Bundesarbeitsgericht 4. Senat	Beschluss vom 13. November 2013 - 4 ABR 16/12 -
I. Arbeitsgericht Essen	Beschluss vom 18. Mai 2011 - 6 BV 12/11 -
II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf	Beschluss vom 31. Januar 2012 - 8 TaBV 53/11 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung - Sekretärin in besonderer Vertrauensstellung

Gesetze:

BetrVG § 99 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1; Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken idF vom 10. Juni 2010 §§ 6, 7

Leitsätze:

keine

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

BUNDESARBEITSGERICHT

4 ABR 16/12
8 TaBV 53/11
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. November 2013

BESCHLUSS

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin und Beschwerdeführerin,

2.

Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 13. November 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter sowie die ehrenamtlichen Richter Rupprecht und Hess für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 31. Januar 2012 - 8 TaBV 53/11 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Ersetzung der Zustimmung des bei der Arbeitgeberin *(Antragstellerin)* bestehenden Betriebsrats *(Beteiligter zu 2.)* zur Umgruppierung der Arbeitnehmerin S. 1

Die Arbeitgeberin, eine Bank, betreibt ua. den Betrieb Essen/Ruhrgebiet, in dem etwa 120 Arbeitnehmer in acht Filialen beschäftigt sind. Sie ist an den Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken *(idF vom Juni 2010, nachfolgend MTV)* gebunden und wendet diesen auf alle mit ihr bestehenden Arbeitsverhältnisse an. Die Arbeitgeberin beabsichtigte, die bisher bei ihr als „Assistenz Private & Business Banking“ tätige, ausgebildete Bankkauffrau S ab dem 1. Juli 2010 als Sekretärin der Regionalfilialleitung D zu beschäftigen. Der Regionalfilialleitung übergeordnet sind die Gebietsfilialleitung, der Regional- bzw. Bereichsvorstand und der Vorstand. 2

Das von der Arbeitgeberin gefertigte Stellenprofil hat ua. folgenden Inhalt: 3

> „Unterstützung der Regionalfilialleitung D und Vertriebsmitarbeiter/inn/en der Region
>
> …
>
> - Allgemeine Sekretariatsaufgaben (z.B. Postbearbeitung, Termin-Management, Organisation von Telefon- und Videokonferenzen, Dienstreiseorganisation, Materialverwaltung, Reisekostenabrechnung, Raumkoordination etc.)
> - Erstellung von Präsentationsunterlagen

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- Organisation von Sitzungen (Terminplanung, Agenda, Sitzungsunterlagen, Aufbereitung Protokolle)
- Unterstützung bei der Personalverwaltung (Korrespondenz, Erstellen von Aktenvermerken, Kommunikation mit HR-Direct, Auszubildende)
- Hilfestellung bei der Eingliederung neuer Mitarbeiter im technischen Bereich (z.B. Telefonanlage, Outlook usw.)
- Administrative Aufgaben - auch in vertraulichen Zusammenhängen allgemein (z.B. Stellenausschreibungen, Krank- und Urlaubsmeldungen, Ablage und Archivierung, Filialmeldungen, usw.)
- Unterstützung der RFL bei der Koordination und technischen Abwicklung des Beschwerdemanagements ohne Entscheidungsbefugnis
- Vorbereiten von Leistungs- und Zielerreichungsbögen
- Einblick in ComMap-Planstellenverzeichnisse, Geburtstagslisten, Resturlaubslisten, Gehalts- und Titelauswertungen, Kreditkompetenzen, usw. zur Ausübung Ihrer Unterstützungs-Tätigkeiten“

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts übt die Arbeitnehmerin S die in der Stellenbeschreibung aufgeführten allgemeinen Sekretariats- und Unterstützungstätigkeiten für den Regionalfilialleiter sowie für die Personalverwaltung aus. In diesem Zusammenhang erlangt sie ua. Kenntnis des Inhalts von „Krankmeldungen“, von Abmahnungen und beabsichtigten Kündigungen einzelner Arbeitnehmer. Jedenfalls in der Vergangenheit hatte sie Einblick in weitere Personalunterlagen wie Leistungsbeurteilungen und Zielvereinbarungen sowie in „vertrauliche e-Mails“ der Personalverwaltung an den Regionalfilialleiter. 4

Im Betrieb Essen/Ruhrgebiet sind weitere elf Arbeitnehmer als Sekretärinnen oder Sekretäre einer Regionalfilialleitung beschäftigt, die nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts „die gleichen Aufgaben wie Frau S erledigen“. Neun davon werden nach der Tarifgruppe 7 MTV, ein Sekretär nach der Tarifgruppe 8 MTV und eine weitere Sekretärin nach der Tarifgruppe 9 MTV vergütet. 5

