

Aktenzeichen: 4 ABR 18/02
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Beschluß vom 22. Januar 2003
- 4 ABR 18/02 -

I. Arbeitsgericht
Aachen

Beschluß vom 8. März 2001
- 8 BV 95/00 d -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 21. Dezember 2001
- 4 TaBV 56/01 -

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 zum BAT/BL; Anlage 1 a Teil IV Abschnitt A Unterabschnitt III ("Fremdsprachenassistenten <Fremdsprachen-sekretäre">) VergGr. VII Fallgr. 1 zum BAT/BL; EG-Vertrag Art. 141 <jetzt EG Art. 198, vormals EG-Vertrag Art. 119>; GG Art. 3 Abs. 1; BGB § 242

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Teilweise Parallelsache zu Senat 22. Januar 2003 - 4 ABR 12/02 - nv.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 ABR 18/02
4 TaBV 56/01
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 21. Dezember 2001 - 4 TaBV 56/01 - 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 95/00 d - abgeändert:

Die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Umgruppierung der Arbeitnehmerin K 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 einer von der Arbeitgeberin vollzogenen korrigierenden Rückgruppierung der Angestellten K von VergGr. VI b Fallgr. 1 a nach VergGr. VII Fallgr. 2 BAT zu ersetzen ist.

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

Die am 24. Januar 1969 geborene Angestellte K geb. M ist gelernte Bürogehilfin. Sie trat am 1. September 1986 in die Dienste der Rechtsvorgängerin der Arbeitgeberin, der Kernforschungsanlage J GmbH. Nach dem Arbeitsvertrag vom 16. Juli 1987 wurde sie ab 4. Juli 1987 "als Stenotypistin ... für die Zeit bis 31. Januar 1988 unter Eingruppierung in die Vergütungsgruppe VIII Fallgr. 1 ... übernommen".

Nach § 2 des Arbeitsvertrages 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.

Im Jahre 1989 wurde Frau K nach VergGr. VII Fallgr. 4 umgruppiert. Seit dem 1. Mai 1990 ist sie als Vorzimmerkraft im Sekretariat des Leiters der Programmgruppe Mensch, Umwelt, Technik (MUT) beschäftigt. Mit der Hausmitteilung vom 29. Juli 1993 beantragte ihr Vorgesetzter bei der Personalabteilung die Umgruppierung von Frau K in VergGr. VI b Fallgr. 1 a BAT ab 1. September 1993. In einem Vermerk vom 3. September 1993 befürwortete die Personalabteilung die Umgruppierung. Mit Schreiben vom 16. September 1993 informierte die Arbeitgeberin Frau K über ihre Umgruppierung nach VergGr. VI b Fallgr. 1 a BAT mit Wirkung zum 1. September 1993.



Im Zeitraum vom 4. bis zum 29. März 1996 überprüfte der Bundesrechnungshof die Personalausgaben der Arbeitgeberin. In seinem Prüfbericht 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 23./24. April 1997 für den Arbeitsplatz der Frau K, in der unter lfd. Nr. 4 die "Hauptaufgabe der Stelle (Zielsetzung)" wie folgt aufgelistet ist:

- "- Erledigung aller anfallenden Arbeiten im Vorzimmer des Leiters der OE
- Verwaltung/Pflege der Adreßdatenbank für MUT
- Bibliotheksbeauftragte für MUT"

Die einzelnen Tätigkeiten der Frau K sind unter der lfd. Nr. 6 wie folgt aufgeführt:

- | | | |
|---|------|--|
| Sekretariatsarbeiten | 45 % | <ul style="list-style-type: none"> - Bearbeitung von Posteingang und Postausgang - Annahme von Telefonaten und ggfs. Weiterleitung an den zuständigen Mitarbeiter, Terminkoordination, Annahme u. Bearbeitung von Literaturbestellungen Anfragen, Bearbeitung von Informationsaufgaben - Vorbereitung und Organisation von Sitzungen u. Veranstaltungen:
Zusammenstellung von Vorlagen für diverse Besprechungen, Ausschüsse, Dienstreisen: Artikel aus Büchern, Zeitschriften etc. (häufig auch in englisch) |
| | 30% | <ul style="list-style-type: none"> - Deutsche und englischsprachige Korrespondenz nach Vorlage/Diktat und eigener Regie; Schriftverkehr, Anfertigen von Folien für Vorträge, Überarbeitung von wissenschaftlichen Berichten sowie teilweise Korrekturlesen von Textbeiträgen - Aktenablage; erledigen der Chefpост - Umfangreiche Termin- und Reiseplanung für den Leiter der OE sowie Mitarbeiter; |
| Organisations- und Informationsaufgaben | 25 % | <ul style="list-style-type: none"> - Bibliotheksbeauftragte:
Literaturbestellungen für MUT-Mitarbeiter; Verwaltung der MUT-Bibliothek
Literaturanforderungen (und dazu anfallende Korrespondenz mit externen Stellen wie VDI; UBA, WZB etc.) - Verwaltung der Adreßdatenbank, Literatur- und Adreßrecherche über das Internet. |



