

Aktenzeichen: 4 AZR 339/01
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 25. September 2002
- 4 AZR 339/01 -

I. Arbeitsgericht
Aachen

Urteil vom 5. Mai 2000
- 5 Ca 5447/99 d -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 28. Februar 2001
- 7 Sa 954/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Korrigierende Eingruppierung

Gesetz:

BAT 1975 §§ 22, 23 Rückgruppierung

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 339/01
7 Sa 954/00
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. September 2002

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 25. September 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schlie-
mann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter sowie die ehrenamtli-
chen Richter Gotsche und Jürgens für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesar-
beitsgerichts Köln vom 28. Februar 2001 - 7 Sa 954/00 - wird
zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende tarifliche Eingruppierung der Klägerin nach einer von der Beklagten vollzogenen Rückgruppierung.

Die am 21. Juni 1949 geborene Klägerin trat am 1. Februar 1988 in die Dienste der Beklagten, die in der Rechtsform einer GmbH eine Forschungseinrichtung des Bundes mit etwa 4.000 Mitarbeitern betreibt. Der Arbeitsvertrag vom 1./23. Februar 1988 weist in § 1 die Tätigkeit als Stenotypistin und die Eingruppierung in der VergGr. VII BAT aus. Nach § 2 des Arbeitsvertrages gelten für das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen des Tarifvertrages für die Angestellten der Kernforschungsanlage Jülich GmbH (MTV KfA) vom 5. September 1973 und der diesen ergänzenden oder ändernden oder an seine Stelle tretenden Tarifverträge. Nach § 2 MTV KfA gelten für die unter diesen Tarifvertrag fallenden Angestellten die für die unter den Geltungsbereich des BAT fallenden Angestellten des Bundes jeweils geltenden Tarifvorschriften, soweit nicht in den Vorschriften des MTV KfA etwas anderes bestimmt ist.

Seit dem 1. Februar 1995 wurde die Klägerin als Bereichsleitersekretärin des Leiters des Bereiches 51 innerhalb des Projektträgers Biologie, Energie und Ökologie (BEO) eingesetzt. Mit Schreiben vom 6. März 1996 teilte die Beklagte der Klägerin mit, sie "werde" mit Wirkung vom 1. Dezember 1995 nach VergGr. VI b BAT umgruppiert. Im März 1996 wurden die Personalausgaben der Beklagten einer sog. Querschnittsprüfung durch den Bundesrechnungshof unterzogen. Im Prüfbericht vom 19. Juli 1996 wurde ua. die fehlerhafte Eingruppierung der Sekretärinnen und Vorzimmerkräfte bemängelt. Zum 1. Mai 1999 wechselte die Klägerin innerhalb des Projektträgers BEO in das Vorzimmer des Bereichsleiters 43. Daraufhin wurde die Tätigkeitsdarstellung vom 18. Mai 1999 erarbeitet, die inhaltlich fast vollständig mit der früheren von der Klägerin erstellten Tätigkeitsdarstellung vom 22. Oktober 1998 übereinstimmte. Die von der Klägerin auf der Stelle als "Sekretärin/Sachbearbeiterin" auszuübenden Tätigkeiten wurden wie folgt beschrieben:



