung oder bei der Leistungsbeurteilung Verwendung finden könnten, mache die Festlegung noch nicht zum Inhalt von Lohngestaltungsverfahren. Durch die Funktionsbeschreibungen werde lediglich eine größere Klarheit hinsichtlich der gestellten Aufgaben für die Mitarbeiter erreicht, so daß eine bessere Basis für Leistungsbeurteilungen sowie die Gehaltsfindung und die Mitarbeiterförderung gegeben sei. Die individuelle Ein- oder Umgruppierung einzelner Arbeitnehmer auch unter Verwendung der Funktionsbeschreibungen sei als Einzelatbestand selbstverständlich mitbestimmungspflichtig nach § 99 BetrVG.

Der Arbeitgeber hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Erstellung und Einführung von Funktionsbeschreibungen im Bereich der Abteilungen der Zentrale ... P besteht.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Er hält den Antrag wegen des bereits anhängigen Verfahrens zur Errichtung einer Einigungsstelle für unzulässig. Der Antrag sei auch unbegründet.

Die Einführung der Funktionsbeschreibungen sei auf ein Arbeitsbewertungsverfahren angelegt. Nach den eigenen Erklärungen des Arbeitgebers seien die Funktionsbeschreibungen die Grundlage für Leistungsbeurteilung und Gehaltsfindung. Es handele sich nicht um bloße Stellenbeschreibungen, sondern um die Einführung eines Systems funktionsbezogener transparenter und gerechter Entgeltfindung. Das seien Fragen der betrieblichen Lohngestaltung. Für die Angestellten seien die Funktionsbeschreibungen eine wesentliche Voraussetzung für die Gehaltsstruktur, die Gruppenbildung, die Gehaltszuordnung, für die Erstellung und die Zuordnung zu Bandbreiten des Gehalts und für die Leistungsbeurteilung.

Ihm stehe daher ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu. Dieses ergebe sich auch aus § 94 Abs. 2 BetrVG, da in den Funktionsbeschreibungen Beurteilungskriterien festgelegt würden.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben, das Landesarbeitsgericht die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Abweisungsantrag weiter, während der Arbeitgeber um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Erstellung der Funktionsbeschreibung verneint.

I. Der Antrag ist zulässig.

1. Die Rechtsbeschwerde ist der Ansicht, ein Verfahren über das Bestehen oder Nichtbestehen von Mitbestimmungsrechten — sogenanntes Vorabentscheidungsverfahren — sei solange unzulässig, als nicht die Einigungsstelle entschieden habe. Das Bundesarbeitsgericht hat solche Verfahren jedoch stets für zulässig angesehen. Der Senat hat sich zuletzt in seiner Entscheidung vom 6. Dezember 1983 (BAG 44, 285 = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung) mit den Einwendungen gegen diese Rechtssprechung auseinandergesetzt und an ihr festgehalten. Die Rechtsbeschwerde nennt keine neuen Gesichtspunkte, die ein erneutes Eingehen auf diese Problematik erforderlich machen.

2. Zu entscheiden ist in der Rechtsbeschwerdeinstanz allein noch darüber, ob der Betriebsrat bei der „Erstellung“ der Funktionsbeschreibungen ein Mitbestimmungsrecht hat.

a) Der Arbeitgeber hat vor dem Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht eine Entscheidung darüber begehrt, daß der Betriebsrat sowohl bei der „Erstellung“ als auch bei der „Einführung“ der Funktionsbeschreibungen kein Mitbestimmungsrecht hat. Dieser Antrag

war allein nach seinem Wortlaut nicht ausreichend bestimmt. Während der Begriff „Erstellung der Funktionsbeschreibungen“ eindeutig ist, nämlich deren Inhalt und äußere Gestaltung umfaßt, läßt sich diejenige Maßnahme des Arbeitgebers, die mit „Einführung von Funktionsbeschreibungen“ umschrieben wird, daraus allein nicht entnehmen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats muß aber in einem Streit um das Bestehen von Mitbestimmungsrechten der Antrag dahin lauten, daß das Bestehen oder Nichtbestehen eines Mitbestimmungsrechts in einer „konkret zu bezeichnenden Angelegenheit“ festgestellt wird (Beschluß vom 16. August 1983 — 1 ABR 11/82 — AP Nr. 2 zu § 81 ArbGG 1979). Streitgegenstand eines solchen Verfahrens ist immer die Frage, ob der Betriebsrat hinsichtlich einer bestimmten Maßnahme des Arbeitgebers ein Mitbestimmungsrecht hat oder nicht.