Die zu erledigende Korrespondenz und Texterstellung erfolgt nach skizzierten Angaben bzw. Diktat. Das gilt auch für Schreiben in englischer Sprache. Die Angestellte K benötigt Kenntnisse der Computerprogramme Corel Draw und Power Point, um Vorlagen für Vorträge zu fertigen, wobei ihr die Auswahl der Mittel für eine optisch ansprechende Gestaltung obliegt. In ihrer Eigenschaft als Bibliotheksbeauftragte führt Frau K die Handbibliothek des Instituts und verfolgt die Entleihungen. Die Bestellung und Archivierung von Büchern und Zeitschriften für das Institut erfolgt in Zusammenarbeit mit den Bibliothekaren der Zentralbibliothek. Im Rahmen der Dienstreisevorbereitungen hat Frau K Formulare auszufüllen, die Auswahl von Verkehrsmitteln und Hotels und die Zusammenstellung von Reiseunterlagen einschließlich der für die jeweilige Tagung benötigten Arbeitsunterlagen vorzunehmen und sich ggf. auch um die Beschaffung von Visa zu kümmern. Schwierig zu bearbeitende Geschäftsvorfälle wie zB die Abrechnung von sog. Zwischendienstreisen, Dienstreisen in Verbindung mit Privatreisen oder Urlaub gehören nicht zu ihren Aufgaben, sondern werden von der zentralen Reisekostenstelle und dem Reisebüro erledigt. Bei der Arbeitgeberin gibt es sog. "Interne Regelungen", die in schriftlicher Form zwei DIN A5 Ordner füllen und in neun Regelungsbereiche unterteilt sind. In einer DIN A4 Broschüre mit dem Titel "Forschungs- und Entwicklungsprogramm 2000" sind die Tätigkeiten der Institute der Arbeitgeberin in diesem Bereich beschrieben und die Anforderungen und Möglichkeiten der Zusammenarbeit dargestellt. Koordinationsaufgaben der Klägerin im Rahmen dieses Programms betreffen die darin aufgeführten vier internen Abteilungen bei der Arbeitgeberin, sechs nationale und fünf internationale Hochschulen, drei nationale Forschungsinstitute, ein internationales Forschungsinstitut und ein internationales Industrieunternehmen.

Als Ergebnis der Bewertung durch die Arbeitgeberin ist die VergGr. VIII Fallgr. 1 a BAT ausgewiesen. Mit Schreiben vom 5. November 1999 teilte die Arbeitgeberin Frau K mit, die Eingruppierung sei zu korrigieren: Sie erhalte ab 1. November 1999 unter Berücksichtigung der Bewährungszeit die Bezüge der VergGr. VII (Fallgr. 2) BAT; übergangsweise werde eine übertarifliche Zulage von derzeit 219,68 DM gezahlt. Gegen ihre Umgruppierung hat Frau K keine Klage erhoben.

Mit Schreiben vom 5. November 1999, beim Betriebsrat eingegangen am 8. November, bat die Arbeitgeberin den Betriebsrat um sein Einverständnis zur Korrektur der Eingruppierung von Frau K nach VergGr. VII Fallgr. 2.



Der Betriebsrat bat mit Schreiben vom 9. November 1999 um Vorlage weiterer Unterlagen. In einem Gespräch vom 7. Dezember 1999 verständigten sich die Beteiligten darauf, daß die Arbeitgeberin weitere Unterlagen zur Verfügung stellen solle. Die Arbeitgeberin überreichte dem Betriebsrat in der Folgezeit die aktuelle Tätigkeitsdarstellung und -bewertung, die alte Tätigkeitsdarstellung und -bewertung, den Höhergruppierungsantrag des Vorgesetzten vom 29. Juli 1993, den Vermerk der Personalabteilung vom 3. September 1993 und das Schreiben an die Angestellte K vom 16. September 1993. 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 05.11.1999 um Einverständnis zu einer geringeren Eingruppierung von Frau K, da es sich in diesem Fall um eine Korrektur aufgrund einer BRH-Überprüfung handle. 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 Schreiben des BMBF vom 16.11.1998 sowie mit Aufsichtsratsbeschluss 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 K 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.

Dem vorliegenden Vorgang ist zu entnehmen, dass der Arbeitgeber aufgrund früherer Tätigkeitsbeschreibungen eine Eingruppierung von Frau K in Vergütungsgruppe VI b BAT für tarifgerecht hielt. Es wurden ihr gründliche und vielseitige Fachkenntnisse sowie selbständige Leistung bescheinigt. Dass die-



se Tätigkeiten heute nur noch schwierigere Tätigkeiten seien sollen, ist nicht nachvollziehbar."

Unter Hinweis auf die Entscheidung des Senats vom 28. April 1982 (- 4 AZR 707/79 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 62) ist weiter ausgeführt:

"Nach Auffassung des Betriebsrates sind gründliche und vielseitige Fachkenntnisse nicht zu verneinen. Dies bedeutet weiterhin, dass in diesem Fall auch selbständige Leistungen zu bejahen sind.

Da die uns vorgelegte Tätigkeitsdarstellung bereits am 23.04.1997 erstellt wurde, fordern wir Sie auf, das Institut zu kontaktieren, um zu prüfen, ob die Tätigkeitsdarstellung noch dem aktuellen Stand entspricht und gegebenenfalls eine neue Bewertung auch unter Berücksichtigung der oben zitierten Urteile vorzunehmen.

..."