1. Arbeitsablauf und Geschäftsverkehr im Sekretariat organisieren und durchführen	50%	Termine planen und koordinieren Posteingang und -ausgang bearbeiten Fehlzeiten erfassen und weiterleiten Zentrale Adreßdatenbanken anlegen und führen Fachzeitschriften bearbeiten (verfolgen, bestellen und weiterleiten) Bestellungen für den Einkauf vorbereiten Gäste betreuen Anrufer (zum Teil in englischer Sprache) nach Anliegen und Dringlichkeit ein- bzw. zuordnen
2. Geschäftsbriefe verfassen, Schreibarbeiten erledigen und Präsentationen erstellen	20 %	Briefe (nach Stichworten) in deutscher und englischer Sprache verfassen Verlaufsprotokolle erstellen Wissenschaftliche Veröffentlichungen schreiben Zuwendungs-/Änderungs-/Feststellungsbescheide erstellen bzw. nach Bausteinen zusammenstellen Tabellen/Listen erstellen Ideenskizzen dv-technisch erfassen Antragsdaten elektronisch erfassen und an das BMBF weiterleiten
3. Dienstreisen organisatorisch abwickeln und zur Abrechnung vorbereiten	10 %	Hotels/Unterkünfte auswählen und buchen Verkehrsmittel planen Reisekostenabrechnungen auf Vollständigkeit prüfen Belege zusammenstellen und kontrollieren
4. Konferenzen, Tagungen und Beratungen vorbereiten und deren Durchführung begleiten (auch außerhalb des Hauses)	10 %	Raumfragen klären, selbständige Leitung des Tagungsbüros Einladungen erstellen und versenden Anmeldungen entgegennehmen/verwalten und Zahlungseingang verfolgen Berichte/Vorträge sammeln und zusammenstellen Unterkünfte für die Teilnehmer bereitstellen Besprechungsräume verwalten
5. Sitzungen und Meetings mit organisieren	5 %	Unterlagen zusammenstellen Zeitlichen Ablauf mit organisieren Teilnehmerkreis klären



6. Zentrale Aktenablage/Wvl führen Sonderaufgaben	5 %	"Akten für das Rotarchiv vorbereiten" Selbständige Erfassung von Anträgen und Frühkoordinierung
--	-----	---

Die tarifliche Bewertung dieser Tätigkeiten vom 21. Oktober 1999 wies die Eingruppierung in der VergGr. VIII Fallgr. 1 a BAT aus. Unter dem 5. November 1999 schrieb die Beklagte an die Klägerin:

"... zu unserem Bedauern müssen wir Ihre Eingruppierung ... korrigieren.

Die von Ihnen auszuübenden Tätigkeiten entsprechen den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 a zum BAT (Allgemeine Vergütungsordnung) Teil I Abschnitt - Unterabschnitt - VergGr. VIII BAT Fallgruppe 1 a (Schlüssel 101). Durch Ablauf der 3-jährigen Bewährungszeit erhalten Sie die Bezüge der VergGr. VII Fallgruppe 2 BAT. Wir sind jedoch bereit, Ihnen nach Maßgabe des in Anlage beigefügten BMI-Rundschreibens vom 1. September 1998 mit Wirkung vom 1.11.1999 Übergangsweise die bisherige Vergütung durch Zahlung einer übertariflichen persönlichen Zulage zu sichern. Die Zulage beträgt derzeit 349,24 DM."

Die den Mitarbeitern zum Ausgleich für die Rückgruppierung gewährte Zulage wurde bei jeder allgemeinen Vergütungs- und Lohnerhöhung nach generellen Regeln gemindert, bei der Klägerin jeweils um ein Drittel, erstmals Anfang 2000. Bei einem Teil der Mitarbeiter wurde die Rückgruppierung durch Versetzung auf eine höherwertige Stelle bzw. durch eine "Anreicherung des Arbeitsplatzes" vermieden.

Mit ihrer Klage wehrt sich die Klägerin gegen die Rückgruppierung. Sie hat die Auffassung vertreten, sie sei zutreffend in der VergGr. VI b (Fallgr. 1 a) BAT eingruppiert; diese Vergütung stehe ihr trotz der Rückgruppierung zu. Die Beklagte habe ihren rechtlich relevanten Irrtum hinsichtlich der bisherigen Eingruppierung nicht dargelegt. Im übrigen fehle es an der für eine Rückgruppierung erforderlichen Änderungskündigung und Zustimmung des Personalrats. Die Tätigkeitsdarstellung vom 18. Mai 1999, auf die die Beklagte die Neubewertung gestützt habe, erfasse die Arbeitsabläufe der Klägerin nicht korrekt: Zu ca. 50 % ihrer Arbeitszeit sei sie mit der Projektsachbearbeitung befaßt, zu weiteren 30 % mit der Sekretariatsführung, jeweils 10 % entfielen auf die Organisation von Dienstreisen nebst Vorbereitung der Reisekostenabrechnungen und auf die Organisation von Konferenzen, Tagungen und Sitzungen. Ihre Tätigkeit erfordere gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu 1/5 selbständige Leistungen. Selbst wenn die bisherige Eingruppierung fehlerhaft sein sollte, habe