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Mit Schreiben vom 12. Januar 2011 ersuchte die Arbeitgeberin den Betriebsrat um Zustimmung zur Umgruppierung der Arbeitnehmerin S in die Tarifgruppe 6, 11. Berufsjahr MTV, die der Betriebsrat am 18. Januar 2011 verweigerte, weil er die Tarifgruppe 7 MTV für zutreffend hielt und eine Vergütung nach der Tarifgruppe 6 MTV zudem gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoße. 6

Mit dem von der Arbeitgeberin eingeleiteten Verfahren begehrt sie die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur vorgesehenen Umgruppierung der Arbeitnehmerin S in die Tarifgruppe 6, 11. Berufsjahr MTV. Sie hat die Auffassung vertreten, die Arbeitnehmerin S übe Tätigkeiten aus, die das tarifliche Tätigkeitsbeispiel „Sekretärin mit erhöhten Anforderungen“ iSd. Tarifgruppe 6 MTV erfüllten. Prägend für ihre Arbeit seien allgemeine Sekretariats- und Organisationsaufgaben, die nicht überwiegend eigene Entscheidungen erforderten, sowie die Unterstützung der Personalverwaltung bei administrativen Aufgaben. Die Organisation von Sitzungen und die Unterstützung der Personalverwaltung gehörten zu den „häufigen“ Aufgaben; „regelmäßig“ seien Präsentationsunterlagen zu erstellen und Einblicke in Verzeichnisse zu nehmen. Bei Bedarf gebe sie Hilfestellung bei der Eingliederung neuer Mitarbeiter im technischen Bereich und bereite Leistungs- sowie Zielerreichungsbögen vor. Die Arbeitnehmerin S habe aber keine „besondere Vertrauensstellung“ inne und übernehme auch keine Führungsverantwortung. Auch die gelegentliche Kenntnisnahme von vertraulichen Vorgängen begründe keine besondere Vertrauensstellung. Der vom Betriebsrat gerügte Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz unter Hinweis auf die Vergütung anderer Sekretärinnen liege nicht vor. Die Arbeitgeberin habe sich entschieden, die tarifvertragliche Vergütungsordnung zukünftig zutreffend anzuwenden. Nur soweit in der Vergangenheit diesem Arbeitnehmerkreis eine Vergütung nach der Tarifgruppe 7 MTV geleistet worden sei, blieben Besitzstände aus sozialen Gründen gewahrt. 7

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Arbeitgeberin hat zuletzt beantragt, 8

> die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zu der beabsichtigten Umgruppierung der Mitarbeiterin S in die Vergütungsgruppe 6, 11. Berufsjahr, des Manteltarifvertrags für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken in der Fassung vom Juni 2010 zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Arbeitnehmerin S sei 9
nach der Tarifgruppe 7 MTV zu vergüten. Ihre Tätigkeit erfülle das Tätigkeitsbeispiel „Sekretärinnen in besonderer Vertrauensstellung“, da sie schwerpunktmäßig das Büro des Regionalfilialleiters organisiere, stellvertretend für ihn die Korrespondenz mit den angeschlossenen Filialen führe und „federführend“ in alle Personalmaßnahmen mit eingebunden sei. Die Tätigkeit für den Regionalfilialleiter führe notwendigerweise zur Kenntnis von vertraulichen personenbezogenen Daten.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Auf die Beschwerde der 10
Arbeitgeberin hat das Landesarbeitsgericht die Zustimmung des Betriebsrats ersetzt. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist begründet. Mit der Begrün- 11
dung des Landesarbeitsgerichts konnte dem zulässigen Antrag der Arbeitgeberin nicht stattgegeben werden. Ob der Betriebsrat seine Zustimmungsverweigerung zu Unrecht auf die von ihm genannten Gründe gestützt hat und deshalb dem Zustimmungsersetzungsantrag stattzugeben ist, kann der Senat nicht abschließend entscheiden. Das führt zur Aufhebung der Beschwerdeentscheidung *(§ 96 Abs. 1 Satz 2 ArbGG iVm. § 562 Abs. 1 ZPO)* und zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht *(§ 96 Abs. 1 Satz 2 ArbGG iVm. § 563 Abs. 1 ZPO)*.