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, der Betriebsrat habe die Zustimmung zu Unrecht verweigert. Sie hält die vorgenommene Rückgruppierung für zutreffend. Die in der Arbeitsplatzdarstellung aufgeführten Bereiche "Sekretariatsarbeiten" und "Organisations- und Informationsaufgaben" seien typische Vorzimmer- bzw. Sekretariatsarbeiten und als ein einziger Arbeitsvorgang anzusehen. Frau K habe lediglich "schwierigere Tätigkeiten" iSd. VergGr. VIII Fallgr. 1 a BAT auszuüben; ihre Tätigkeit beinhalte nur die Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte bzw. die Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten. Es handele sich um eine Zuarbeit für den Vorgesetzten, für die ein höherer Aufwand an gedanklicher Arbeit nicht erforderlich sei. Die Umgruppierung im Jahre 1993 sei in unbewußter Verkennung der maßgeblichen Tarifmerkmale und ihrer Bedeutung vorgenommen worden. Zwar erforderten die ihr übertragenen Tätigkeiten Kenntnisse unterschiedlichster Art, zB im Bereich der Reisekostenregelungen, der internen Regelungen und Abläufe oder einiger Vorschriften des BAT, doch reichten zur Aufgabenerfüllung geringfügige bzw. oberflächliche Kenntnisse aus; insbesondere werde auch keine über ein Arbeiten ohne Anleitung hinausgehende eigenständige Entwicklung von Ideen verlangt. Die "internen Regelungen", die Frau K zu beachten habe, könnten nicht zu den in der Klammerdefinition zur VergGr. VII Fallgr. 1 b BAT genannten Vorschriften gezählt werden. Es handele sich bei den internen Regelungen lediglich um allgemeine Verhaltens- und Organisationsregelungen, deren bloße Beachtung auch keine Anwendung von "gründlichen Fachkenntnissen" im Tarifsinne sei, zumal Frau K keine näheren oder vertieften



Kenntnisse über die internen Regelungen benötige. Da es keine Bezugspunkte zum Sozial-, Finanz-, Rechnungs-, Beschaffungs-, Material- und Sicherheitswesen sowie zur technischen Versorgung gebe, benötige Frau K ohnehin keine näheren Kenntnisse der auf diesen Gebieten erlassenen internen Regelungen. Die Zielsetzungen im "Forschungs- und Entwicklungsprogramm 2000" hätten keine Auswirkung auf den Tätigkeitsbereich von Frau K. Die - angebliche - Vielgestaltigkeit ihrer Aufgaben sei kein Kriterium für die tarifliche Eingruppierung. Frau K habe keine vielschichtigen Tätigkeiten, sondern typische, rein organisatorische Sekretariats- und Verwaltungsaufgaben zu erbringen, für die allgemeine Grundkenntnisse ausreichten. Gemessen an den Schreibleistungen insgesamt, benötige sie Fremdsprachenkenntnisse lediglich in einem Umfang von 10 %. Ihre Kenntnisse in der Textverarbeitung bzw. im Umgang mit PC's seien als tarifrechtlich "wertneutrale" Zusammenhangstätigkeiten nicht geeignet, das Vorliegen gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse zu belegen. Das gelte auch für ihre im Rahmen der Vorbereitung von Dienstreisen auszuübenden Tätigkeiten. Auch die Vorbereitung von Sitzungen und Besprechungen sei rein organisatorischer Natur, für die Grundkenntnisse der internen Regelungen und über die Bedürfnisse der externen Teilnehmer ausreichend seien. Eine Anreicherung des Arbeitsplatzes oder eine Versetzung auf einen höherwertigen Arbeitsplatz sei im Fall von Frau K 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 K (Personalnummer) in VergGr. VII BAT Fallgruppe 2 zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Er hat gemeint, den von der Arbeitgeberin vorgelegten Unterlagen zur Umgruppierung von Frau K im Jahre 1993 sei eine individualrechtliche Abrede zu entnehmen, womit sich eine Rückgruppierung ohne Änderungskündigung verbiete. 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 K 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. Auf Grund des Umstandes, daß ihre Vorgesetzten häufig unterwegs seien, falle die Koordination der Beteiligten im Rahmen des Forschungsprogramms der Arbeitgeberin in den Aufgabenbereich von Frau K. Die Tätigkeitsdarstellung sei unzureichend, weil die Sachbearbeitung im Rahmen des Forschungsprogramms unberücksichtigt geblieben sei. Im übrigen erfordere die Tätigkeit von Frau K gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu 20 % selbständige Leistungen. Die Terminkoordination erfordere nicht nur das reine Wissen, wer zu welchen Terminen verhindert sei, sondern auch das Wissen, wer überhaupt wann einzuladen sei. Sie erfordere auch die Kenntnis von Hierarchien und davon, welche Person in welcher Institution auf welchem Gebiet tätig und gegebenenfalls deshalb in die Koordination mit einzubeziehen bzw. einzuladen sei. Um eine einwandfreie Organisation herstellen, durchführen und aufrechterhalten zu können, benötige sie sowohl Erfahrungswissen als auch Fachkenntnisse, ohne die eine sachgerechte Weitervermittlung und/oder Beantwortung von Anfragen an den richtigen Ansprechpartner völlig unmöglich sei. Allein im Bereich der Dienstreisen müsse Frau K neun verschiedene Regelungen aus dem umfangreichen internen Regelwerk der Arbeitgeberin beachten sowie weitere Rechtsvorschriften anwenden. Frau K müsse in englischer Sprache selbständig Texte abfassen und sei daher gem. Teil IV Abschn. A Unterabschn. III mindestens in VergGr. VII Fallgr. 1 a BAT eingruppiert.

