

Aktenzeichen: 4 ABR 12/02
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Beschluß vom 22. Januar 2003
- 4 ABR 12/02 -

I. Arbeitsgericht
Aachen

Beschluß vom 8. März 2001
- 8 BV 79/00 d -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 16. Oktober 2001
- 13 TaBV 53/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Umgruppierung; korrigierende Rückgruppierung

Gesetze:

BetrVG 1972 § 99; BAT 1975 §§ 22, 23; Anlage 1 a Teil I Allgemeiner Teil VergGr. VIII Fallgr. 1 a, 1 b, VergGr. VII Fallgr. 1 a, 1 b, 1 c, 2, VergGr. VI b Fallgr. 1 a, 1 b, 2 BAT Anlage 1 a Teil IV Abschnitt A Unterabschnitt III ("Fremdsprachenassistenten <Fremdsprachensekretäre>") VergGr. VII Fallgr. 1 zum BAT/BL

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Teilweise Parallelsache zu Senat 22. Januar 2003 - 4 ABR 18/02 - nv.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 ABR 12/02
13 TaBV 53/01
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Januar 2003

BESCHLUSS

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin, Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 22. Januar 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Friedrich und Dr. Wolter, die ehrenamtlichen Richter Kiefer und Seifner für Recht erkannt:

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Köln vom 16. Oktober 2001 - 13 TaBV 53/01 - aufgehoben.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Aachen vom 8. März 2001 - 8 BV 79/00 d - abgeändert:

Die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Umgruppierung der Arbeitnehmerin H in VergGr. VII BAT ab 1. November 1999 wird ersetzt.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Zustimmung des Betriebsrats zu der von der Arbeitgeberin vollzogenen korrigierenden Rückgruppierung der Angestellten H von VergGr. VI b Fallgruppe 1 a nach VergGr. VII Fallgruppe 2 BAT zu ersetzen ist.

Die Arbeitgeberin ist eine in der Rechtsform der GmbH geführte Forschungseinrichtung mit etwa 4000 Mitarbeitern; Gesellschafter sind zu 90 % der Bund und zu 10 % das Land Nordrhein-Westfalen.

Die am 26. Juni 1944 geborene Angestellte H ist gelernte Industriekauffrau. Sie trat am 11. Februar 1980 in die Dienste der Rechtsvorgängerin der Arbeitgeberin, der Kernforschungsanlage J GmbH. Nach dem Arbeitsvertrag vom 14. Februar 1980 ist sie unbefristet "als Sekretärin ... unter Eingruppierung in die Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 4 (Anlage 1 a zum Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) Teil II Abschnitt N Unterabschnitt I)" mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden eingestellt. Nach § 2 des Arbeitsvertrags finden auf das Arbeitsverhältnis der MTV-KFA und damit der BAT in der für die Bereiche des Bundes und der Länder in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung. Sie führte das Sekretariat des Stellvertreters des Projektleiters Kernfusion (KFS).

In einer Hausmitteilung vom 7. Januar 1983 schlug der Vorgesetzte der Frau H der Personalabteilung die Umgruppierung dieser Angestellten nach VergGr. VI b Fallgruppe 1 a BAT zum 1. Februar 1983 vor, weil Frau H ab diesem Zeitpunkt zusätzlich als Sachbearbeiterin für die Organisation und Bearbeitung von Verwaltungsangelegenheiten der Projektleitung KFS zuständig sein sollte. In einem Vermerk vom 21. Januar 1983 befürwortete die Personalabteilung die Umgruppierung. Mit Schreiben



vom 1. Februar 1983 informierte die Arbeitgeberin Frau H über ihre Umgruppierung nach VergGr. VI b Fallgruppe 1 a BAT mit Wirkung zum 1. Februar 1983.

Im Zeitraum vom 4. bis zum 29. März 1996 überprüfte der Bundesrechnungshof die Personalausgaben der Arbeitgeberin für die dem erweiterten Bereich der Verwaltung und dem Bereich der Sekretariate zuzuordnenden Arbeitsplätze. In seinem Prüfbericht vom 19. Juli 1996 führte der Bundesrechnungshof unter dem Stichwort "Vorzimmerkräfte" aus:

"Die KFA hat die Vorzimmersekretärinnen in die VergGrn. VIb - IVb BAT eingruppiert, ohne daß die tarifrechtlichen Voraussetzungen hierfür vorliegen.

Die Eingruppierungen der Sekretärinnen und die zugehörigen Stellenausweisungen sind tarifrechtlich unbegründet. Sekretärinnen, die gleichzeitig die Funktion von Vorzimmerkräften wahrnehmen, erbringen keine selbständigen Leistungen im tarifrechtlichen Sinne auf der Grundlage von gründlichen und vielseitigen oder gar umfassenden Fachkenntnissen (vgl. u. a. Böhm/Spiertz, Kommentar zum BAT, Randziffer 13 zu VergGr. VIb BAT, Seite 224, 2. und 5. Spiegelstrich). Aus diesem Grunde haben Bund und Länder übertarifliche Regelungen für diesen Personenkreis geschaffen (BMI - RdSchr. vom 13.09.1973 - D III 1-220 254/2).

So können z. B. beim Bund die ersten Vorzimmerkräfte von Staatssekretären im Regelfall in die VergGr. Vb BAT, die zweiten Vorzimmerkräfte von Ministern in die VergGr. Vc BAT und bei obersten Bundesbehörden wie auch bei Behördenleitern im nachgeordneten Bereich die Vorzimmerkraft eines Angehörigen der Besoldungsgruppe B 8 und höher ebenfalls in die VergGr. Vc BAT eingruppiert werden.

... Die Arbeitsplatzgespräche haben ergeben, daß die dort ausgeübten Tätigkeiten aus tarifrechtlicher Sicht nicht über das übliche Aufgabenspektrum einer Vorzimmertätigkeit hinausreichen. Analog zu der o.g. Regelung des Bundesministeriums des Innern halten wir eine übertarifliche Eingruppierung der Vorzimmerkräfte der Vorstandsmitglieder in die VergGr. Vc BAT für angemessen. ...

...

Nach unseren Feststellungen sind die von der KFA in diesem Bereich vorgenommenen Eingruppierungen überhöht, da die Angestellten zur Erledigung der jeweiligen Aufgaben keine gründlichen, vielseitigen Fachkenntnisse benötigen und keine selbständigen Leistungen erbringen müssen. Sofern diese Angestellten überwiegend Schreibtätigkeiten verrichten, sind sie als Schreibkräfte in die VergGrn. IXb - VII BAT einzugruppieren



(...). Soweit bei ihnen die sog. "Sachbearbeitung" zeitlich überwiegt, handelt es sich i. d. R. um Arbeitsvorgänge, die dem Kammersatz zur VergGr. VIII Fallgr. 1 a BAT entsprechen."

Die Arbeitgeberin erstellte daraufhin die Tätigkeitsdarstellung und -bewertung vom 19. Januar 1999 für den Arbeitsplatz der Frau H, in der unter lfd. Nr. 6 die einzelnen Tätigkeiten von Frau H wie folgt aufgelistet sind:

- | | | |
|----|---|------|
| 1. | Bearbeitung von allgemeinen Verwaltungs- und Organisationsaufgaben der Projektleitung KFS | 60 % |
| 2. | Bearbeitung von Dienstreiseangelegenheiten | 10 % |
| 3. | Organisation und Abwicklung von Sitzungen und Workshops | 10 % |
| 4. | Organisation und Bearbeitung des Berichtswesens im Rahmen von internen und externen Kooperationen (ITER/NET, IEA) | 20 % |

Bei der Arbeitgeberin gibt es ein Organisationshandbuch mit sogenannten "internen Regelungen", die in schriftlicher Form zwei DIN A5 Ordner füllen und in neun Regelungsbereiche unterteilt sind. Dabei handelt es sich um eine Darstellung der Organisations- und Infrastruktur der Arbeitgeberin sowie um eine Zusammenstellung der Regelungen über die betriebliche Ordnung und der Dienstanweisungen, wie beispielsweise Unterschriftenregelungen für den Schriftverkehr oder die Benutzung von Vordrucken für Materialbestellungen. In der DIN A4 Broschüre "Forschungs- und Entwicklungsprogramm 2000" sind die Tätigkeiten der Institute der Arbeitgeberin in diesem Bereich beschrieben und die Anforderungen und Möglichkeiten der Zusammenarbeit dargestellt. Die Koordination der in diesem Programm aufgeführten Institute und Institutionen fällt in den Aufgabenbereich der Angestellten H. Für die Erledigung der Schreibarbeiten benötigt Frau H Kenntnisse in der Textverarbeitung am PC. Für die Erstellung von Folien und Vorlagen für Vorträge benutzt sie die Softwareprogramme "Power Point" und "Corel Draw", wobei sie für die optisch ansprechende Gestaltung sorgt. Die Korrespondenz schreibt sie nach Stichwörtern, Vorlagen, Diktat oder nach skizzierten Angaben zum Teil auch in englischer Sprache. Im Rahmen der Vorbereitung von Dienstreisen hat Frau H Formulare auszufüllen, Verkehrsmittel und Hotels auszuwählen und Reiseunterlagen zusammenzustellen. Schwierig zu bearbeitende Geschäftsvorfälle wie zB die Abrechnung von Zwischendienstreisen, Dienstreisen in



Verbindung mit Privatreisen oder Urlaubsgewährung, Auslandsdienstreisen usw. werden von der zentralen Reisekostenstelle und einem Reisebüro erledigt. Im Rahmen der Vorbereitung von Sitzungen und Workshops obliegt Frau H die Klärung der Raumbelegung und -reservierung, die Zusammenstellung von Sitzungsunterlagen sowie die Einladung und Betreuung externer Teilnehmer.

Als Ergebnis der Bewertung durch die Arbeitgeberin ist die VergGr. VIII Fallgruppe 1 a BAT ausgewiesen. Eine von der Arbeitgeberin beauftragte externe Personalmanagerin kam in dem Gutachten vom 30. Mai 1999 zu dem Ergebnis, daß die von Frau H auszuübende Tätigkeit nicht nur eine schwierigere im Tarifsinne sei, sondern auch zu 100 % gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordere und die Klägerin dementsprechend in der VergGr. VII (Fallgr. 1 a) BAT und nach sechsjähriger Bewährung in der VergGr. VI b (Fallgr. 1 b) eingruppiert sei. Die Arbeitgeberin hält demgegenüber die Eingruppierung in der VergGr. VII (Fallgr. 2) BAT auf Grund dreijähriger Bewährung in VergGr. VIII (Fallgr. 1 a) BAT für tarifgerecht und informierte Frau H mit Schreiben vom 5. November 1999 über die entsprechende Korrektur ihrer Eingruppierung mit Wirkung zum 1. November 1999. Frau H erhält nach der Mitteilung des BMI vom 1. September 1998 zur Vergütungssicherung übergangsweise eine persönliche Zulage. Gegen ihre Rückgruppierung hat Frau H keine Klage erhoben.

Mit Schreiben vom 5. November 1999 bat die Arbeitgeberin den Betriebsrat um sein Einverständnis zur Korrektur der Eingruppierung von Frau H nach VergGr. VII Fallgruppe 2. Der Betriebsrat bat mit Schreiben vom 9. November 1999 um Vorlage des Einstellungsschreibens, der Höhergruppierungsanträge der Organisationseinheiten, der Eingruppierungsschreiben der Personalabteilung, der bisherigen Tätigkeitsdarstellungen und der jetzigen Tätigkeitsdarstellung; des weiteren bat er um Mitteilung, "worin der Tarifirrtum besteht". In einem Gespräch vom 7. Dezember 1999 verständigten sich die Beteiligten darauf, daß die Arbeitgeberin weitere Unterlagen zur Verfügung stellt. Die Arbeitgeberin überreichte dem Betriebsrat am 17. Dezember 1999 die aktuelle Tätigkeitsdarstellung und -bewertung, die alte Tätigkeitsdarstellung und -bewertung, die Höhergruppierungsanträge der jeweiligen Organisationseinheit und das Mitteilungsschreiben der Personalverwaltung. Mit Schreiben vom 17. Dezember 1999 stimmte die Arbeitgeberin der vom Betriebsrat erbetenen Fristverlängerung bis zum 10. Januar 2000 zu. Der Betriebsrat teilte der Arbeitgeberin mit Schreiben vom 7. Januar 2000 mit, er halte die ohne seine vorherige Anhörung vollzogene Umgruppierung für nichtig und widerspreche ihr vorsorglich "gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 und 4 BetrVG". Zur Begründung führt er aus:



"... Sie bitten mit Antrag vom 08.11.1999 um Einverständnis zu einer geringeren Eingruppierung von Frau H, ... Mit Schreiben vom 09.11.1999 hat der Betriebsrat fehlende Unterlagen angefordert, die von Ihnen am 17.12.1999 nur teilweise vorgelegt wurden.

Sie haben es weiterhin versäumt, dem Betriebsrat darzustellen, worin der von Ihnen angeführte Tarifirrtum liegt.

Außerdem ist das Forschungszentrum mit Schreibendes BMBF vom 16.11.1998 sowie mit Aufsichtsratsbeschlüssen vom 03.06.1998 aufgefordert worden, vor einer Änderung der Eingruppierung zu prüfen, ob eine Anreicherung, eine Umorganisation oder eine Umsetzung möglich ist. Dieses wurde im Fall von Frau H von Seiten des Arbeitgebers ebenfalls nicht dargestellt.

Auch nach der Bundesrechnungshof-Überprüfung hat es noch Höhergruppierungen und Einstellungen mit hoher Vergütung in den Abteilungen IKP-Verwaltung, ICG-Verwaltung, IFF-Institutsleitersekretariat gegeben, obwohl die Problematik dem Arbeitgeber bekannt war. Im Fall ICG-Verwaltung (Nachfolge Z) war dieses sogar Gegenstand eines Gesprächs mit der Abteilung PB.

Auch das Ergebnis der vom Arbeitgeber vorgenommenen Arbeitsplatzbewertung wird vom Betriebsrat bestritten, da nach Auffassung des Betriebsrates sowohl gründliche und vielseitige Fachkenntnisse als auch selbständige Leistungen von Frau H erbracht werden.

Wir fordern Sie auf, das Institut zu kontaktieren, um Anreicherung der Tätigkeit oder Umsetzung zu prüfen und gegebenenfalls vorzunehmen.

... "

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, der Betriebsrat habe die Zustimmung zu Unrecht verweigert. Sie hält die vorgenommene Rückgruppierung für zutreffend: Die Umgruppierung aus Anlaß der Erweiterung des Aufgabenbereichs von Frau H zum 1. Februar 1983 sei rechtsfehlerhaft in Verkenning der für die VergGr. VI b Fallgr. 1 a BAT relevanten Begriffe "gründliche und vielseitige Fachkenntnisse" sowie "selbständige Leistungen" erfolgt. Die tariflichen Vorgaben seien damals nicht in gebührendem Maße beachtet bzw. in ihrer Bedeutung mißverstanden worden. Wie die neue Tätigkeitsbewertung ergebe, habe die Angestellte H - entgegen der in dem externen Gutachten vom 30. Mai 1999 geäußerten Auffassung - lediglich "schwierigere Tätigkeiten" iSd. VergGr. VIII Fallgr. 1 a BAT auszuüben. Bei den in der Tätigkeitsdarstellung beschriebenen vier Arbeitsvorgängen handele es sich um typische Vorzimmer- bzw. Sekretariatstätigkeiten. Die zu den Arbeitsvorgängen Nr. 1 und Nr. 4



beschriebenen Tätigkeiten stellten lediglich Organisationsleistungen und Zuarbeiten zur Entlastung des Vorgesetzten von einfacher, aber zeitraubender Verwaltungsarbeit dar. Hierfür genüge ein Überblick über die betriebliche Ordnung bzw. ein Einblick in das innere Gefüge, die stets oberflächlich und lediglich an die Anwendung von Grundkenntnissen gebunden seien und keinen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit erforderten; in keinem Falle erreichten sie die Qualität von "gründlichen Fachkenntnissen" im Tarifsinne. Die in den Arbeitsvorgang Nr. 1 einbezogenen Schreibleistungen, von denen etwa 10 % in englischer Sprache zu erbringen seien, erforderten keine besonderen schreibtechnischen Fähigkeiten; eine Eingruppierung in den Schreibkräfte- oder Fremdsprachentarif sei insoweit nicht gerechtfertigt. Das selbständige Komplettieren von Texten beim Schreiben nach Stichwörtern sei keine "selbständige Leistung" im Tarifsinne. Die für die Schreibarbeiten erforderlichen Kenntnisse im Umgang mit PC's seien "wertneutrale Zusammenhangstätigkeiten" und nicht als gründliche Fachkenntnisse im Tarifsinne anzusehen. Ebenfalls keine gründlichen Fachkenntnisse benötige Frau H für ihre im Rahmen der Vorbereitung von Dienstreisen (Arbeitsvorgang Nr. 2) auszuübenden Tätigkeiten. Auch die Vorbereitung von Sitzungen, Seminaren und Workshops erfordere keine gründlichen Fachkenntnisse. Da das Aufgabengebiet von Frau H keine Bezugspunkte zum Sozial-, Finanz-, Rechnungs-, Beschaffungs-, Material- und Sicherheitswesen sowie zur technischen Versorgung habe, benötige sie auch keine Kenntnisse der auf diesem Gebiet bestehenden internen Regelungen. Ohnehin handele es sich bei diesen Regelungen nicht um Vorschriften im Sinne der Klammerdefinition zur VergGr. VII Fallgr. 1 b BAT. Die im Forschungs- und Entwicklungsprogramm 2000 enthaltenen Zielsetzungen wirkten sich nicht auf ihren Tätigkeitsbereich aus. Eine Anreicherung des Arbeitsplatzes oder eine Versetzung auf einen höherwertigen Arbeitsplatz sei im Fall von Frau H nicht möglich gewesen.