I. Der Antrag der Arbeitgeberin ist auch hinsichtlich der begehrten Zu- 12
stimmungsersetzung für das Berufsjahr der Arbeitnehmerin zulässig.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

1. Die Reichweite des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 99 BetrVG erfasst als ein einheitliches Verfahren eine Ein- oder Umgruppierung in allen ihren Teilen. Dementsprechend umfasst das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auch die zutreffende Beschäftigungszeit einer bestimmten Vergütungsgruppe, wenn sich daraus ein unterschiedliches Entgelt ergibt *(ausf. BAG 19. Oktober 2011 - 4 ABR 119/09 - Rn. 20 mwN)*. 13

2. Nach diesen Grundsätzen bezieht sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats neben der zutreffenden Tarifgruppe auch auf die „Einstufung in die Berufsjahre“ gemäß § 8 MTV. Das Mindestgehalt der Arbeitnehmerin bestimmt sich neben den Tarifgruppen iSd. § 7 MTV gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 MTV zusätzlich nach den Berufsjahren. Dem entspricht § 2 Buchst. b des einschlägigen Gehaltstarifvertrags *(idF vom 1. Mai 2010)*, der die Mindestmonatsgehaltssätze für die einzelnen Tarifgruppen nach den Berufsjahren festlegt. 14

II. Ob der Antrag der Arbeitgeberin begründet ist, kann der Senat nicht abschließend entscheiden. Der Antrag der Arbeitgeberin ist zwar nicht schon wegen einer Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes zurückzuweisen *(unter B II 1)*. Es steht aber noch nicht fest, ob der Betriebsrat seine Zustimmung gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG wegen eines Verstoßes gegen eine tarifliche Bestimmung verweigern konnte, weil die Tätigkeit der Arbeitnehmerin S die Anforderungen der Tarifgruppe 7 MTV erfüllt *(unter B II 2)*. 15

1. Der Antrag der Arbeitgeberin ist nicht wegen eines Verstoßes gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zurückzuweisen. Das hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt. 16

a) Eine Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes kommt grundsätzlich als ein Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG in Betracht *(vgl. BAG 20. September 2006 - 10 ABR 57/05 - Rn. 36 mwN)*. 17

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

b) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet sowohl die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage als auch die sachfremde Differenzierung zwischen Arbeitnehmern einer bestimmten Ordnung. Der Grundsatz greift jedoch nur bei einem gestaltenden Verhalten des Arbeitgebers ein, nicht bei einem bloßen - auch vermeintlichen - Normenvollzug. Deshalb gibt es keinen Anspruch auf „Gleichbehandlung im Irrtum“ *(ausf. BAG 27. August 2008 - 4 AZR 484/07 - Rn. 40 mwN, BAGE 127, 305).* 18

c) Nach diesen Maßstäben ist ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht ersichtlich. 19

aa) Der Betriebsrat behauptet selbst nicht, die Arbeitgeberin leiste bei den anderen Sekretärinnen, die für einen Regionalfilialleiter tätig sind und nach der Tarifgruppe 7 MTV vergütet werden, bewusst und unter Verzicht auf die tariflichen Anforderungen ein übertarifliches Gehalt. Es fehlt daher für die Vergangenheit an einer gestaltenden Entscheidung der Arbeitgeberin, die Grundlage für die Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes sein könnte *(zu diesem Erfordernis vgl. auch BAG 6. Juli 2011 - 4 AZR 596/09 - Rn. 31 mwN, BAGE 138, 253).* 20

bb) Soweit die Arbeitgeberin entschieden hat, diesem Personenkreis weiterhin eine Vergütung nach der Tarifgruppe 7 MTV zu gewähren und aus sozialen Gründen von einer korrigierenden Rückgruppierung abzusehen, liegt darin im Entscheidungsfall kein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Arbeitgeberin leistet ein Gehalt nach der Tarifgruppe 7 MTV den betreffenden Arbeitnehmern nur, wenn sie bereits in der Vergangenheit in dieser Position entsprechend vergütet wurden und diese Tätigkeit weiterhin ausüben. Arbeitnehmern, denen nunmehr eine entsprechende Tätigkeit übertragen wird, sollen künftig die nach Auffassung der Arbeitgeberin zutreffende tarifliche Vergütung *(Tarifgruppe 6 MTV)* erhalten. Die Begünstigung der erstgenannten Arbeitnehmergruppe erfolgt damit zur Wahrung sozialer Besitzstände und stellt sich deshalb nicht als Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz dar *(so auch BAG 2. August 2006 - 10 AZR* 21

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

572/05 - Rn. 36). Ebenso ist die damit in der Sache geschaffene Stichtagsregelung - „zukünftig“ - sachlich nicht zu beanstanden *(zu den Maßstäben BAG 16. Juni 2010 - 4 AZR 928/08 - Rn. 39 mwN)*.