Das Arbeitsgericht 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 der Arbeitgeberin ist begründet. Sie führt zur Ersetzung der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung zur Umgruppierung der Angestellten K 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 K in VergGr. VII Fallgr. 2 BAT ist zulässig. Es handelt sich um ein Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG. Die Maßnahme ist 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). Der Betriebsrat hat seine Zustimmung verweigert.

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 K mit der Begründung abgelehnt, Art. 141 EG-Vertrag (*jetzt Art. 198 EG, vormals Art. 119 EG-Vertrag*) zwingt dazu, die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. VII Fallgr. 2 (VIII Fallgr. 1 a) BAT auf Vorzimmerkräfte nicht anzuwenden. Diese Auffassung ist rechtsfehlerhaft. Der Beschluß des Landesarbeitsgerichts verletzt die Vorschrift des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG.

1. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist das Mitbestimmungsrecht bei Ein- und Umgruppierungen nach § 99 BetrVG ein Mitbeurteilungsrecht und kein Mitgestaltungsrecht. Unter einer Umgruppierung iSd. § 99 BetrVG ist die Feststellung der Arbeitgeberin zu verstehen, daß die Tätigkeit eines Arbeitnehmers nicht - oder nicht mehr - das Tätigkeitsmerkmal oder die Tätigkeitsmerkmale erfüllt, nach denen sie bisher beurteilt wurde. Anlaß für diese Feststellung kann eine Änderung der Tätigkeit sein, es kommen aber auch eine Änderung des Entgeltschemas oder aber eine veränderte Einschätzung der Rechtslage in Betracht (*BAG aaO*). Die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine im Betrieb angewandte Lohn- oder Gehaltsgruppenordnung ist keine konstitutive Maßnahme, sondern Rechtsanwendung. Die Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG soll dazu beitragen, daß möglichst zutreffende Ergebnisse erzielt werden. Sie dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Vergütungsordnung in vergleichbaren Fällen und damit der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit sowie der Transparenz der betrieblichen Vergütungspraxis (zB *BAG 28. April 1998 - 1 ABR 50/97 - BAGE 88, 309*; *2. April 1996 - 1 ABR 50/95 - AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 7 = EzA BetrVG 1972 § 99 Nr. 138, zu B II 1 a der Gründe*). Dabei ist es ohne Bedeutung, ob der Beurteilungsakt eine Eingruppierung oder eine Umgruppierung betrifft. Auch die Korrektur einer nach Ansicht der Arbeitgeberin fehlerhaften Eingruppierung bedarf daher der Zustimmung des Betriebsrats (*BAG 24. Juli 1990 - 1 ABR 44/89 - nv.*).

Nach diesen Grundsätzen kann der Betriebsrat einer Umgruppierung mit der Begründung widersprechen, sie sei deshalb unzutreffend, weil der Arbeitnehmer nach der einschlägigen Vergütungsordnung höher - oder auch niedriger - zu bewertende Tätigkeiten ausübe (*BAG 28. April 1998 - 1 ABR 50/97 - aaO*).



2. Auf das Arbeitsverhältnis zwischen der Arbeitgeberin und Frau K findet der BAT für die Angestellten des Bundes auf Grund der Vereinbarung in § 2 des Arbeitsvertrages vom 16. Juli 1987 Anwendung, in dem die Geltung der Vorschriften des MTV-KFA vereinbart wurde, der seinerseits in § 2 auf die Vorschriften des BAT (Bund) verweist. Die tarifvertragliche Bezugnahme auf einen anderen Tarifvertrag mit - wie hier - engem sachlichen Zusammenhang 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*).

a) § 22 Abs. 1 Satz 2 BAT bestimmt, daß der Angestellte Vergütung nach der Vergütungsgruppe erhält, in der er eingruppiert ist. Nach § 22 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 BAT ist der Angestellte in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Nach § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 BAT muß die von dem Angestellten geschuldete Tätigkeit in dem tariflich geforderten Umfang aus Arbeitsvorgängen bestehen, die einem (oder mehrerer) Tätigkeitsmerkmal(e) der vom ihm beanspruchten Vergütungsgruppe entsprechen.

b) Für die Umgruppierung der Angestellten K sind nach Auffassung der Arbeitgeberin 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 Brieftagebüchern 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 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.)

2. Angestellte, die nach mit 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 K gem. Teil IV Abschn. A Unterabschn. III mindestens in VergGr. VII Fallgr. 1 BAT eingruppiert sein. Teil IV ist mit "Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder" überschrieben; Abschn. A betrifft "Angestellte im Fremdsprachen-



dienst der Länder", Unterabschn. 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 Unterabschn. 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.