die Klägerin auf die jahrelang praktizierte Eingruppierung vertrauen dürfen. Die Beklagte habe im übrigen gegen ihre Fürsorgepflicht verstoßen, weil sie nicht versucht habe, die Stelle mit höherwertigen Tätigkeiten "anzureichern" oder die Klägerin auf eine andere Stelle mit einer nach VergGr. VI b BAT zu bewertenden Tätigkeit zu versetzen.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte die Klägerin nach der VergGr. VI b BAT zu vergüten hat.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, für die Rückgruppierung seien weder eine Änderungskündigung noch die Beteiligung des Betriebsrats erforderlich gewesen. Die Eingruppierung der Klägerin in VergGr. VI b BAT sei objektiv fehlerhaft und irrtümlich in Verkennung der maßgeblichen Tarifmerkmale vorgenommen worden, weil die Klägerin lediglich schwierige Leistungen im Tarifsinne erbringe. Die Klägerin sei zu 50 % ihrer Gesamtarbeitszeit mit typischen Sekretariatsarbeiten beschäftigt, die ebenso wie die von ihr zu bewältigenden Schreibarbeiten unter die Wertigkeit der VergGr. VIII BAT fielen. Im Falle der Klägerin sei eine "Anreicherung" der Tätigkeit oder eine Versetzung nicht möglich gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zutreffend abgewiesen.

I. Die Klage ist zulässig. Es handelt sich um eine Eingruppierungsfeststellungsklage, gegen die nach ständiger Rechtsprechung des Senats keine prozeßrechtlichen Bedenken nach § 256 Abs. 1 ZPO bestehen. Der Antrag ist auch hinreichend bestimmt. Aus der Klagebegründung ergibt sich, daß die Klägerin die Weitergewährung der Vergütung nach VergGr. VI b BAT ab dem 1. November 1999 begehrt.



II. Die Klage ist unbegründet. Der Klägerin steht die begehrte Vergütung nach VergGr. VI b BAT seit dem 1. November 1999 weder auf Grund einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung noch tarifrechtlich oder aus anderen Rechtsgründen zu.

1. Die Mitteilung der Beklagten vom 6. März 1996, die Klägerin "werde" ab 1. Dezember 1995 in VergGr. VI b BAT eingruppiert, ebenso wie die Gewährung der entsprechenden Vergütung bis zur Rückgruppierung begründen keinen vertraglichen Anspruch der Klägerin auf die entsprechende Vergütung.

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Senats ist die Bezeichnung der Vergütungsgruppe in dem Arbeitsvertrag oder in einer Eingruppierungsmitteilung grundsätzlich nicht dahingehend auszulegen, daß dem Angestellten ein eigenständiger, von den tariflichen Bestimmungen unabhängiger arbeitsvertraglicher Anspruch auf diese Vergütung zustehen soll. Ohne Hinzutreten weiterer Umstände kann ein Arbeitnehmer eine solche Bedeutung der Angabe der Vergütungsgruppe schon deshalb nicht entnehmen, weil der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes grundsätzlich keine übertarifliche Vergütung, sondern nur das gewähren will, was dem Arbeitnehmer tarifrechtlich zusteht (*statt vieler Senat 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - BAGE 93, 340, 348*). Anhaltspunkte dafür, daß der Mitteilung vorliegend eine vertragliche Bedeutung zukommen soll, hat die Klägerin nicht vorgetragen und sind auch sonst nicht ersichtlich. Die Revision kann sich insoweit nicht mit Erfolg darauf berufen, das Landesarbeitsgericht habe nicht gewürdigt, daß nach dem eigenen Vortrag der Beklagten der Bundesrechnungshof bei insgesamt 152 Arbeitsplätzen fehlerhafte Eingruppierungen festgestellt habe. Dieser Umstand beinhaltet keine schlüssige Begründung dafür, daß eine übertarifliche Vergütung vereinbart werden sollte. Die Revision führt dazu auch lediglich aus, daß sich angesichts derart gehäuft auftretender Differenzen "die Frage stelle", ob tatsächlich eine irrtümliche Höhergruppierung erfolgt sei oder ob hier Mitarbeiter vielleicht sogar bewußt höher bezahlt worden seien.