2. Dem Antrag der Arbeitgeberin auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats konnte mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts nicht stattgegeben werden. Ob die Tätigkeit der Arbeitnehmerin S das Tätigkeitsbeispiel der Tarifgruppe 7 MTV - „Sekretärinnen in besonderer Vertrauensstellung“ - erfüllt und der Betriebsrat deshalb seine Zustimmung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zu Recht verweigern konnte, kann der Senat nicht abschließend entscheiden. 22

a) Der für die Umgruppierung der Arbeitnehmerin nach dem übereinstimmenden Vortrag der Beteiligten einschlägige MTV enthält ua. folgende Bestimmungen: 23

> **„III. Arbeitsentgelt**
>
> **§ 6 Tarifgruppen**
>
> Für die Feststellung der tariflichen Mindestgehälter gelten folgende Tarifgruppen:
>
> …
>
> **Tarifgruppe 5**
> Tätigkeiten, die gründliche oder vielseitige Kenntnisse erfordern, wie sie in der Regel auf dem in Gruppe 4 angegebenen Wege - ergänzt durch weitere Berufserfahrung, Berufsfortbildung oder die Aneignung zusätzlicher Kenntnisse im jeweiligen Sachgebiet - erworben werden, z. B.:
> - Kontoführer/Disponenten mit schwierigeren Arbeiten oder mit beratender Tätigkeit
> - Schalterangestellte mit beratender Tätigkeit
> - Kassierer
>
> …
> - Stenotypistinnen mit erhöhten Anforderungen
> - Fremdsprachen-Stenotypistinnen
> - Fernschreiberinnen mit besonderen Anforderungen
> - Sekretärinnen
>
> …
>
> **Tarifgruppe 6**
> Tätigkeiten, die vertiefte gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse voraussetzen und deren Ausführung in begrenztem Umfang eigene Entscheidungen erfordern, z. B.:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

- Schalterangestellte/Kontoführer/Disponenten mit abschließender Beratung für bestimmte Sparten wie programmierte Kredite bzw. Dienstleistungen
- Kassierer mit erhöhten Anforderungen

…

- Sachbearbeiter in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen

…

- Fremdsprachen-Stenotypistinnen mit erhöhten Anforderungen
- Sekretärinnen mit erhöhten Anforderungen

…

Tarifgruppe 7

Tätigkeiten, die umfassende Kenntnisse voraussetzen und deren Ausführung überwiegend eigene Entscheidungen und ein entsprechendes Maß an Verantwortung erfordern, z. B.:

- Kundenberater

…

- Kassierer mit besonderen Anforderungen (wie Gelddisposition für angeschlossene Stellen, Fremdsprachen)
- Sekretärinnen in besonderer Vertrauensstellung

…

Tarifgruppe 8

Tätigkeiten, die besondere Anforderungen an das fachliche Können stellen und/oder mit erhöhter Verantwortung verbunden sind, z. B.:

…

- Sekretärinnen der Geschäftsleitung großer Banken

…

§ 7 Eingruppierung in die Tarifgruppen

1. Die Arbeitnehmer werden nach der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Tarifgruppen eingruppiert. …
2. Arbeitnehmer, deren Tätigkeit als Beispiel in einer Tarifgruppe aufgeführt ist, sind in diese Tarifgruppe einzugruppieren.
3. Arbeitnehmer mit einem Arbeitsgebiet, das Tätigkeiten verschiedener Tarifgruppen umfasst, sind nach der von ihnen überwiegend ausgeübten Tätigkeit oder, wenn eine andere Tätigkeit der Gesamttätigkeit das Gepräge gibt, nach dieser einzugruppieren.

…“

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

b) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Betriebsrat habe seine Zustimmung zu Unrecht verweigert, weil eine „besondere Vertrauensstellung“ der Arbeitnehmerin S iSd. Tätigkeitsbeispiels der Tarifgruppe 7 MTV nicht gegeben sei. Das tarifliche Tätigkeitsbeispiel sei nicht schon erfüllt, wenn einer Sekretärin vertrauliche Daten bekannt seien, sondern erst, wenn der Umgang mit derartigen Daten ihrer Tätigkeit das Gepräge gebe. Letzteres könne allerdings auch dann der Fall sein, wenn es sich nur um wenige, dafür aber umso vertraulichere Daten handele, zu denen nur ein kleiner Kreis von Beschäftigten auf Unternehmensebene Zugang besitze. Zudem müsse, wie die Eingruppierung von „Sekretärinnen der Geschäftsleitung großer Banken“ zeige, eine Sekretärin „in besonderer Vertrauensstellung“ einer höheren Hierarchieebene angehören. Selbst wenn man zugunsten des Betriebsrats die „Kenntnis von einer Reihe vertraulicher Personaldaten“ unterstelle, beträfen diese „nicht mehr als 120 Mitarbeiter in 8 der Regionalfiliale angeschlossenen Filialen“. Dies stelle nur einen sehr kleinen „Ausschnitt der Gesamtbelegschaft der Arbeitgeberin“ dar. Zudem bleibe der „Grad der Kenntnis vertraulicher Gegenstände“ hinter demjenigen des Regionalfilialleiters zurück. Gegen eine Vergütung nach der Tarifgruppe 7 MTV spreche weiterhin, dass eine Berufsanfängerin als Sekretärin der Regionalfilialleitung eingestellt worden sei, bei der „nicht ersichtlich [sei], wann und wodurch sich eine solche Mitarbeiterin das ‚besondere Vertrauen‘ der Arbeitgeberin“ erarbeitet habe. „Gleiches gilt im Übrigen gerade und erst Recht für Frau S“, die zwar bereits über eine erhebliche Berufserfahrung verfüge, die die Arbeitgeberin „als Quereinsteigerin von der Dresdner Bank aber überhaupt nicht kannte“. 24