Als diejenige Maßnahme, hinsichtlich der im vorliegenden Verfahren Streit unter den Beteiligten über Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats besteht, ist im Antrag des Arbeitgebers neben der Erstellung der Funktionsbeschreibungen auch die Einführung der Funktionsbeschreibungen angegeben worden. Das ist jedoch kein Begriff mit einem allgemeingültigen, feststehenden Inhalt. Was damit gemeint war, kann allenfalls durch die Auslegung des Antrages ermittelt werden. Sein Inhalt kann sich aus den tatsächlichen Vorgängen, aus denen sich der Streit der Beteiligten entwickelt hat und über die anläßlich des Streits gesprochen und verhandelt worden ist, ergeben.

Die Beteiligten haben den Begriff „Einführung von Funktionsbeschreibungen“ selbst laufend verwendet. Er taucht im Entwurf des Betriebsrats für eine Betriebsvereinbarung vom 4. Mai 1982 in § 1 „Geltungsbereich“ auf, wonach die Betriebsvereinbarung sachlich gelten soll für die Zielsetzung, Einführung und Anwendung von Funktionsbeschreibungen. Der Entwurf des Arbeitgebers für eine Betriebsvereinbarung vom 28. April 1982 ist überschrieben mit „Vorgehensweise bei der Ersteinführung von Funktionsbeschreibungen“. Die letztlich nicht abgeschlossene Betriebsvereinbarung vom 24. Juni 1982 lautet ausdrücklich: „Betriebsvereinbarung über die Einführung von Funktionsbeschreibungen“. In allen diesen Betriebsvereinbarungen geht es — mehr oder weniger ausführlich und naturgemäß mit unterschiedlichem Inhalt — um die Regelung mehrerer Maßnahmen. Einmal um die Erstellung der Funktionsbeschreibungen selbst, ob diese vom Arbeitgeber allein erstellt werden oder der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen. Zum anderen um die Zuordnung der Funktionsbeschreibungen zu den Gehaltsgruppen des Gehaltsrahmenabkommens (Tarifgruppen). Geregelt werden soll weiter die Unterrichtung der Arbeitnehmer über die Funktionsbeschreibungen und deren Bedeutung, deren Umsetzung in den Arbeitsvertrag, und ein Beschwerderecht des Arbeitnehmers gegen die Anwendung der Funktionsbeschreibung auf sein Arbeitsverhältnis. Schließlich sollen die Folgen der Eingruppierung der Arbeitnehmer in die Tarifgruppen entsprechend den Funktionsbeschreibungen geregelt werden. Hinsichtlich all dieser

Vorgänge hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch genommen, wie sein Entwurf für eine Betriebsvereinbarung und die Anrufung der Einigungsstelle mit dem Ziel, diesen Entwurf letztlich zum Inhalt eines Spruchs der Einigungsstelle zu machen, ausweist. Auch soweit die Fassung für eine Betriebsvereinbarung vom 24. Juni 1982 nicht alle diese Forderungen des Betriebsrats berücksichtigt, hat der Betriebsrat, wie sein Schreiben vom 28. Juni 1982 zeigt, hinsichtlich der hier getroffenen Regelungen nach wie vor ein Mitbestimmungsrecht und im Streitfall das Recht, die Einigungsstelle anzurufen, in Anspruch genommen. Der Arbeitgeber hat diese Mitbestimmungsrechte bestritten und, als der Betriebsrat die Einigungsstelle anrief und damit die in Anspruch genommenen Mitbestimmungsrechte auch durchsetzen wollte, das vorliegende Verfahren mit dem Ziel anhängig gemacht, das Nichtbestehen dieser Mitbestimmungsrechte feststellen zu lassen. Danach wäre in diesem Verfahren darüber zu entscheiden gewesen, ob der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat bei der Erstellung der Funktionsbeschreibungen einschließlich deren Änderung und Überprüfung, bei der Zuordnung der Funktionsbeschreibungen zu den Tarifgruppen, bei der Unterrichtung der Arbeitnehmer über die Funktionsbeschreibungen und deren Bedeutung und bei deren Umsetzung in das Einzelarbeitsverhältnis, wobei allerdings die Rechte des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bei notwendig werdenden Umgruppierungen einzelner Arbeitnehmer außer Streit waren.

b) Das Landesarbeitsgericht hat unter „Einführung der Funktionsbeschreibungen“ lediglich das Zurverfügungstellen der abschließend formulierten Funktionsbeschreibungen an den Betrieb zur weiteren Nutzung verstanden, nicht aber gerade die Nutzung oder Anwendung selbst, etwa im Bereich der Entgeltfindung. Es hat daher ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Anwendung der Funktionsbeschreibungen nicht entschieden.

Ob das Landesarbeitsgericht damit das Begehren des Arbeitgebers richtig verstanden hat, erscheint fraglich. Der Arbeitgeber hat jedoch nicht gerügt, daß das Landesarbeitsgericht seinem Begehren nur teilweise entsprochen hat. (*Anm. d. Red.:* Das BAG zieht daraus die in Leitsatz 2 ausgesprochene Konsequenz.)