3. Das Landesarbeitsgericht hatte keinen Anlaß, die Eingruppierung der Angestellten K daraufhin zu überprüfen, ob die Anwendung der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. VII Fallgr. 2 (VIII Fallgr. 1 a) BAT wegen eines von ihm angenommenen Verstoßes gegen Art. 141 EG-Vertrag zu unterbleiben hat. Denn der Betriebsrat hatte in seiner Zustimmungsverweigerung einen derartigen Verstoß nicht gerügt. Das Amtser-



mittlungsprinzip im Beschlußverfahren bedingt grds. nicht die Prüfung, ob weitere, nicht innerhalb der Äußerungsfrist vom Betriebsrat geltend gemachte Gründe für die Zustimmungsverweigerung bestehen. Ein Nachschieben von Zustimmungsverweigerungsgründen tatsächlicher Art nach Ablauf der Wochenfrist ist deshalb 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*). Allerdings kann der Betriebsrat 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 - DB 2003, 290, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*). Der Betriebsrat hat jedoch auch im Verlauf des Verfahrens weder die Unwirksamkeit der in Betracht kommenden Vorschriften des BAT geltend gemacht noch Tatsachen vorgetragen, mit denen ein Verstoß gegen Art. 141 EG-Vertrag begründet werden könnte.

Zwar ist das Gericht berechtigt, einem Verstoß einer Eingruppierungsnorm gegen höherrangiges Recht von Amts wegen nachzugehen, wenn er offensichtlich ist. Geht es um eine mittelbare Frauendiskriminierung, so ist ein Verstoß gegen höherrangiges Recht idR nicht offensichtlich. Eine mittelbare Diskriminierung ist dann gegeben, wenn eine Regelung vorliegt, durch die eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern ausgeschlossen wird, durch diese Regelung wesentlich mehr Personen des einen als des anderen Geschlechts betroffen sind. Hierzu sind Vergleichsgruppen zu bilden; dabei kommt es nicht auf absolute Zahlen der betroffenen Arbeitnehmer an, sondern auf den Prozentsatz, zu dem Männer und Frauen die geforderten Voraussetzungen erfüllen (*BAG 2. Dezember 1992 - 4 AZR 152/92 - BAGE 72, 64; 10. Dezember 1997 - 4 AZR 264/96 - BAGE 87, 272*). Ob darüber hinaus die nachteilige Regelung mit dem Geschlecht oder der Geschlechtsrolle zu erklären sein muß, hat der Fünfte Senat angezweifelt (*26. Mai 1993 - 5 AZR 184/92 - BAGE 73, 166*). Ist sonach der Tatbestand einer mittelbaren Diskriminierung gegeben, dann ist diese gleichwohl gerechtfertigt, wenn das gewählte Mittel einem wirklichen Bedürfnis des Arbeitgebers dient und für die Erreichung dieses Zieles geeignet und erforderlich ist (*EuGH 13. Juli 1989 - Rs 171/88 - AP EWG-Vertrag Art. 119 Nr. 16; BVerfG 28. September 1992 - 1 BvR 496/87 - AP EWG-Vertrag Art. 119 Nr. 32*). Zu diesen Anforderungen bedarf es eines entsprechenden detaillierten Tatsachenvortrages. Dieser fehlt hier.



Der Hinweis des Betriebsrats im Schreiben vom 7. Januar 2000 auf die von ihm wörtlich zitierten Passagen aus dem Urteil des Senats vom 28. April 1982 (- 4 AZR 707/79 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 62), von dem das Landesarbeitsgericht ersichtlich ausgegangen ist, reicht nicht aus. Sie bieten keinen Anlaß zur Überprüfung der Eingruppierungsnormen unter dem Gesichtspunkt der mittelbaren Diskriminierung. Keiner der Beteiligten hat die Problematik einer geschlechtsbedingten Benachteiligung durch die Vergütungsgruppenordnung des BAT in den Vorinstanzen angesprochen, geschweige denn, Tatsachen dazu vorgetragen.

4. Der Beschluß des Landesarbeitsgerichts erweist sich auch nicht aus anderen Gründen im Ergebnis als richtig. Denn die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats ist nicht begründet.

a) Die Eingruppierung der Angestellten K nach VergGr. VIII Fallgr. 1 a bzw. nach VII Fallgr. 2 BAT verstößt nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Selbst wenn mit dem Landesarbeitsgericht von einer entsprechenden Rüge des Betriebsrats auszugehen sein sollte, ist insoweit ein Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG nicht gegeben.

aa) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist der Gesetzgeber nach Art. 3 Abs. 1 GG gehalten, Gleiches gleich und Ungleiches *seiner Eigenart entsprechend* verschieden zu behandeln. Es verbleibt ihm freilich - zumal bei Regelungen des Besoldungs- und Versorgungsrechts - ein weiter Gestaltungsspielraum. Dem Gesetzgeber steht es insbesondere frei, aus der Vielzahl der Lebenssachverhalte die Tatbestandsmerkmale auszuwählen, die für die Gleich- oder Ungleichbehandlung maßgebend sein sollen. Er hat die Grenzen der ihm zustehenden weiten Gestaltungsfreiheit - mit der Folge einer Verletzung des Art. 3 Abs. 1 GG - erst überschritten, wenn die ungleiche Behandlung der geregelten Sachverhalte mit Gesetzhaltungen, die in der Natur der Sache selbst liegen, und mit einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise nicht mehr vereinbar ist, dh. wenn die gesetzliche Differenzierung sich - sachbereichsbezogen - nicht auf einen vernünftigen rechtfertigenden Grund zurückführen läßt (vgl. BVerfG 4. April 2001 - 2 BvL 7/98 - BVerfGE 103, 310 mwN). Art. 3 Abs. 1 GG ist auch verletzt, wenn der Gesetzgeber es versäumt hat, Ungleichheiten der zu ordnenden Lebenssachverhalte zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, daß sie bei einer am Gerechtigkeitsdenken orientierten Betrachtung



tungsweise beachtet werden müssen (*BVerfG 3. April 2001 - 1 BvR 1629/94 - BVerfGE 103, 242*).