c) Dem folgt der Senat nicht. 25

aa) Nach § 7 Abs. 1 iVm. Abs. 3 MTV ist die überwiegend ausgeübte Tätigkeit für die zutreffende Eingruppierung maßgebend. § 7 Abs. 3 MTV geht davon aus, dass sich die auszuübende Tätigkeit eines Arbeitnehmers aus verschiedenen Teiltätigkeiten unterschiedlicher Entgeltgruppen zusammensetzen kann. Dabei handelt es sich um einen allgemein anerkannten Grundsatz der Eingruppierung. Als deren Grundlage kann nicht stets eine - einheitlich zu bewertende - Gesamttätigkeit des Arbeitnehmers angenommen werden. Die Tätigkeit 26

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS
Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

kann auch aus mehreren, jeweils eine Einheit bildenden Einzeltätigkeiten bestehen, die tariflich gesondert zu bewerten sind *(st. Rspr., s. nur BAG 9. Mai 2007 - 4 AZR 757/06 - Rn. 36 mwN, BAGE 122, 244)*. Für die Eingruppierung kommt es daher zunächst darauf an festzustellen, ob der Arbeitnehmer eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit oder mehrere selbständige Teiltätigkeiten zu erbringen hat, die tatsächlich trennbar und jeweils rechtlich selbständig bewertbar sind *(st. Rspr., BAG 21. Oktober 2009 - 4 ABR 40/08 - Rn. 21 mwN)*.

bb) Soweit das Landesarbeitsgericht bei seinen Erwägungen offenbar von einer einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit der Arbeitnehmerin S ausgeht, fehlt es an den erforderlichen tatsächlichen Feststellungen, die diesen rechtlichen Schluss erlauben. 27

(1) Dabei mag es in Anbetracht des in der Stellenbeschreibung genannten Aufgabenprofils „Unterstützung der Regionalfilialleitung D und Vertriebsmitarbeiter/inn/en der Region“ durchaus möglich sein, dass sämtliche Tätigkeiten der Arbeitnehmerin auf diese Unterstützungsfunktion ausgerichtet sind *(zum einheitlichen Arbeitsvorgang bei Tätigkeiten mit sog. Funktionscharakter BAG 7. Juli 2004 - 4 AZR 507/03 - zu I 4 c der Gründe, BAGE 111, 216)*. 28

(2) Das ist im vorliegenden Fall allerdings nicht selbstverständlich. Die Arbeitnehmerin S übt nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts neben den Unterstützungsarbeiten für den Regionalfilialleiter auch Tätigkeiten für die Personalverwaltung aus. Nach dem Vorbringen des Betriebsrats wird sie hierbei nicht nur unterstützend tätig, sondern ist „federführend“ in alle Personalmaßnahmen eingebunden. Weiterhin unterstützt sie die Vertriebsmitarbeiter der Region sowie neue Arbeitnehmer in technischen Fragen. Diese Tätigkeiten können durchaus auf unterschiedliche Arbeitsergebnisse ausgerichtet sein. 29

(3) Da es an weiteren Feststellungen durch das Landesarbeitsgericht zu den konkreten Einzeltätigkeiten der Arbeitnehmerin S fehlt - etwa welchen Inhalt die Kommunikation mit den Filialleitern hat und mit welchen administrativen Umsetzungsmaßnahmen sie aufgrund von Benachrichtigungen der Personal- 30

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

verwaltung befasst ist -, konnte es nicht von einer einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit ausgehen.