b) Zu Unrecht rügt die Revision, das Landesarbeitsgericht hätte nicht erst in der mündlichen Verhandlung, sondern rechtzeitig vorher darauf hinweisen müssen, daß es sich hinsichtlich einer vertraglichen Zusage einer übertariflichen Vergütung nicht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anschließen wolle; es hätte der Klägerin Gelegenheit geben müssen, ergänzend vorzutragen. Denn das Landesarbeitsgericht ist unter Hinweis auf die einschlägige Entscheidung des Senats vom 16. Februar 2000 (- 4 AZR 62/99 - aaO) in dieser Frage der Rechtsprechung des Senats gefolgt.



2. Im Ergebnis zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch entschieden, daß der Klägerin tarifrechtlich die begehrte VergGr. VI b BAT nicht zusteht.

a) Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung der MTV KfA Anwendung, der seinerseits in § 2 auf den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) verweist.

b) Der Klägerin steht die begehrte Vergütung nach VergGr. VI b BAT nicht zu, weil die von ihr auszuübende Tätigkeit zeitlich nicht mindestens zur Hälfte aus Arbeitsvorgängen besteht, die den Anforderungen mindestens eines Tätigkeitsmerkmals der von der Klägerin in Anspruch genommenen VergGr. VI b BAT entsprechen (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 BAT).

c) Für die Eingruppierung der Klägerin sind die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale (Anlage 1 a Teil I Allgemeiner Teil) maßgeblich, die, soweit einschlägig, folgenden Wortlaut haben:

Vergütungsgruppe VIII

1 a. 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 Briefstagebüchern 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.)*

1 b. 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.)*

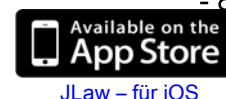
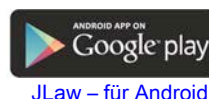
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)

2. ...

Vergütungsgruppe VII



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



- 1 a. 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)

- 1 b. 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)

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

3. ...

Vergütungsgruppe VI b

- 1 a. 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)

- 1 b. 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.)

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)

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.)

d) Nach den vom Senat entwickelten Grundsätzen zur Darlegungslast bei der korrigierenden Rückgruppierung muß der Arbeitgeber darlegen, inwieweit und weshalb die von ihm ursprünglich mitgeteilte Eingruppierung unrichtig ist, wenn er sich an dieser Mitteilung nicht festhalten lassen will (*Senat 18. Februar 1998 - 4 AZR 581/96 - BA-GE 88, 69 mwN*). Beruft sich der Angestellte auf die ihm vom Arbeitgeber mitgeteilte Vergütungsgruppe, so muß der Arbeitgeber darlegen und ggf. beweisen, daß die Zuordnung der Tätigkeit zur mitgeteilten Vergütungsgruppe objektiv fehlerhaft ist. Die Fehlerhaftigkeit ist bereits gegeben, wenn es an einer der tariflichen Voraussetzungen für die mitgeteilte bisherige Eingruppierung fehlt (*Senat 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - aaO*).



Dieser Darlegungslast ist die Beklagte nachgekommen. Sie hat zur Begründung der korrigierenden Rückgruppierung auf der Grundlage der Tätigkeitsdarstellung vom 18. Mai 1999 eine abweichende tarifliche Bewertung der Tätigkeit der Klägerin vorgenommen. Sie hat im einzelnen vorgetragen, daß die gesamte von der Klägerin auszuübende Tätigkeit nur das Merkmal der "schwierigeren Tätigkeit" der VergGr. VIII Fallgr. 1 a BAT erfülle. Sie hat weiterhin dargelegt, daß die ausgeübten Sekretariatsarbeiten und Organisationsaufgaben sowie die Schreibarbeiten keine selbständigen Leistungen iSd. VergGr. VI b seien, weil sie keine eigenständige Entwicklung von Ideen verlangten.

e) Die von der Beklagten vorgenommene Korrektur der Eingruppierung in der VergGr. VI b BAT ist zutreffend. Der Klägerin steht die Vergütung nach VergGr. VI b BAT nicht über den 31. Oktober 1999 hinaus zu. Das hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt.

aa) Bei der tariflichen Bewertung der Tätigkeit der Klägerin ist von der Tätigkeitsdarstellung vom 18. Mai 1999 auszugehen, die mit der von der Klägerin Ende 1998 erstellten Tätigkeitsdarstellung weitestgehend übereinstimmt. Das Landesarbeitsgericht hat für das Revisionsgericht bindend festgestellt, daß es sich bei der von der Klägerin behaupteten "projektsachbearbeitenden Tätigkeit" mit einem Zeitanteil von 50 % lediglich um die Aufgaben handelt, die in den in der Tätigkeitsbeschreibung aufgeführten Arbeitsvorgängen zu 1 (Sekretariatsaufgaben) und zu 2 (Schreibarbeiten) enthalten sind. Soweit die Revision diese Feststellung als unzutreffend angreift, enthält das Vorbringen keine hinreichende Verfahrensrüge.

bb) Ohne nähere Begründung ist das Landesarbeitsgericht ebenso wie die Tätigkeitsbeschreibung davon ausgegangen, daß die Sekretariatsarbeiten mit einem Zeitanteil von 50 % und die Schreibarbeiten mit einem Zeitanteil von 20 % jeweils einheitliche Arbeitsvorgänge darstellen.

Unter einem Arbeitsvorgang iSd. § 22 Abs. 2 BAT ist nach ständiger Rechtsprechung des Senats eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten zu verstehen (*ua. Senat 16. April 1986 - 4 AZR 595/84 - BAGE 51, 356*). Ob nach diesem Maßstab insbesondere die verschiedenen unter Nr. 1 der Arbeitsbeschreibung aufge-



fürten Aufgaben (allgemeine Sekretariatsaufgaben) einen einheitlichen Arbeitsvorgang darstellen, kann offenbleiben. Selbst wenn man zugunsten der Klägerin von dem vom Landesarbeitsgericht angenommenen Zuschnitt der Arbeitsvorgänge ausgeht, sind die Voraussetzungen für die von ihr begehrte Eingruppierung nicht gegeben.

cc) Das Landesarbeitsgericht hat erkannt, daß die allgemeinen Sekretariatsarbeiten (Zeitanteil von 50 %) keine gründlichen Fachkenntnisse erforderten. Sie könnten mit den Kenntnissen der Allgemeinbildung und nach kurzer Anleitung erledigt werden und entsprechen somit den Voraussetzungen des Tätigkeitsmerkmals der VergGr. VIII Fallgr. 1 a. Auch die Schreibarbeiten (Zeitanteil von 20 %) erforderten keine gründlichen Fachkenntnisse. Die weiteren von der Klägerin auszuübenden Tätigkeiten könnten bereits wegen ihres geringen zeitlichen Umfangs keine Eingruppierung nach VergGr. VI b BAT begründen. Das hält der Revision stand.

Das Heraushebungsmerkmal der gründlichen Fachkenntnisse ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Bei der Anwendung eines solchen Rechtsbegriffs durch das Berufungsgericht kann der Senat nur prüfen, ob der Begriff als solcher verkannt worden ist oder ob bei der Subsumtion Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände nicht berücksichtigt worden sind (*st. Rspr. des Senats ua. 25. Oktober 1995 - 4 AZR 495/94 - AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 21 mwN*). Diesem Prüfungsmaßstab halten die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts stand. Die Klägerin hat insoweit auch keine konkreten Rügen vorgebracht.

dd) Weil also mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen ist, daß die von der Klägerin auszuübenden Sekretariatsarbeiten und Schreibarbeiten mit einem Zeitanteil von zusammen 70 % schon keine gründlichen Fachkenntnisse erfordern, kommt die Eingruppierung der Klägerin in VergGr. VI b BAT nicht in Betracht, weder nach Fallgr. 1 a, die weitergehend sogar gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordert, noch nach Fallgr. 1 b, die ebenfalls gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und darüber hinaus eine sechsjährige Bewährung in der VergGr. VII Fallgr. 1 a voraussetzt. Die Eingruppierung in VergGr. VI b Fallgr. 2 BAT auf Grund Bewährungsaufstiegs aus einem mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmal der VergGr. VII, dh. hier der Fallgr. 1 b, ist schon deshalb nicht gegeben, weil seit der Übertragung der Tätigkeit als Bereichsleitersekretärin an die Klägerin ab 1. Februar 1995 die erforderliche Bewährungszeit von neun Jahren noch nicht erfüllt ist.



f) Die Klägerin kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, sie habe auf die Korrektheit der mitgeteilten Eingruppierung in VergGr. VI b BAT vertrauen dürfen, nachdem sie über dreieinhalb Jahre entsprechend vergütet worden sei. Dieser vom Landesarbeitsgericht nicht ausdrücklich gewürdigte Umstand steht der Korrektur der Eingruppierung nach Treu und Glauben gem. § 242 BGB nicht entgegen. Denn die Höhergruppierung wurde der Klägerin erst mit Schreiben vom 6. März 1996 mitgeteilt. Bereits im selben Monat hat der Bundesrechnungshof seine Prüfung vorgenommen und in dem Prüfbericht vom 19. Juli 1996 die fehlerhaften Eingruppierungen beanstandet. Daß der Vollzug der Rückgruppierung noch bis Ende 1999 hinausgeschoben wurde, begründet kein schützenswertes Vertrauen der Klägerin dahingehend, daß die Rückgruppierung nicht mehr vorgenommen werden kann. Denn in diesem Zeitraum wurden nicht nur die beiden Tätigkeitsbeschreibungen für die Klägerin erstellt, sondern auch Überlegungen und Verhandlungen über die Verhinderung der Rückgruppierungen durch Versetzungen bzw. "Anreicherungen" und über den Ausgleich für die durch die Rückgruppierung entstehenden Nachteile durch die Zahlung von Zulagen durchgeführt. Somit gab es keine Anhaltspunkte dafür, daß die Beklagte endgültig auf die tarifrechtlich mögliche Rückgruppierung verzichten wollte.

3. Soweit die Klägerin geltend macht, das Landesarbeitsgericht habe den Sachvortrag der Parteien zu der Möglichkeit, der Klägerin durch eine Versetzung bzw. "Anreicherung" ihrer Tätigkeit die Vergütung nach VergGr. VI b BAT zu erhalten, nicht hinreichend gewürdigt, ist die Rüge unbegründet. Hinsichtlich der Verletzung der Fürsorgepflicht als mögliche Anspruchsgrundlage für die Verpflichtung der Beklagten, der Klägerin weiterhin Vergütung nach VergGr. VI b BAT zu gewähren, ist die Klägerin darlegungspflichtig. Sie hat insoweit lediglich vorgetragen, die Beklagte wäre im Rahmen ihrer arbeitgeberischen Fürsorgepflicht verpflichtet gewesen, zu versuchen, die Tätigkeit der Klägerin mit weiteren Tätigkeiten "anzureichern". Einen solchen Versuch habe die Beklagte nicht unternommen und auch keine Um- oder Versetzung angeboten. In diesem Vorbringen liegt kein schlüssiger Vortrag für einen Schadenersatzanspruch wegen Verletzung der Fürsorgepflicht dahingehend, daß die Beklagte zur weiteren Gewährung der Vergütung nach VergGr. VI b BAT verpflichtet ist. Deshalb mußte das Landesarbeitsgericht entgegen der Auffassung der Klägerin nicht dem Beweisantritt der Beklagten zu deren Darlegungen über die Versetzung von Mitarbeitern bzw. der "Anreicherung" von deren Arbeitsplätzen nachgehen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.



Schliemann

Bott

Wolter

Gotsche

Jürgens



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)