bb) Ob der Gleichheitssatz die Tarifvertragsparteien in gleicher Weise wie den Gesetzgeber bindet, wird unterschiedlich beantwortet. Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat mehrfach entschieden, daß die Tarifvertragsparteien bei ihrer Rechtssetzung an die zentrale Gerechtigkeitsnorm des Art. 3 Abs. 1 GG gebunden sind (*ausführlich 4. April 2000 - 3 AZR 729/98 - AP TVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 2 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 19 = RdA 2001, 110 mit krit. Anm. Dieterich; zuletzt 19. März 2002 - 3 AZR 121/01 - AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 53*). Der erkennende Senat ist dieser materiellen Betrachtungsweise mehrfach entgegengetreten (*schon 24. April 1985 - 4 AZR 457/83 - BAGE 48, 307; 30. August 2000 - 4 AZR 563/99 - BAGE 95, 277; 4. April 2001 - 4 AZR 232/00 - BAGE 97, 251; zuletzt 29. August 2001 - 4 AZR 352/00 - BAGE 99, 31 mZN*). Er hat insbesondere Zweifel daran geäußert, ob die Tarifvertragsparteien überhaupt unmittelbar an Art. 3 Abs. 1 GG gebunden sind (*5. Oktober 1999 - 4 AZR 668/98 - BAGE 92, 303 = RdA 2000, 310 mit krit. Anm. Löwisch*).

cc) Auf diesen Meinungsstreit kommt es hier nicht an. Es bestehen nämlich keine Anhaltspunkte dafür, daß die Anwendung der VergGr. VIII Fallgr. 1 a und VII Fallgr. 2 auf Vorzimmerkräfte mit Art. 3 Abs. 1 GG unvereinbar wäre. Insbesondere ist nicht erkennbar, daß "die Tätigkeit der Vorzimmerkräfte an inadäquaten Kriterien gemessen" und "Ungleiches mit anderen Tätigkeiten gleichbehandelt" wird, was - so das Landesarbeitsgericht - den Tarifvertragsparteien "jedenfalls dann, wenn es sich ... um typische Frauentätigkeiten" handle, "durch den frauenspezifischen Gleichheitssatz untersagt" sei.

Eine sachwidrige Gleichbehandlung ungleicher Sachverhalte setzt begriffsnotwendig mindestens zwei ungleiche Sachverhalte voraus. Dazu sagt das Landesarbeitsgericht nichts. Seinen Ausführungen läßt sich auch nicht entnehmen, worin die sachwidrige Gleichbehandlung von "Ungleichem" liegen soll.

b) Die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats ist auch nicht wegen einer von der Arbeitgeberin angeblich erteilten einzelvertraglichen - höheren - Vergütungszusage nach § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG begründet. Auch diesen Zustimmungsverweigerungsgrund hat der Betriebsrat nicht innerhalb der einwöchigen Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG geltend gemacht.



Er hatte diesen Einwand in der Zustimmungsverweigerung nicht erhoben. Er hatte lediglich "vorsorglich ... gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 und 4 BetrVG" widersprochen. Aus seiner Begründung ergeben sich keine tatsächlichen Anhaltspunkte dafür, daß er eine Individualzusage als verletzt ansieht. Dem Betriebsrat lagen die internen Umgruppierungsmitteilungen sowie das Anschreiben an Frau K aus dem Jahre 1993 vor, aus denen er die Individualzusage im Verlauf des arbeitsgerichtlichen Verfahrens hergeleitet hat. Damit war er im Besitz aller für seine Entscheidung erheblichen Unterlagen; die Vorlage des Anstellungsvertrages als Stenotypistin aus dem Jahr 1987 war nicht erforderlich, weil sich daraus keine entscheidungserheblichen Anhaltspunkte ergaben. Der Betriebsrat hätte diesen Einwand daher spätestens bis zum vereinbarten Fristende für seine Beschlußfassung am 10. Januar 2000 formulieren können und müssen.

c) Die Zustimmungsverweigerung ist auch nicht bereits deshalb begründet, weil schon nach dem Vortrag der Arbeitgeberin die Eingruppierung der Angestellten K in VergGr. VII (Fallgr. 2) BAT unzutreffend wäre.

aa) Die Arbeitgeberin hat der Angestellten K 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) BAT. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats ist der Arbeitgeber zu einer erneuten tarifvertraglichen Bewertung der auszuübenden Tätigkeit - auch zu Lasten des Angestellten - berechtigt. Berufte sich der Angestellte auf die ihm von der Arbeitgeberin 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 (*BAG 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*).