(4) Ein anderes Ergebnis folgt nicht aus dem Umstand, dass die Beteiligten scheinbar von einer Gesamttätigkeit ausgegangen sind. Die Bestimmung und Abgrenzung der konkreten Tätigkeiten als eine Gesamttätigkeit oder mehrere Teiltätigkeiten im tariflichen Sinn ist eine rechtliche Bewertung, über die die Beteiligten nicht einvernehmlich verfügen können *(st. Rspr., BAG 28. Januar 2009 - 4 AZR 13/08 - Rn. 45 mwN, BAGE 129, 208)*. 31

3. Das führt zur Aufhebung der Entscheidung des Beschwerdegerichts und zur Zurückverweisung zur erneuten Anhörung und Entscheidung. 32

a) Zwar kann der Senat noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz die Gesamt- oder Teiltätigkeiten einer Arbeitnehmerin selbst bestimmen *(st. Rspr., zB BAG 21. Oktober 2009 - 4 ABR 40/08 - Rn. 63; 28. Januar 2009 - 4 ABR 92/07 - Rn. 24 mwN, BAGE 129, 238)*. Hierfür fehlt es aber an den erforderlichen Tatsachengrundlagen und Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. Der genaue Inhalt der Tätigkeit der Arbeitnehmerin S kann den kurzen, teils nur stichwortartigen Tätigkeitsbeschreibungen der Beteiligten, die zudem zwischen ihnen im Einzelnen streitig sind, nicht entnommen werden *(s. auch oben B II 2 c bb)*. 33

b) Im Rahmen der danach erforderlichen neuen Anhörung hat das Landesarbeitsgericht zunächst auf Grundlage des nach § 83 ArbGG von Amts wegen zu ermittelnden näheren Inhalts der Einzeltätigkeiten zu bestimmen, ob eine Gesamt- oder mehrere Teiltätigkeiten vorliegen. Anschließend wird es nach Maßgabe des § 7 Abs. 1 bis Abs. 3 MTV zu bewerten haben, ob die Tätigkeit der Arbeitnehmerin S nicht die Anforderungen des tariflichen Tätigkeitsbeispiels der Tarifgruppe 7 MTV - „Sekretärinnen in besonderer Vertrauensstellung“ - erfüllt, was zur Stattgabe des Antrags führen würde. Dabei wird das Landesarbeitsgericht folgende Gesichtspunkte zu berücksichtigen haben: 34

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

aa) Bauen Tätigkeitsbeispiele wie die der Tarifgruppe 5 MTV - „Sekretärinnen“ - und der Tarifgruppe 7 MTV - „Sekretärinnen in besonderer Vertrauensstellung“ - aufeinander auf, ist nach der ständigen Rechtsprechung des Senats für die erforderliche Wertung, ob sich die Tätigkeit entsprechend den tariflichen Qualifizierungsmerkmalen der Tarifgruppe 7 MTV heraushebt, ein Vergleich mit den nicht herausgehobenen Tätigkeiten der Tarifgruppe 5 MTV erforderlich *(zu Tätigkeitsmerkmalen etwa BAG 21. März 2012 - 4 AZR 292/10 - Rn. 18 mwN; 27. August 2008 - 4 AZR 484/07 - Rn. 19 mwN, BAGE 127, 305; zu Richtbeispielen 4. Juli 2012 - 4 AZR 694/10 - Rn. 24 mwN).* 35

Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner Entscheidung diesen erforderlichen wertenden Vergleich unterlassen. Feststellungen dazu, welches Maß an „Zuverlässigkeit und Verschwiegenheit“ für die Sekretärinnen der Tarifgruppe 5 MTV als „Normalniveau“ im Vergleich zu „Sekretärinnen in besonderer Vertrauensstellung“ besteht, hat es nicht getroffen. Ein solcher Verstoß durch Unterlassung einer denknotwendig durch ein Hervorhebungsmerkmal geforderten Vergleichsbetrachtung verletzt die bei der Subsumtion zu beachtenden Denkgesetze *(BAG 27. August 2008 - 4 AZR 484/07 - Rn. 23 mwN, BAGE 127, 305).* 36

bb) Darüber hinaus sind die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts auch unter Zugrundelegung des eingeschränkten Prüfungsmaßstabs in der Rechtsbeschwerdeinstanz bei der Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs „besondere Vertrauensstellung“ *(dazu etwa BAG 28. Januar 2009 - 4 ABR 92/07 - Rn. 26 mwN, BAGE 129, 238)* nicht rechtsfehlerfrei. 37

(1) Das Beschwerdegericht ist zwar, nachdem Tarifvertragsparteien den Begriff „besondere Vertrauensstellung“ nicht näher bestimmt haben und es sich weiterhin um keinen in der Rechtsterminologie feststehenden Ausdruck handelt, zutreffend von der allgemeinen Sprachbedeutung ausgegangen *(vgl. BAG 24. März 2010 - 10 AZR 58/09 - Rn. 19, BAGE 134, 34).* Danach kann von einer „Vertrauensstellung“ ausgegangen werden, wenn die ausgeübte Position „große Zuverlässigkeit u. Vertrauenswürdigkeit“ erfordert *(Duden Das große Wörterbuch der Deutschen Sprache 3. Aufl. Bd. 9 „Vertrauensstellung“)*, jedenfalls aber „Zuverlässigkeit u. Verschwiegenheit“ voraussetzt *(Wahrig Deutsches Wörterbuch 9. Aufl. „Vertrauensstellung“)* und sich derjenige, der die betreffen- 38

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

de Person mit dieser Position betraut, sich auf deren Zuverlässigkeit und Loyalität verlassen können muss. Zugleich macht das Adjektiv „besonders“ deutlich, dass es sich um eine „Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit“ handeln muss, die über diejenige, wie sie etwa durch die Verschwiegenheitspflicht als allgemeiner vertraglicher Nebenpflicht gewährleistet und damit auch diejenige, die von einer Sekretärin der Tarifgruppe 5 MTV erwartet wird, in besonderem Maße hinausgeht.