Die Arbeitgeberin hat zuletzt beantragt,

die Zustimmung des Betriebsrats zu der von der Antragstellerin mit Schreiben vom 5. November 1999 vorgenommenen korrigierenden Rückgruppierung der Arbeitnehmerin H (Personalnummer) in VergGr. VII BAT Fallgruppe 2 zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, den von der Arbeitgeberin mit der Antragsschrift vorgelegten Unterlagen zur Umgruppierung von Frau H im Jahre 1983, insbesondere den Schreiben vom 7. und vom 21. Januar 1983, sei eine individualrechtliche Abrede zu entnehmen, womit



sich eine Rückgruppierung ohne Änderungskündigung verbiete. Darüber hinaus habe es die Arbeitgeberin versäumt, einen Tarifrirtum darzulegen. Außerdem müsse er, der Betriebsrat, davon ausgehen, daß die Arbeitgeberin die Möglichkeit einer Anreicherung der Tätigkeit durch eine Umsetzung oder anderweitige Verteilung der Arbeit im Fall von Frau H gar nicht geprüft habe. Abgesehen davon habe mittlerweile sogar der Bundesrechnungshof erkannt, daß die von ihm im Jahre 1996 noch für zutreffend gehaltenen Vergütungsgruppen "völlig neben dem Berufsalltag" lägen und einer leistungsgerechten Bezahlung nicht entsprächen, denn es seien dort im Jahre 2000 mehrere vergleichbare Stellen im Schreibdienst mit VergGr. VI b und V c BAT ausgeschrieben gewesen. Die Tätigkeit von Frau H erfordere, wie auch das Gutachten vom 30. Mai 1999 ergeben habe, gründliche, vielseitige und - insoweit greife selbst das Gutachten zu kurz - auch mindestens zu 20 % selbständige Leistungen. Die Tätigkeitsdarstellung sei unzureichend, weil die Sachbearbeitung im Rahmen der Forschungsprojekte unberücksichtigt geblieben sei. Um eine einwandfreie Organisation im Rahmen des "Forschungs- und Entwicklungsprogramms 2000" herstellen, durchführen und aufrechterhalten zu können, benötige Frau H einerseits Erfahrungswissen und andererseits Fachkenntnisse im Bereich des Instituts, da ohne diese Kenntnisse eine sachgerechte Weitervermittlung und/oder Beantwortung von Anfragen an den richtigen Ansprechpartner völlig unmöglich sei. Dabei müsse sie zu mindestens 20 % selbständige Leistungen erbringen, insbesondere auf Grund ihres Erfahrungswissens, ihrer Fachkenntnisse und der Vorschriften des Antragstellers müsse sie entscheiden, wie es weitergehen solle, worauf es nun ankomme, was als nächstes zu geschehen habe und was insbesondere nicht geschehen dürfe. Komme es zu Besuchskontakten, habe sie von der Beschaffung der Visa über die Unterkunft, das Begleitprogramm bis hin zur Abreise alles selbständig zu organisieren. Wenn zwischen den Beteiligten unstreitig sei, daß Frau H Schriftverkehr nach Stichwörtern in englischer Sprache fertigen müsse, dann bedeute dies, daß sie in einer fremden Sprache selbständig Texte abzufassen habe. Daher sei sie gem. Teil IV Abschn. A Unterabschnitt III mindestens in VergGr. VII Fallgruppe 1 a BAT eingruppiert. Die Terminkoordination erfordere neben der Kenntnis von Hierarchien das Wissen, wer in die Terminplanung einzubeziehen, zu informieren und einzuladen sei; das Anmelden von Wissenschaftlern bei wissenschaftlichen Meetings erfordere eine Unterscheidung, ob der Wissenschaftler Mitglied bei der Wissenschaftsorganisation sei oder nicht. Allein im Bereich der Dienstreisen müsse Frau H neun verschiedene Regelungen aus dem umfangreichen internen Regelwerk des Arbeitgebers beachten sowie weitere Rechtsvorschriften anwenden.



Das Arbeitsgericht Aachen hat den Antrag auf Zustimmungsersetzung zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihren Zustimmungsersetzungsantrag weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Sie führt zur Ersetzung der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung zur Umgruppierung der Angestellten H in VergGr. VII BAT ab 1. November 1999. Das Landesarbeitsgericht hat verkannt, daß die vom Betriebsrat angegebenen Gründe seine Zustimmungsverweigerung nicht tragen.

I. Der Antrag auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur korrigierenden Rückgruppierung der Angestellten H in VergGr. VII Fallgruppe 2 BAT ist zulässig. Es handelt sich um ein Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG. Bei der Maßnahme handelt es sich um eine zustimmungsbedürftige Umgruppierung iSd. § 99 Abs. 1 BetrVG (vgl. BAG 28. Mai 1997 - 10 AZR 383/95 - ZTR 1997, 457; 8. August 1996 - 6 AZR 1013/94 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 46; 30. Mai 1990 - 4 AZR 74/90 - BAGE 65, 163).

II. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann der Antrag der Arbeitgeberin nicht zurückgewiesen werden. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag auf Zustimmungsersetzung zur Umgruppierung der Angestellten H abgelehnt, weil der Zustimmungsverweigerungsgrund § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG vorliege, auf den sich der Betriebsrat ebenfalls berufe. Die Angestellte H habe einen vertraglichen Anspruch auf die Vergütung nach VergGr. VI b BAT; davon abgesehen sei dem Arbeitgeber die Rückgruppierung auch nach Treu und Glauben verwehrt. Diese Auffassung ist rechtsfehlerhaft. Der Beschluß des Landesarbeitsgerichts verletzt die Vorschrift des § 99 Abs. 2 und 3 BetrVG.

1. Die Zustimmung des Betriebsrats gilt, wovon auch das Landesarbeitsgericht auszugehen scheint, nicht schon wegen Versäumung der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG als erteilt. Der Betriebsrat hat seine Zustimmung innerhalb der von den Beteiligten am 17. Dezember 1999 einvernehmlich und rechtswirksam bis zum 10. Januar 2000 verlängerten Frist des § 99 Abs. 3 BetrVG verweigert (zur Zulässigkeit der Verlängerung der Wochenfrist vgl. BAG 17. Mai 1983 - 1 ABR 5/80 - BAGE 42, 386).



Nachdem die Arbeitgeberin dem Betriebsrat erst am 17. Dezember 1999 die nach § 99 Abs. 1 erforderlichen Unterlagen vorgelegt hatte, war die Wochenfrist bei Vereinbarung der Fristverlängerung noch nicht abgelaufen. Insoweit erhebt die Arbeitgeberin auch keine Einwände.

2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats nicht wegen einer Benachteiligung der Angestellten H iSd. § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG beachtlich.

Das Landesarbeitsgericht durfte die Eingruppierung der Angestellten H auf einen Verstoß gegen eine Individualvereinbarung nicht überprüfen. Eine derartige Begründung der Zustimmungsverweigerung ist vom Betriebsrat nicht innerhalb der verlängerten Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG vorgebracht worden. Das Landesarbeitsgericht hat die Vorschrift § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG mißachtet. Der Betriebsrat hat der Umgruppierung am 7. Januar 2000 zwar "vorsorglich ... gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 und 4 BetrVG" widersprochen. Aus seiner Begründung ergeben sich keine tatsächlichen Anhaltspunkte dafür, daß er eine Individualzusage verletzt sieht.

a) Das Amtsermittlungsprinzip im Beschlußverfahren bedingt grds. nicht die Prüfung, ob weitere, nicht innerhalb der Äußerungsfrist vom Betriebsrat geltend gemachte Gründe für die Zustimmungsverweigerung bestehen. Der Betriebsrat kann zwar die Unwirksamkeit einer Rechtsvorschrift, auf der die personelle Einzelmaßnahme iSd. § 99 Abs. 1 BetrVG beruht, auch noch nach Ablauf der Äußerungsfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG geltend machen (*BAG 6. August 2002 - 1 ABR 49/01 - AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 27, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*). Ein Nachschieben von Zustimmungsverweigerungsgründen tatsächlicher Art nach Ablauf der Wochenfrist ist jedoch grundsätzlich nicht möglich (*BAG 28. April 1998 - 1 ABR 50/97 - BAGE 88, 309; 15. April 1986 - 1 ABR 55/84 - BAGE 51, 345; 3. Juli 1984 - 1 ABR 74/82 - BAGE 46, 158; 10. August 1993 - 1 ABR 22/93 - NZA 1994, 187; MünchArbR/Matthes 2. Aufl. Bd. 3 § 352 Rn. 118*).

b) Unstreitig lagen dem Betriebsrat die internen Umgruppierungsmittelungen sowie das Anschreiben an Frau H aus dem Jahre 1983, aus denen er die Individualzusage im Verlauf des arbeitsgerichtlichen Verfahrens herzuleiten versucht hat, bei seiner Entscheidungsfindung am 7. Januar 2000 vor. Damit war er im Besitz aller für seine Entscheidung erheblichen Unterlagen: Die Vorlage des Anstellungsvertrages als Sekretärin aus dem Jahr 1980 sowie die vom Betriebsrat vermißte Darstellung eines



"Rechtsirrtums" durch die Arbeitgeberin waren nicht erforderlich. Daraus konnten sich schlechterdings keine Anhaltspunkte für eine individuelle Zusage der Vergütung nach VergGr. VI b BAT ergeben. Der Betriebsrat hätte zu der von ihm genannten Nr. 4 des § 99 Abs. 2 BetrVG in seinem Beschluß entsprechende tatsächliche Gesichtspunkte vortragen müssen. Das ist nicht geschehen. Der Betriebsrat hat sich erst im laufenden Verfahren auf eine angebliche einzelvertragliche Zusage der Arbeitgeberin berufen. Das ist verspätet.

3. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich auch nicht aus anderen Gründen als richtig. Insbesondere liegt der Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG nicht vor.

a) Es kann offenbleiben, ob die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats, soweit dieser sich auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG stützt, ausreichend begründet ist. Der Betriebsrat bestreitet lediglich das Ergebnis der Arbeitsplatzbewertung. Nach seiner Auffassung erbringe Frau H sowohl gründliche und vielseitige Fachkenntnisse als auch selbständige Leistungen. Weshalb das so sein soll, sagt der Betriebsrat nicht.

Nach der neueren Rechtsprechung des Ersten Senats ist eine Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats schon dann ausreichend begründet, wenn die Begründung es als möglich erscheinen läßt, daß einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG abschließend genannten Zustimmungsverweigerungsgründe geltend gemacht wird (26. Januar 1988 - 1 AZR 531/86 - BAGE 57, 242; 20. März 1990 - 1 ABR 20/89 - BAGE 64, 254; 13. Juli 1993 - 1 ABR 2/93 - nv.). Im Beschluß vom 13. Juli 1993 (- 1 ABR 2/93 - nv.) hat der Erste Senat ausgeführt, dies entspreche auch der Regelung von § 99 Abs. 3 BetrVG, wonach die Zustimmung nur in einem Falle fingiert werde - Ablauf der Wochenfrist -, in dem dem Arbeitgeber kein Beurteilungsspielraum bleibe. Die Unbeachtlichkeit der Zustimmungsverweigerungsgründe müsse nach der Wertung des Gesetzes ebenso klar sein. Das seien Begründungen, die nur den Wortlaut eines der gesetzlichen Tatbestände des § 99 Abs. 2 BetrVG wiederholten (zB 24. Juli 1979 - 1 ABR 78/77 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 11 = EzA BetrVG 1972 § 99 Nr. 26), ohne auf einen Lebenssachverhalt einzugehen, oder solche, die offensichtlich auf keinen der gesetzlichen Verweigerungsgründe Bezug nähmen (zB 1. Oktober 1991 - 1 ABR 1/91 - nv.). Danach kann davon ausgegangen werden, daß der Betriebsrat seine Zustimmungsverweigerung im Hinblick auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG ausreichend begründet hat.



b) Die auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG gestützte Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats ist jedenfalls nicht beachtlich. Denn die von der Arbeitgeberin vorgenommene Rückgruppierung nach VergGr. VIII Fallgruppe 1 a BAT, die nach dreijähriger Bewährung zu einem Aufstieg nach VergGr. VII Fallgruppe 2 BAT führt, ist tarifgerecht.

aa) Auf das Arbeitsverhältnis zwischen der Arbeitgeberin und Frau H findet der BAT in der für die Bereiche des Bundes und der Länder geltenden Fassung auf Grund der Vereinbarung in § 2 des Arbeitsvertrages vom 14. Februar 1980 Anwendung, wo die Geltung der Vorschriften des MTV-KFA vereinbart ist, der seinerseits in § 2 auf die Vorschriften des BAT (Bund) verweist. Die tarifvertragliche Bezugnahme auf einen anderen Tarifvertrag ist rechtlich unbedenklich (*BAG 8. Oktober 1959 - 2 AZR 503/56 - BAGE 8, 143, 152; Senat 9. Juli 1980 - 4 AZR 564/78 - BAGE 34, 42*).

bb) Für die Umgruppierung der Angestellten H sind die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1 a Teil I Allgemeiner Teil zum BAT maßgeblich, die - soweit im vorliegenden Fall relevant - folgenden Wortlaut haben:

"Vergütungsgruppe VIII

1a. Angestellte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, Sparkassen-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit schwierigerer Tätigkeit (z.B. Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung, Entwerfen von dabei zu erledigenden Schreiben nach skizzierten Angaben; Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge, auch ohne Anleitung; Führung von Brieffagebüchern schwieriger Art, Führung von nach technischen oder wissenschaftlichen Merkmalen geordneten Karteien sowie von solchen Karteien, deren Führung die Kenntnis fremder Sprachen voraussetzt; buchhalterische Übertragungsarbeiten; Zinsstaffelberechnungen; Kontenführung).*

1b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgruppe 1 a heraushebt, daß sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.)*

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)

...



Vergütungsgruppe VII

1a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung [des Betriebes], bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)*

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)

1b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.)*

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)

1c. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1 a heraushebt, daß sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert,

nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1 b.

(Der Klammerzusatz zu Fallgruppe 1 b gilt.)

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)

2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe VIII eingruppiert sind, nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 15)

...



Vergütungsgruppe VI b

1a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordert.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung [des Betriebes], bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Selbständige Leistungen 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.)

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)

1b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 a.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung [des Betriebes], bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

2. Angestellte, die nach dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe VII eingruppiert sind, nach neunjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 14)

..."

(Die Protokollnotizen sind für den Rechtsstreit nicht entscheidungserheblich).

Nach Auffassung des Betriebsrats soll die Angestellte H gem. Teil IV Abschn. A Unterabschnitt III mindestens in VergGr. VII Fallgruppe 1 BAT eingruppiert sein. Teil IV ist mit "Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder" überschrieben; Abschnitt A betrifft "Angestellte im Fremdsprachendienst der Länder", Unterabschnitt III "Fremdsprachenassistenten (Fremdsprachensekretäre)". Die Vorschrift hat folgenden Wortlaut:



"Vergütungsgruppe VII

1. Angestellte, die in einer fremden Sprache geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus dieser oder in diese Sprache anfertigen.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

..."

Die entsprechende Vorschrift für Fremdsprachenassistenten (Fremdsprachensekretäre) im Bereich des Bundes findet sich in Teil III Abschn. A Unterabschnitt V und lautet:

"Vergütungsgruppe VII

1. Angestellte, die in einer fremden Sprache geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus dieser oder in diese Sprache anfertigen oder in einer fremden Sprache lexicographische Vorarbeiten leisten.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 2)."

Die in Bezug genommene Protokollnotiz Nr. 1 hat in beiden Abschnitten den folgenden - identischen - Wortlaut:

"Einfache Übersetzungen sind Übersetzungen von Texten, deren Verständnis in der Ausgangssprache weder inhaltlich noch sprachlich Schwierigkeiten bietet, sowie von Texten, deren adäquate Wiedergabe in der Zielsprache keine besonderen Anforderungen an das Formulierungsvermögen stellt. Die Übertragung einfacher Texte schließt auch die Erledigung der fremdsprachigen Routinekorrespondenz ein."

Die Protokollnotiz Nr. 2 ist im vorliegenden Verfahren nicht von Belang.

Die Eingruppierung der Angestellten H richtet sich nach § 22 BAT danach, ob mindestens die Hälfte der die Gesamtarbeitszeit der Angestellten H ausfüllenden Arbeitsvorgänge die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale einer Vergütungsgruppe der Anlage 1 a zum BAT erfüllt.

c) Die Arbeitgeberin hat der Angestellten H bis zum 31. Oktober 1999 Vergütung nach VergGr. VI b (Fallgr. 1 a) BAT gezahlt und zahlt ihr auf Grund einer abweichenden tariflichen Bewertung ihrer Tätigkeit seit dem 1. November 1999 Vergütung nach der niedrigeren VergGr. VII (Fallgr. 2).



aa) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitgeber zu einer erneuten tarifvertraglichen Bewertung der auszuübenden Tätigkeit - auch zu Lasten des Angestellten - berechtigt. Beruft sich der Angestellte auf die ihm vom Arbeitgeber mitgeteilte Vergütungsgruppe, so muß der Arbeitgeber darlegen und ggf. beweisen, inwieweit und weshalb die von ihm ursprünglich mitgeteilte Eingruppierung unrichtig ist, wenn er sich an dieser Mitteilung nicht festhalten lassen will (*11. Juni 1997 - 10 AZR 724/95 - AP BMT-G II § 20 Nr. 6 = EzA TVG § 4 Eingruppierung Nr. 7; Senat 18. Februar 1998 - 4 AZR 581/96 - BAGE 88, 69*). Die Unrichtigkeit ist bereits gegeben, wenn es auch an nur einer der tariflichen Voraussetzungen für die mitgeteilte bisherige Eingruppierung fehlt (*BAG 16. Mai 2002 - 8 AZR 460/01 - AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 21; Senat 20. Juni 2001 - 4 AZR 288/00 - ZTR 2002, 178; 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - BAGE 93, 340*). Die Darlegung eines Tarifirrtums ist nicht erforderlich (*vgl. Senat 17. Mai 2000 - 4 AZR 232/99 - AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 18 = EzA TVG § 4 Rückgruppierung Nr. 4*).

bb) Ob diese zur Darlegungs- und Beweislast bei individualrechtlichen Eingruppierungsverfahren entwickelten Grundsätze in gleicher Weise gelten, wenn es um die Mitbestimmung des Betriebsrats bei einer Umgruppierung in einem Beschlußverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG geht, erscheint als fraglich. Die Beteiligung des Betriebsrats, der insoweit nur ein Mitbeurteilungs- und kein Mitgestaltungsrecht hat (*vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt BetrVG 21. Aufl. § 99 Rn. 95 und 81 mwN*), soll sicherstellen, daß die angesichts der allgemein und weit gehaltenen Fassung der Tätigkeitsmerkmale oft schwierige Prüfung, welcher Lohn- oder Vergütungsgruppe die Tätigkeit des Arbeitnehmers entspricht, möglichst zutreffend erfolgt. Das Mitbestimmungsrecht dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Lohn- oder Vergütungsordnung in gleichen bzw. vergleichbaren Fällen und damit auch der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und der Durchschaubarkeit der im Betrieb vorhandenen Eingruppierungen. Die vom Personal- bzw. Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam vorgenommene Zuordnung der Tätigkeit gibt dem betroffenen Arbeitnehmer darüber hinaus eine größere Gewähr für deren Richtigkeit, als wenn sie vom Arbeitgeber allein vorgenommen wird (*Senat 30. Mai 1990 - 4 AZR 74/90 - BAGE 65, 163 mwN*). Das könnte dafür sprechen, daß es im Rahmen des § 99 BetrVG allein darauf ankommt, ob die neue tarifliche Bewertung des Arbeitgebers zutrifft oder nicht, und daß der Arbeitgeber dementsprechend im Beschlußverfahren nicht darlegen muß, warum die frühere Bewertung unzutreffend war.



cc) Das kann offen bleiben, weil die Arbeitgeberin die Notwendigkeit einer Korrektur der Eingruppierung begründet hat. Sie hat auf der Grundlage der Tätigkeitsdarstellung vom 19. Januar 1999 eine neue tarifliche Bewertung der Tätigkeit der Angestellten H vorgenommen und im einzelnen vorgetragen, daß sämtliche von Frau H auszuübenden Tätigkeiten nur das Tarifmerkmal "mit schwierigerer Tätigkeit" in VergGr. VIII Fallgr. 1 a BAT erfüllten. Dazu hat sie ua. ausgeführt, ihre Tätigkeit beinhalte im wesentlichen die Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte bzw. die Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten, wofür ein höherer Aufwand an gedanklicher Arbeit nicht erforderlich sei. Ihre Tätigkeit erfordere weder selbständiges Arbeiten iSd. VergGr. VI b Fallgr. 1 a und auch keine "gründlichen Fachkenntnisse" iSd. VergGr. VII Fallgr. 1 a - c.

d) Das Landesarbeitsgericht hat keine Feststellungen dazu getroffen, welche Arbeitsvorgänge der tariflichen Bewertung der Tätigkeit der Angestellten H zugrunde zu legen sind. Auch bei Zugrundelegung der - für die Angestellte H - günstigsten Annahme, daß es sich um einen einzigen Arbeitsvorgang handelt, ist die Eingruppierung in der VergGr. VII (Fallgr. 2) BAT tariflich zutreffend.

aa) Fallgr. 2 der VergGr. VII erfordert eine dreijährige Bewährung in einer mit einem * gekennzeichneten Tätigkeit der VergGr. VIII. Bei der Angestellten H kommt die mit einem * gekennzeichnete VergGr. VIII Fallgr. 1 a in Betracht, die sich durch das Heraushebungsmerkmal "schwierigerer Tätigkeit" gegenüber den von VergGr. IX b Fallgr. 1 verlangten "einfacheren Arbeiten" unterscheidet.

"Schwierigere Tätigkeiten" erfordern einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit oder den Einsatz andersartiger qualifizierter Fähigkeiten (*Senat 10. Dezember 1975 - 4 AZR 41/75 - AP BAT §§ 22, 23 Nr. 90*). Sie liegen gegenüber einfacheren Tätigkeiten dann vor, wenn die Tätigkeit den Einsatz qualifizierterer Fähigkeiten des Angestellten, gleich in welcher Hinsicht, im Vergleich zu den einfacheren Arbeiten verlangt (*Senat 15. Mai 1968 - 4 AZR 366/67 - AP BAT §§ 22, 23 Nr. 20*). Davon, daß die Angestellte H schwierigere Tätigkeiten im Tarifsinn ausübt, die den Einsatz qualifizierterer Fähigkeiten und einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit verlangen, kann bereits auf Grund der Vielzahl und Verschiedenheit der von ihr zu bewältigenden Aufgaben ausgegangen werden. Da die Erfüllung dieser Anforderungen zwischen den Beteiligten nicht streitig ist, bedarf es insoweit keiner in die Einzelheiten gehenden Überprüfung. Das gilt für den Bewährungsaufstieg nach VergGr. VII Fallgr. 2 gem. § 23 BAT.



bb) Der Tätigkeitsdarstellung vom 19. Januar 1999 kann nicht entnommen werden, daß die Tätigkeit der Angestellten H "gründliche Fachkenntnisse" im Tarifsinne erfordert. Die darin unter lfd. Nr. 1 dargestellten Tätigkeiten im Rahmen der Bearbeitung von Verwaltungs- und Organisationsaufgaben der Projektleitung KFS sind vielfältiger Art. Es geht jedoch nicht daraus hervor, in welchem Umfang die Angestellte H Fach- oder Erfahrungswissen einsetzen muß, um die Aufgaben zu bewältigen. Gleiches gilt für die zu den Arbeitsvorgängen Nr. 2 bis 4 aufgeführten Tätigkeiten.

cc) Auch nach dem Vortrag des Betriebsrats ist die Eingruppierung der Angestellten H in eine höhere Tarifgruppe nicht gerechtfertigt.

(1) Ohne Erfolg stützt sich der Betriebsrat auf das externe Gutachten vom 30. Mai 1999, das zu dem Ergebnis gelangt, die Tätigkeit der Angestellten H erfordere zu 100 % gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, und zwar in Form von Erfahrungswissen, weshalb sie nach VergGr. VII Fallgruppe 1 a BAT eingruppiert sei. Dieses Gutachten ist nicht schlüssig. Abgesehen davon, daß es zum Erfordernis "vielseitige Fachkenntnisse" gar keine Ausführungen enthält, reichen die Angaben im Gutachten auch nicht aus, um die Voraussetzungen "gründliche Fachkenntnisse" im Tarifsinne zu bejahen.

Nach ständiger Rechtsprechung des Senats besitzt das Tarifmerkmal "gründliche Fachkenntnisse" ein quantitatives und ein qualitatives Element, so daß als "gründliche Fachkenntnisse" im tariflichen Sinne Fachkenntnisse von nicht ganz unerheblichem Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art anzusehen sind (vgl. 24. August 1983 - 4 AZR 32/81 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 78; 22. Oktober 1986 - 4 AZR 568/85 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 126). Zu den Fachkenntnissen im Sinne der in Rede stehenden Fallgruppen sind alle diejenigen Kenntnisse eines Angestellten zu rechnen, die unerlässlich sind, um die übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen zu können. Dazu kann auch Erfahrungswissen gehören, das der Angestellte für die ihm übertragene Tätigkeit benötigt (Senat 29. August 1984 - 4 AZR 338/82 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 94). Aus dem Gutachten, das sich an die von der Arbeitgeberin gebildeten Arbeitsvorgänge anlehnt, wird nicht hinreichend deutlich, daß und inwieweit "gründliche Fachkenntnisse" - auch in Form von Erfahrungswissen - im tariflichen Sinne für die Erfüllung der Aufgaben erforderlich sind. So wird bei der Bewertung des Arbeitsvorgangs Nr. 1 nicht dargestellt, was die Angestellte H über die technisch/wissenschaftliche Themenstellung des Projekts bzw. des Instituts und die Arbeitsschwerpunkte der einzelnen Mitarbeiter wissen muß und in welchem Umfang von ihr organisatorische Kenntnisse, Ver-



waltungskenntnisse sowie Erfahrungswissen verlangt werden. Ebenso wenig gibt das Gutachten Aufschluß über den Umfang des erforderlichen Wissens zum Umgang mit technischen Arbeitsmitteln. Gleiches gilt im Hinblick auf die Ausführungen zu den Arbeitsvorgängen 3 und 4; Ausführungen dazu, welches Fachwissen die Angestellte konkret zur Bewältigung der (welcher?) organisatorischen Formalien, in der Administration internationaler Kooperationen und über die neuen modernen Medien benötigt, fehlen.

(2) Auch das weitere Vorbringen des Betriebsrats führt nicht zu einer abweichenden tariflichen Beurteilung. Der Betriebsrat hat keine Tatsachen vorgetragen, aus denen hervorgeht, daß die Tätigkeit der Angestellten H im tariflich erforderlichen Umfang gründliche Fachkenntnisse erfordert. Dazu reicht es nicht aus, die Bewertung der Arbeitgeberin zu bestreiten. Auch die Hinweise auf das Vorhandensein umfangreicher "interner Regelungen" und der Broschüre zum "Forschungs- und Entwicklungsprogramm 2000" sind tarifrechtlich irrelevant, solange nicht im einzelnen dargelegt wird, mit welchen Vorschriften oder Regelungen die Angestellte H zur Erfüllung ihrer vertraglichen Aufgaben zu tun hat und inwieweit sie sie zu beachten, auszuführen oder zu beherrschen hat. Nur dann könnte der Senat beurteilen, ob es sich um "gründliche Fachkenntnisse" im Tarifsinne handelt. Aus dem Vortrag des Betriebsrats ergibt sich auch nicht, daß die Angestellte H bei der Terminkoordination oder bei der Entgegennahme von Telefonaten gründliches Fach- oder Erfahrungswissen einzusetzen hätte. Die pauschalen Hinweise des Betriebsrats auf die Notwendigkeit der Kenntnis von Regelungen, Verfahren und Vorschriften reichen insoweit nicht aus.

(3) Die Ausführungen des Betriebsrats zur Kenntnis und Anwendung der englischen Sprache sind weder hinsichtlich der allgemeinen Vergütungsgruppen relevant noch für eine Eingruppierung nach den für Fremdsprachenassistenten (Fremdsprachensekretäre) im Betrieb der Arbeitgeberin einschlägigen Tätigkeitsmerkmale.

e) Mit seinem bereits in der Zustimmungsverweigerung vorgebrachten Einwand, die Arbeitgeberin habe eine Anreicherung der Tätigkeit der Angestellten H, eine Umorganisation oder eine Umsetzung nicht geprüft, könnte der Betriebsrat allenfalls einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz oder gegen den Grundsatz von Treu und Glauben geltend gemacht haben. Abgesehen von der Frage, wann solche Verstöße eine Benachteiligung iSd. § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG darstellen (*zum Gleichbehandlungsgrundsatz vgl. Senat 3. Dezember 1985 - 4 ABR 7/85 - BAGE 50, 277; BAG 1. März 1995 - 1 ABR 43/94 - ZTR 1995, 427*), und ob ein Nachteil iSd. § 99 Abs. 2



Nr. 4 BetrVG ein Zustimmungsverweigerungsgrund bei einer Umgruppierung sein kann, ist die dahingehende Rüge des Betriebsrats jedenfalls unbegründet. Es besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Anreicherung der auszuübenden Tätigkeit zum Zwecke der Erfüllung der Voraussetzungen einer Vergütungsgruppe, nach der der Angestellte bislang unzutreffend vergütet wurde. Der Betriebsrat hat im übrigen keine Tatsachen vorgetragen, die insoweit auf eine sachwidrige Ungleichbehandlung der Angestellten H schließen lassen könnten. Der Betriebsrat nennt in der Zustimmungsverweigerung nur den Umstand, es habe in einigen Abteilungen noch Höhergruppierungen und Einstellungen mit höherer Vergütung gegeben. Das reicht zur Begründung eines Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht aus. Dazu hätte der Betriebsrat im einzelnen vortragen müssen, um welche Stellen es sich dabei gehandelt habe und aus welchen Gründen die Angestellte H auf eine dieser Stellen bevorzugt habe versetzt werden müssen.

Schliemann

Wolter

Friedrich

Kiefer

Seifner



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)