bb) Ob diese zur Darlegungs- und Beweislast bei individualrechtlichen Eingruppierungsverfahren entwickelten Grundsätze in gleicher Weise gelten, wenn es um die Mit-



beurteilung des Betriebsrats bei einer Umgruppierung in einem Beschlußverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG geht, braucht der Senat nicht zu entscheiden. Die Beteiligung des Betriebsrats 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 Mitbeurteilungsrecht 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 deshalb offen bleiben, weil die Arbeitgeberin die Notwendigkeit einer Korrektur der Eingruppierung begründet hat. Sie hat auf der Grundlage der Tätigkeitsdarstellung vom 23./24. April 1997 eine neue tarifliche Bewertung der Tätigkeit der Angestellten K vorgenommen und im einzelnen vorgetragen, daß die von Frau K ausübenden Tätigkeiten nur das Tarifmerkmal "mit schwierigerer Tätigkeit" in VergGr. VIII Fallgr. 1 a BAT erfüllten. Dazu hat sie ua. ausgeführt, ihre Tätigkeit beinhalte nur 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 noch "gründliche Fachkenntnisse" iSd. VergGr. VII Fallgr. 1 a - c.

dd) Weder das Arbeitsgericht noch das Landesarbeitsgericht haben Feststellungen dazu getroffen, welche Arbeitsvorgänge der tariflichen Bewertung der Tätigkeit der Angestellten K zugrunde zu legen sind. Nach dem unstreitigen Sachverhalt und dem Vortrag der Arbeitgeberin ist unter Zugrundelegung ihrer - für die Angestellte K - günstigen Annahme, die Tätigkeit stelle sich als ein einziger Arbeitsvorgang dar, die Eingruppierung nach VergGr. VII (Fallgr. 2) BAT tariflich zutreffend.



(1) Fallgr. 2 der VergGr. VII BAT erfordert eine dreijährige Bewährung in einer mit einem * gekennzeichneten Tätigkeit der VergGr. VIII. Bei der Angestellten K 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 K 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. § 23a BAT.

(2) Nach dem Vortrag der Arbeitgeberin liegen die Voraussetzungen für die Eingruppierung nach einer höheren Vergütungsgruppe im Fall der Angestellten K nicht vor, weil bereits die tarifliche Voraussetzung "gründliche Fachkenntnisse", die in allen vorliegend in Betracht kommenden Vergütungs- und Fallgruppen gefordert wird, nicht erfüllt ist.

"Gründliche Fachkenntnisse" sind nach der von den Tarifvertragsparteien gegebenen Klammerdefinition zu VergGr. VIII Fallgr. 1 b nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften, Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises. Nach der Rechtsprechung des Senats hat das Tarifmerkmal sowohl ein quantitatives als auch ein qualitatives Element, wonach Fachkenntnisse von nicht ganz unerheblichem Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art erforderlich sind (*28. September 1994 - 4 AZR 542/93 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 185 mwN*).

Die Arbeitgeberin hat bereits das Merkmal "gründliche Fachkenntnisse" mit der nachvollziehbaren Begründung verneint, daß Frau K ihre Tätigkeiten mit allgemeinen Grundkenntnissen und ohne nähere oder vertiefte Kenntnisse von Rechtsvorschriften



ten oder über die internen Regelungen bei der Arbeitgeberin erledigen könne. Sie hat dabei tarifgerecht die Klammerdefinition zu VergGr. VIII Fallgr. 1 b zugrunde gelegt.

Aus der Tätigkeitsdarstellung vom 23./24. April 1997 ergeben sich keine Anhaltspunkte für eine abweichende Beurteilung. Es ist nicht ersichtlich, daß und inwieweit für die in der Tätigkeitsdarstellung aufgeführten Aufgaben der Angestellten K Fachkenntnisse im tariflichen Sinne von nicht ganz unerheblichem Ausmaß erforderlich sind. Das gilt sowohl für die dort aufgeführten Sekretariats- als auch für die Organisations- und Informationsaufgaben. Daß die Angestellte K für ihre Tätigkeit eine gewisses Organisationstalent und Koordinationsvermögen benötigt, wie der Betriebsrat zu Recht betont, wird nicht verkannt. Da es für diese Anforderungen spezielle tarifliche Tätigkeitsmerkmale nicht gibt, sind dafür - nach wie vor - die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst heranzuziehen. Diese Beurteilung entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats, der in Übereinstimmung mit dem Willen der Tarifvertragsparteien diesen Tätigkeitsmerkmalen eine Auffangfunktion beimißt und sie daher regelmäßig auch für Angestellte mit solchen Aufgaben herangezogen hat, die nicht zu den eigentlichen behördlichen bzw. Verwaltungsaufgaben im engeren Sinne zählen (vgl. 25. September 1996 - 4 AZR 189/95 - AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 5; 12. November 1986 - 4 AZR 718/85 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 129; 18. Mai 1988 - 4 AZR 775/87 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 145; 28. April 1982 - 4 AZR 707/79 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 62; 31. März 1992 - 4 AZR 1099/79 - BAGE 38, 221).

Dem Senat steht es nicht zu, anstelle der Tarifvertragsparteien darüber zu befinden, ob die Bezahlung nach der infrage kommenden Tarifgruppe leistungsgerecht ist oder - wie der Betriebsrat meint - nicht.