Weiterhin hat das Landesarbeitsgericht im Ansatz rechtsfehlerfrei angenommen, eine besondere Vertrauensstellung könne sich im vorliegenden Verfahren aus dem Umstand ergeben, dass eine als Sekretärin tätige Arbeitnehmerin aufgrund ihrer Tätigkeit Kenntnis von unternehmensinternen Vorgängen, Informationen und Daten erlangt, die - ggf. aufgrund unternehmensinterner Vorgaben - vertraulich zu behandeln sind *(s. auch Thannheiser/Haag Eingruppierung bei Handel, Banken und Versicherungen S. 211)* und nur einem begrenzten Kreis von weiteren Beschäftigten bekannt sein dürfen. Eine „besondere Vertrauensstellung“ kann sich ggf. auch aus einzelnen anderen Tätigkeiten ergeben, soweit sich dies aus dem Sachvortrag ermitteln lassen sollte. 39

(2) Rechtsfehlerhaft ist jedoch die weitere Annahme des Beschwerdegerichts, eine besondere Vertrauensstellung sei nur dann gegeben, wenn der „Umgang mit derartigen Daten“ der Tätigkeit „das Gepräge“ gebe. Das ist - auch entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin - nicht erst dann der Fall, wenn solche Einzeltätigkeiten zeitlich überwiegend anfallen. Für die Erfüllung eines tariflichen Qualifikationsmerkmals ist es ausreichend, dass die Arbeitnehmerin S innerhalb einer Gesamt- oder Teiltätigkeit in rechtserheblichem Ausmaß Einzeltätigkeiten ausübt, die eine besondere Vertrauensstellung erfordern und anderenfalls keine sinnvolles Arbeitsergebnis erzielt werden kann *(allgemein für tarifliche Qualifizierungsmerkmale BAG 20. Oktober 1993 - 4 AZR 45/93 - zu III 3 b bb der Gründe; ausf. 21. März 2012 - 4 AZR 266/10 - Rn. 43)*. 40

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Das „Gepräge“ einer Tätigkeit ist nach § 7 Abs. 3 MTV nur dann maßgebend, wenn bei verschiedenen Teiltätigkeiten, die unterschiedlichen Tarifgruppen zugeordnet sind, eine zeitlich nicht überwiegende (Teil-)Tätigkeit gleichwohl für die Bewertung der gesamten Tätigkeit eines Arbeitnehmers ihr „Gepräge“ gibt *(zum Begriff krit. BAG 27. Januar 1982 - 4 AZR 435/79 - BAGE 37, 370; zum „Gepräge“ bei der Anwendung des sog. Spezialitätsgrundsatzes 4. Juli 2012 - 4 AZR 673/10 - Rn. 29 f. mwN, BAGE 142, 271)*. Von einer solchen Fallgestaltung ist das Landesarbeitsgericht allerdings gerade nicht ausgegangen. 41

(3) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann weder dem Wortlaut noch dem tariflichen Gesamtzusammenhang entnommen werden, lediglich Sekretärinnen, die einen Beschäftigten einer „höheren Hierarchieebene“ unterstützen, könnten eine besondere Vertrauensstellung innehaben. Anders als bei dem Tätigkeitsbeispiel der Tarifgruppe 8 MTV - „Sekretärinnen der Geschäftsleitung großer Banken“ - haben die Tarifvertragsparteien in den Tarifgruppen 6 bis 7 MTV für die Tätigkeit von Sekretärinnen *(lediglich)* weiter gehende qualitative Anforderungen bestimmt. Sie haben davon abgesehen, die Erfüllung eines Qualifikationsmerkmals von einer Tätigkeit in einer bestimmten Hierarchieebene der Unternehmensorganisation abhängig zu machen. 42