1. Der Betriebsrat hat bei der Erstellung der Funktionsbeschreibungen kein Mitbestimmungsrecht. Ihr Inhalt und ihre äußere Gestaltung bedürfen keiner Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die notfalls durch einen Spruch der Einigungsstelle zu ersetzen ist.

a) Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 31. Januar 1984 (— f ABR 63/81 — AP Nr. 3 zu § 95 BetrVG 1972) ausgesprochen, daß der Betriebsrat bei der Erstellung von Stellenbeschreibungen kein Mitbestimmungsrecht hat. Eine Stellenbeschreibung legt die Funktion einer bestimmten Stelle innerhalb des betrieblichen Geschehens fest. Sie definiert die Aufgabe und die Kompetenz dieser Stelle und beschreibt, welche Tätigkeiten im einzelnen zur Erfüllung dieser Auf-

gabe verrichtet werden müssen. Sie ist damit Teil der Organisation des betrieblichen Arbeitsablaufes, indem sie festlegt, an welcher Stelle welche Arbeit zu verrichten ist. Für die vom Arbeitgeber eingeführten Funktionsbeschreibungen kann nichts anderes gelten. Sie unterscheiden sich von Stellenbeschreibungen nur dadurch, daß nicht jeder einzelne Arbeitsplatz, jede Stelle, hinsichtlich der wahrzunehmenden Aufgabe und der einzelnen Tätigkeiten beschrieben wird, sondern daß sie für eine Gruppe von Stelleninhabern mit vergleichbaren Tätigkeiten deren Aufgaben allgemein, d.h. deren Funktion, festlegen und dies nur in Tätigkeitsschwerpunkten beschreiben. Die Funktionsbeschreibung weist darüber hinaus all denjenigen Arbeitnehmern, denen diese Funktion übertragen ist, als Funktionsträger eine bestimmte Funktionsbezeichnung zu. Das ist eine reine Bestandsaufnahme und eine planerische Entscheidung des Inhalts, Arbeitsaufgaben jeweils so zu übertragen, daß sie den Funktionsbeschreibungen entsprechen. Sie wird damit auch zu einem Instrument der Personalplanung. Über diese und damit auch über deren Instrumente und Unterlagen ist der Betriebsrat nach § 92 BetrVG zu unterrichten. Ein Mitbestimmungsrecht bei einzelnen organisatorischen Maßnahmen der Personalplanung steht ihm jedoch nicht zu.

b) Der Arbeitgeber plant nach seinem eigenen Vorbringen, die Funktionsbeschreibungen auch für andere Zwecke zu nutzen. Sie sollen u.a. Hilfsmittel bei der Leistungsbeurteilung sein und eine transparentere und geschlossener Gehaltspolitik ermöglichen. Allein diese Verwendungsabsicht gibt dem Betriebsrat jedoch kein Mitbestimmungsrecht schon bei der Erstellung der Funktionsbeschreibungen. Mitbestimmungspflichtig ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG erst die betriebliche Lohngestaltung selbst.

Betriebliche Lohngestaltung, Entlohnungsgrundsätze und Entlohnungsmethoden können an die vom Arbeitnehmer zu verrichtende Tätigkeit, an deren Aufgabe, anknüpfen. Welche Tätigkeit ein Arbeitnehmer zu verrichten hat, bestimmt sich nach seinem Arbeitsvertrag. Die Beschreibung dieser Tätigkeit in einer Funktionsbeschreibung wird erst dann Teil der betrieblichen Lohngestaltung, wenn zwischen der so beschriebenen Tätigkeit und der Entlohnung eine Verbindung hergestellt wird. Soll dies geschehen, so kann dabei ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG gegeben sein. Bei einer solchen Lohngestaltung ist dann auch zu entscheiden, ob gerade die in der Funktionsbeschreibung festgelegte Tätigkeit oder andere Kriterien für die Entlohnung maßgebend sein sollen. Allein die Tatsache, daß zwischen der Funktionsbeschreibung als Tätigkeitsbeschreibung und der Entlohnung irgendwann einmal ein Bezug hergestellt und damit Lohngestaltung betrieben werden kann, führt noch nicht dazu, schon die bloße Beschreibung der Tätigkeit in einer Funktions- oder Stellenbeschreibung der Mitbestimmung des Betriebsrats zu unterwerfen.

c) Für die Aufstellung von Bestellungsgrundsätzen und Auswahlrichtlinien gilt nichts anderes.

Allgemeine Beurteilungsgrundsätze im Sinne von § 94 BetrVG sind Regelungen, die die Bewertung des Verhaltens oder der Leistung eines Arbeitnehmers verobjektivieren und nach einheitlichen Kriterien ausrichten sollen. Es geht damit um die Regelung der Frage, wie der Arbeitnehmer in seiner Leistung oder seinem Verhalten verurteilt werden soll. Mit solchen allgemeinen Beurteilungsgrundsätzen soll ein einheitliches Vorgehen bei der Beurteilung und ein Bewerten nach einheitlichen Maßstäben ermöglicht und so erreicht werden, daß die Beurteilungsergebnisse miteinander vergleichbar sind (Beschuß des Senats vom 23. Oktober 1984 — 1 ABR 2/83 — zur Veröffentlichung vorgesehen).

Die in den Funktionsbeschreibungen festgelegten Funktionen der Arbeitnehmer können eine tatsächliche Grundlage für die Leistungsbeurteilung abgeben. Ob sie dazu verwendet werden sollen oder ob eine Beurteilung auf andere Kriterien aufbauen soll, ist dann zu entscheiden, wenn Beurteilungsgrundsätze vereinbart werden sollen. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats schon bei der Erstellung der Funktionsbeschreibung als möglicher Grundlage einer Leistungsbeurteilung gewährt § 94 Abs. 2 BetrVG nicht. So hat der Senat auch entschieden, daß das Verlangen des Arbeitgebers, Arbeitnehmer sollten ihre Tätigkeiten in Erfassungsbögen eintragen, nicht deswegen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 94 Abs. 2 BetrVG begründet, weil diese Eintragungen tatsächliche Grundlage für eine Leistungsbeurteilung sein können (BAG 37, 112 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes).

d) Für Anforderungsprofile hat der Senat entschieden, daß diese keine Auswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG sind und deren Erstellung daher nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegt (BAG 43, 26 = AP Nr. 2 zu § 95 BetrVG 1972). Die Funktionsbeschreibungen enthalten noch nicht einmal Anforderungen hinsichtlich der fachlichen und persönlichen Voraussetzungen der jeweiligen Funktionsträger.

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats an ihrer Erstellung kann daher schon deswegen aus § 95 BetrVG nicht hergeleitet werden.

2. Die Funktionsbeschreibungen selbst besagen nicht, welcher Tarifgruppe der jeweilige Funktionsträger zuzuordnen ist. Sie enthalten auch keine Angaben darüber, welche Gehaltsbandbreite für den jeweiligen Funktionsträger maßgebend sein soll. Diese Entscheidungen des Arbeitgebers werden vielmehr erst nach Erstellung der Funktionsbeschreibungen getroffen. Sie sind Teil ihrer Nutzung oder Anwendung, die nicht Gegenstand des Rechtsbeschwerdeverfahrens ist. Der Senat kann daher nicht darüber entscheiden, ob die Zuordnung von Gehaltsbandbreiten zu den einzelnen Funktionsbeschreibungen der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt oder ob die Zuordnung der einzelnen Funktionsträger zu bestimmten Tarifgruppen ein Vorgang ist, der über eine Ein- oder Umgruppierung des Funktionsträgers hinausgeht und deswegen einem weitergehenden Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegt, als es sich aus § 99 BetrVG ergibt und vom Arbeitgeber auch zugestanden wird. Nicht zu entscheiden ist darüber, ob der Betriebsrat Regelungen verlangen kann, die ein Beschwerderecht des Arbeitnehmers gegen die Beschreibung seiner Funktion begründen und die den Arbeitnehmern vor Nachteilen einer möglichen Herabgruppierung schützen.

3. Daß schließlich die bloße Zurverfügungstellung der fertig erstellten Funktionsbeschreibungen im Betrieb als interne Verwaltungsmaßnahme nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt, bedarf keiner Begründung. Insoweit hat der Betriebsrat auch kein Mitbestimmungsrecht geltend gemacht.

Soweit daher das Landesarbeitsgericht Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Erstellung von Funktionsbeschreibungen und deren Zurverfügungstellung an den Betrieb verneint hat, hat es zutreffend entschieden. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen diese Entscheidung war daher zurückzuweisen.

STEUERRECHT

Standardsoftware als immaterielles Wirtschaftsgut

BFH, Urteil vom 3. Juli 1987 (III R 7/86)

Leitsatz

Computerprogramme (hier Anwender-Standardsoftware) sind immaterielle Wirtschaftsgüter; für ihre Anschaffung kann daher keine Investitionszulage nach § 19 BerlinFG gewährt werden. (Bestätigung des BFH-Urteils vom 5. Oktober 1979 III R 40/76, BFHE 129, 110, BStBl II 1980, 17).

Paragrafen

BerlinFG § 19.

Stichworte

Anwenderstandardsoftware — Wirtschaftsgut (immaterielles); Computerprogramm — Investitionszulage; Software — Steuerrecht; Standardsoftware — Wirtschaftsgut (immaterielles)