Soweit die Angestellte K die Computerprogramme Corel Draw und Power Point zur Gestaltung von Folien und Vorlagen einsetzen muß, ist bereits fraglich, ob das für das Tarifmerkmal "gründliche Fachkenntnisse" relevant ist. Jedenfalls ist auch insoweit nicht erkennbar, daß diese Arbeiten nicht mit Kenntnissen der Allgemeinbildung und nach kurzer Einarbeitung erledigt werden könnten. Mithin kommt nach dem Vortrag der Arbeitgeberin eine Eingruppierung nach VergGr. VI b Fallgr. 1 a schon deshalb nicht in Betracht, weil das Tarifmerkmal "gründliche Fachkenntnisse" der VergGr. VII Fallgr. 1 a bis c nicht erfüllt ist.

5. Der Senat kann in der Sache abschließend entscheiden. Denn nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen tatsächlichen Feststellungen ist die Zustimmungsg-



verweigerung des Betriebsrats auch nicht aus den vom Betriebsrat im Laufe des Verfahrens vorgebrachten Gründen erheblich.

a) Die Ausführungen des Betriebsrats zu den Koordinationsaufgaben der Angestellten K und zu ihrer sachbearbeitenden Tätigkeit im Rahmen der Koordinationsaufgaben im "Forschungs- und Entwicklungsprogramm 2000", zur Beachtung des internen Regelwerks bei der Arbeitgeberin, insbesondere bei der Vorbereitung von Dienstreisen, und zu den Fremdsprachenkenntnissen der Angestellten K betreffen sämtlich Umstände, die der Betriebsrat nicht innerhalb der Äußerungsfrist vorgebracht hat. Sie können deshalb im Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG nicht berücksichtigt werden (vgl. 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).

b) Abgesehen davon hat der Betriebsrat auch im Verlauf des Verfahrens keine Tatsachen vorgetragen, aus denen hervorgeht, welche einzelnen Tätigkeiten die Angestellte K beispielsweise im Rahmen des "Forschungs- und Entwicklungsprogramms 2000" auszuüben hat, worin konkret ihre "sachbearbeitende Tätigkeit" und ihre "Koordinationsaufgaben" bestehen. Er hat auch nicht dargelegt, um welche Art von Vorschriften es sich bei den "internen Regelungen" der Arbeitgeberin handelt, warum diese internen Regelungen als Vorschriften iSd. Klammerdefinition zu VergGr. VIII Fallgr. 1 b anzusehen seien und inwieweit ihre nähere Kenntnis für die Tätigkeit der Angestellten K erforderlich sei. Der Betriebsrat hat auch keine sonstigen Tatsachen vorgetragen, aus denen geschlossen werden kann, daß und inwieweit für die Tätigkeiten der Angestellten K gründliche Fachkenntnisse im Tarifsinne erforderlich sind. Die pauschalen Hinweise auf "Erfahrungswissen", "Fachkenntnisse" und "selbständige Leistungen" reichen für die Beurteilung, ob die Angestellte K nach einer anderen als der von der Arbeitgeberin angenommenen Vergütungs- oder Fallgruppe einzugruppieren ist, nicht aus.

c) Die Ausführungen des Betriebsrats hinsichtlich der Kenntnis und Anwendung der englischen Sprache rechtfertigen auch nicht eine Eingruppierung nach der für Fremdsprachenassistenten (Fremdsprachensekretäre) im Betrieb der Arbeitgeberin einschlägigen Vergütungsgruppenordnung.

d) Mit seinem in der Zustimmungsverweigerung enthaltenen Vortrag, die Arbeitgeberin habe eine Anreicherung der Tätigkeit der Angestellten K, eine Umorganisation



oder eine Umsetzung nicht geprüft, hat der Betriebsrat möglicherweise einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz oder gegen den Grundsatz von Treu und Glauben geltend gemacht. Abgesehen davon, ob solche Verstöße eine Benachteiligung iSd. § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG sind (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), kann ein Anspruch auf "zubilligungsgerechte" Beschäftigung im Zusammenhang mit einer Umgruppierung vom Betriebsrat mit Erfolg jedenfalls nur dann gerügt werden, wenn der Betriebsrat Tatsachen vorgetragen hätte, die auf eine sachwidrige Ungleichbehandlung der Angestellten K schließen lassen könnten. Der von ihm in der Zustimmungsverweigerung angeführte Umstand, es habe in einigen Abteilungen noch Höhergruppierungen und Einstellungen mit höherer Vergütung gegeben, reicht zur Begründung eines Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht aus. Dazu hätte der Betriebsrat im einzelnen angeben müssen, um welche Stellen es sich dabei handelte und aus welchen Gründen die Angestellte K auf eine dieser Stellen bevorzugt hätte versetzt werden müssen. Auch durch den Umstand, daß die Angestellte K vom 1. September 1993 bis zum 31. Oktober 1999 Vergütung nach VergGr. VI b BAT erhalten hat, ist die Arbeitgeberin nicht nach § 242 BGB gehindert, die Rückgruppierung vorzunehmen. Denn schon im März 1996, also gut zweieinhalb Jahre nach der Umgruppierung, waren auf Grund der Überprüfung des Bundesrechnungshofs Zweifel an der zutreffenden tariflichen Eingruppierung der Angestellten K angebracht. Ein im Rahmen des § 242 BGB zu berücksichtigendes schützenswertes Vertrauen der Angestellten K auf ihre zutreffende Eingruppierung kommt schon in Anbetracht dieses kurzen Zeitraums nicht in Betracht.

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](#)