(4) Darüber hinaus hat das Landesarbeitsgericht den Begriff der „Vertrauensstellung“ unzutreffend bestimmt, indem es ihn mit dem des „besonderen Vertrauens“ gleichgesetzt hat. Eine „Vertrauensstellung“ kann entgegen seiner Auffassung auch einem Berufsanfänger oder einer Arbeitnehmerin, die bisher für einen anderen Arbeitgeber tätig war, übertragen werden. Entgegen der Auffassung des Beschwerdegerichts scheidet eine „besondere Vertrauensstellung“ nicht schon deshalb aus, weil der „Grad der Kenntnis vertraulicher Gegenstände … hinter demjenigen des Regionalfilialleiters zurückbleibt“. Die besondere Vertrauensstellung einer Sekretärin, die nach ihrem Berufsbild grundsätzlich eine unterstützende Tätigkeit ausübt, setzt nicht voraus, dass ihr Kenntnisstand unternehmensbezogener vertraulicher Informationen demjenigen der vorgesetzten Person entsprechen muss, die sie durch ihre Tätigkeit unterstützt. 43

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin erfordert eine besondere Vertrauensstellung einer Sekretärin auch nicht die „federführende“ Bearbeitung der einzelnen Vorgänge. Diese Anforderung übersieht, dass die Arbeitnehmerin S als „Sekretärin“ nach dem Berufsbild *(s. dazu ausf. Bundesagentur für Arbeit Berufenet „Sekretär/in“)* grundsätzlich unterstützend tätig wird. 44

(5) Im Hinblick auf das Qualifikationsmerkmal der „besonderen Vertrauensstellung“ wird das Landesarbeitsgericht nach dem derzeitigen Sachstand vor allen Dingen zu ermitteln haben, in welchem Umfang „Sekretärinnen“ der Tarifgruppe 5 MTV aufgrund ihrer Büro- und vor allem Assistenzaufgaben Kenntnisse von Vorgängen, Informationen und Daten erlangen, die nicht offenbart werden dürfen. Im Rahmen eines wertenden Vergleichs ist zu beurteilen, inwieweit die Arbeitnehmerin im Rahmen ihrer „Unterstützungsfunktion für die Regionalfilialleitung“ mit Einzeltätigkeiten befasst ist - etwa bei der administrativen Unterstützung der Personalverwaltung oder bei der Ermittlung von Vertriebszahlen -, die es in einer Gesamtschau der Gesamt- oder der tariflich relevanten Teiltätigkeiten gestatten, von einer besonderen Vertrauensstellung ausgehen zu können *(s. auch oben B II 3 b bb (2))*. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass auch andere Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausüben, die zu einer Eingruppierung nach den Tarifgruppen 5 und 6 MTV führen, Kenntnisse erlangen, die einer besonderen Vertraulichkeit bedürfen. Deshalb kann bei einer wertenden Gesamtbetrachtung eine „besondere Vertrauensstellung“ ggf. nur dann angenommen werden, wenn eine Sekretärin einer Regionalfilialleitung mit vertraulichen Daten sowie Vorgängen in einer Vielzahl von Bereichen befasst und gerade dieser Umstand eine besondere „Loyalität und Zuverlässigkeit“ erfordert, die eine Eingruppierung nach dem Tätigkeitsbeispiel der Tarifgruppe 7 MTV begründet. 45

(6) Darüber hinaus wird das Landesarbeitsgericht zu beachten haben, dass es entgegen dem Vorbringen der Arbeitgeberin keiner „Rückkopplung“ an das Tätigkeitsmerkmal der Tarifgruppe 7 MTV bedarf, und deshalb - so deren Argumentation - von einer besonderen Vertrauensstellung nur ausgegangen werden könne, wenn „Aufgaben übertragen sind, die umfassende Kenntnisse, eigene Entscheidungen sowie ein entsprechendes Maß an Verantwortung vo- 46

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

raussetzen“. Sind einer bestimmten Tarifgruppe bestimmte Tätigkeiten zugeordnet und übt die Arbeitnehmerin diese aus, bedarf es regelmäßig nicht mehr des Rückgriffs auf die abstrakten Tätigkeitsmerkmale. Dem entspricht die Regelung in § 7 Abs. 2 MTV. Auf die allgemeinen Merkmale der Tarifgruppe ist ua. nur dann zurückzugreifen, wenn die Tätigkeitsbeispiele unbestimmte Rechtsbegriffe enthalten, die nicht aus sich heraus ausgelegt werden können. Die unbestimmten Rechtsbegriffe sind dann im Lichte der Oberbegriffe auszulegen *(BAG 22. September 2010 - 4 AZR 33/09 - Rn. 23 mwN; 22. Juni 2005 - 10 ABR 34/04 - zu B IV 4 der Gründe)*. Diese Voraussetzungen liegen - wie ausgeführt *(oben B II 3 b aa)* - für das in Streit stehende Qualifikationsmerkmal der „besonderen Vertrauensstellung“ nicht vor.

Eylert Winter Treber

Rupprecht Hess

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS