

Aktenzeichen: 4 AZR 413/94
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 20. September 1995
- 4 AZR 413/94 -

I. Arbeitsgericht
Hannover

Urteil vom 21. Januar 1993
- 4 Ca 281/92 E -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 20. Januar 1994
- 13 Sa 444/93 E -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung einer Gleichstellungs-/Frauenbeauftragten

Gesetz:

BAT 1975 §§ 22, 23; VergGr. V b, IV b, IV a, III, II der
Anl. 1 a Teil II BAT/VKA; § 5 a Niedersächsische Gemeindeord-
nung (NGO) i.d.F. vom 14. Juni 1993 (Nds GVBl S. 137)

Leitsätze:

1. Eine in einer niedersächsischen Stadt mit etwa 38.000 Ein-
wohnern tätige Gleichstellungs-/Frauenbeauftragte mit abge-
schlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung übt in der
Regel keine ihrer Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit
aus und fällt daher nicht unter die Fallgr. 1 a der
VergGr. II BAT/VKA.

2. Sie ist in VergGr. IV a BAT/VKA eingruppiert. Ihre Tätig-
keit hebt sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung
aus VergGr. IV b Fallgr. 1 a BAT/VKA heraus, weil ihr nach
dem Arbeitsvertrag und nach der Ausgestaltung des Arbeitsver-
hältnisses Aufgaben übertragen sind, aus denen sich entnehmen
läßt, daß an das Fachwissen der Gleichstellungs-/Frauenbeauf-
tragten Anforderungen gestellt werden, die über gründliche,
umfassende Fachkenntnisse hinausgehen. Dagegen hebt sich ihre
Tätigkeit nicht durch das Maß der damit verbundenen Verant-
wortung erheblich aus der VergGr. IV a Fallgr. 1 b BAT/VKA
heraus.

Hinweise des Senats:

Eingruppierung einer Gleichstellungsbeauftragten/Frauenbeauf-
tragten im Sinne des § 5 a Niedersächsische Gemeindeordnung
(NGO) i.d.F. vom 14. Juni 1993



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 413/94

13 Sa 444/93 E Niedersachsen

Verkündet am
20. September 1995

Bartel,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. September 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Schaub, die Richter Schneider und Dr. Friedrich



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sowie die ehrenamtlichen Richter Brocksiepe und Kiefer für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin und die Anschlußrevision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 20. Januar 1994 - 13 Sa 444/93 E - werden zurückgewiesen.
2. Von den Kosten der Revision tragen die Klägerin 2/3 und die Beklagte 1/3.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Klägerin nach der Anlage 1 a zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT), insbesondere darüber, ob die Klägerin nach der VergGr. II, hilfsweise III BAT/VKA zu vergüten ist.

Die am 8. Oktober 1945 geborene Klägerin ist seit dem 1. Juli 1988 bei der Beklagten als Beauftragte für Gleichstellungsfragen tätig. Das Arbeitsverhältnis der Parteien unterliegt kraft Tarifbindung dem BAT in der für die Vereinigung kommunaler Arbeitgeber (VKA) geltenden Fassung. Die Klägerin erhielt zunächst die Vergütung der VergGr. IV b BAT/VKA. Seit dem 1. Januar 1989 bezieht sie die Vergütung der VergGr. IV a BAT/VKA.

Die Klägerin schloß 1982 ihr Studium mit dem akademischen Grad eines Diplom-Sozialwissenschaftlers ab. Für den Studiengang war eine Mindeststudiendauer von neun Semestern vorgeschrieben.



Die Gleichstellungsbeauftragte hat nach der Verwaltungsver-
fügung Nr. 2/1989 vom 3. März 1989 die Aufgabe, im Sinne des sich
aus Art. 3 Abs. 2 GG ergebenden Verfassungsauftrages alle Bemü-
hungen um Gleichstellung von Männern und Frauen zu unterstützen.
Die Beklagte ist eine Stadt mit ca. 38.000 Einwohnern. Die Stelle
des/der Gleichstellungsbeauftragten war je nach persönlicher Qua-
lifikation mit einer Vergütung bis zur VergGr. III BAT ausge-
schrieben. Der Klägerin ist eine Mitarbeiterin unterstellt. Diese
wird nach der VergGr. V c BAT vergütet. Die Aufgaben der Klägerin
ergeben sich im einzelnen aus der Stellenbeschreibung der Beklag-
ten:

	Zeitanteil in %
Beratung	8 %
Unterstützung von Frauenprojekten/ -verbänden	8 %
Veranstaltungen, Publikationen	15 %
Kontaktpflege und Verhandlungen	16 %
Vorbereitung Frauenbericht/Förder- plan	9 %
Prüfung von Rats- und Ausschußvor- lagen und Abgabe von Stellungnahmen	10 %
Beteiligung an Personalangelegen- heiten	14 %
Eigenständige Vortragsarbeit/Teil- nahme an Podiumsdiskussionen	10 %
Sonstige Öffentlichkeitsarbeit	5 %
Verwaltungs- und Büroarbeit	5 %

Die genannten Aufgaben sind im einzelnen wie folgt umschrie-
ben:



Beratung von Bürgerinnen und Bürgern in Gleichstellungs-/Frauenfragen

Je nach Sachverhalt

- Orientierungsgespräche, Klärung des Anliegens
- Prüfung der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen (z.B. AFG, Mutterschutzgesetz, BSHG, JWG ...)
- Beschaffung und Auswertung zusätzlicher Informationen
- Entscheidung über angemessenes Vorgehen; Abstimmung mit anderen Fachämtern, Verhandlungen mit Arbeitgebern über mögliche Änderungen, Weiterleitung und Vermittlung des jeweiligen Anliegens an zuständige Stellen
- Aufgreifen des Beratungsinhaltes in allgemeiner Form zu Informationszwecken (Presseveröffentlichungen, Veranstaltungen, Gruppengespräche, Vorträge), Sammlung und Auswertung der Beratungsthemen zwecks späterer Dokumentation und Auswertung
- Unterrichtung der beschwerdeführenden Bürgerinnen/Bürger über das gewählte Verfahren, Sachstand, Ergebnis
- Aufbau von Beratungskarteien als Arbeitshilfe, spätere Dokumentation

Unterstützung von Frauenprojekten/-verbänden

Beratung von Frauengruppen und -verbänden über Finanzierungsmöglichkeiten für Veranstaltungen und Projekte; Abgabe von Stellungnahmen gegenüber den zuständigen Stellen wie z.B. dem Arbeitsamt und Ministerien; Beratung der Gruppen bei Konzeptionen, Antragstellung, Unterstützung bei Raumbeschaffung, Vermittlung von Referentinnen, Materialbeschaffung.

Inhaltliche und organisatorische Vorbereitung von Veranstaltungen und Publikationen

- Auswahl der Thematik anhand der Erfahrungen in der Beratungsarbeit, aufgrund von Hinweisen der Frauenverbände und -gruppen oder anderen Organisationen, Aktualität des Themas u.ä.m.
- Sichtung der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur, Erstellung von Thesenpapieren und Erarbeitung von Texten sowie von Stellungnahmen der Gleichstellungsstelle
- Verhandlungen mit Frauengruppen/-verbänden und anderen Einrichtungen über Kooperationsmöglichkeiten und Anschlußaktivitäten
- Einwerben von Drittmitteln
- organisatorische Vorbereitung und Abwicklung



Kontaktpflege und Verhandlungen

Gespräche und Erfahrungsaustausch mit

- Frauenverbänden
- Gewerkschaften
- Betriebs- und Personalratsmitgliedern
- Frauenausschüssen
- Kirchenvertretern
- Betriebsleitungen (anlässlich von Betriebsbesuchen)
- Arbeitsamt
- politische Parteien
- Elternvertretern
- Vereinen
- Weiterbildungseinrichtungen u.ä.m.

regelmäßige Teilnahme an

- Arbeitsgemeinschaften von Frauen der Stadt L
- Frauenstammtisch
- Arbeitsgemeinschaften der Frauenbeauftragten des Landkreises
- Bundesarbeitsgemeinschaften der Frauenbeauftragten
- Arbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten Niedersachsens

Teilnahme an überregionalen Tagungen, Veranstaltungen, Anhörungen

Vorbereitung Frauenbericht und Frauenförderplan

- Konzeptionelle Vorüberlegungen
- Sichtung wissenschaftlicher Literatur
- Prüfung der Übertragbarkeit von Forschungsergebnissen auf L Verhältnisse
- Sammlung von Datenmaterial
- Datenerhebung

Prüfung von Rats- und Ausschußvorlagen

- Durchsicht der Vorlagen von Rats- und Ausschußsitzungen
- ggf. Rücksprache mit dem zuständigen Fachamt oder mit den zuständigen Fachämtern
- Abgabe von Stellungnahmen
- Teilnahme an Ausschußsitzungen

Beteiligung an Personalangelegenheiten

- Sichtung von Stellenausschreibungen



- Entscheidung, zu welchem Zeitpunkt Beteiligung einsetzt
- Sichtung der Unterlagen, Vorauswahl
- Teilnahme an Vorstellungsgesprächen im Auswahlverfahren
- Abgabe von Stellungnahmen zu Umbesetzungen, Höhergruppierungen
- Auswertung der Erfahrungen
- gemeinsame Gespräche mit dem Personalrat und Mitarbeitern der Verwaltung und ihrer Einrichtungen
- konzeptionelle Vorüberlegungen und Durchführung von gemeinsamen Veranstaltungen mit dem Personalrat

Eigenständige Vortragsarbeit

- Vorbereitung und Vortrag von Referaten/Statements zu frauenpolitischen Themen
- Teilnahme als Sachverständige bei Seminaren, Anhörungen, Schulunterricht usw.

In Anlage 2 der Stellenbeschreibung werden ihre Zuständigkeiten/Befugnisse wie folgt beschrieben:

Ausgehend von der generellen Zuständigkeit, bei gleichstellungsrelevanten Themen sowohl intern als auch extern tätig zu sein, hat die Gleichstellungsstelle im einzelnen folgende Zuständigkeiten:

Die Gleichstellungsstelle ist von allen Dezernaten/Ämtern bei Entscheidungen in frauenrelevanten Fragen frühzeitig zu beteiligen. Der Gleichstellungsstelle sind alle Vorlagen für den Rat, die Ausschüsse sowie Einladungen zu Arbeitsgemeinschaften und anderen für sie relevanten Treffen und Gesprächen zur Kenntnisnahme zuzuleiten. Unter frauenrelevanten Fragen sind solche zu verstehen, die die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen in dieser Stadt und in der Stadtverwaltung L in einer anderen Weise oder im stärkeren Maße berühren als die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Männer. Zweifelsfälle sind mit der Gleichstellungsstelle abzustimmen.

Die Gleichstellungsstelle kann an den Sitzungen des Rates, seiner Ausschüsse und Arbeitsgemeinschaften sowie an der Dienstbesprechung der Dezernate und Ämter teilnehmen und aus der Sicht von Frauen Stellung beziehen.



Die Gleichstellungsstelle ist berechtigt, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte einzuholen sowie Unterlagen und Akten einzusehen. Dieses Recht kann nur dann eingeschränkt werden, wenn Rechtsvorschriften dem entgegenstehen. Im Zweifelsfall entscheidet der Stadtdirektor.

Die Gleichstellungsstelle ist in Personalangelegenheiten frühzeitig (schon bei Stellenanforderung) zu beteiligen, insbesondere bei Auswahlentscheidungen im Falle von Einstellungen und Umsetzungen und sie erhält Auskunft über den Bewerberkreis, die Auswahlkriterien usw. Die Gleichstellungsstelle kann ihre Auffassung einbringen, die Bewerbungsunterlagen einsehen und an Vorstellungsgesprächen teilnehmen.

Die Gleichstellungsstelle verantwortet gegenüber dem Stadtdirektor und seinem Stellvertreter die Inhalte ihrer Öffentlichkeitsarbeit selbständig.

Mit Schreiben vom 15. Juli 1991, zugegangen am selben Tag, verlangte die Klägerin von der Beklagten erfolglos, rückwirkend in die VergGr. II BAT eingruppiert zu werden.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihre Tätigkeit bilde einen einheitlichen Arbeitsvorgang. Das Ziel ihrer einzelnen Tätigkeiten sei es, Frauen zu fördern und insoweit bestehende Nachteile abzubauen. Die ihr obliegenden Aufgaben hätten einen typischen akademischen Zuschnitt im Sinne der VergGr. II Fallgruppe 1 a BAT. Sie solle Grundsatzfragen bearbeiten, Lösungsansätze und Umsetzungsstrategien entwickeln. Sie repräsentiere bei der Fortbildungs- und Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen ihrer Zuständigkeit die Beklagte nach außen und müsse mit anderen Verwaltungen/Gleichstellungsstellen kooperieren. Es handele sich um eine typische Stabsstelle mit Querschnittsaufgaben. Die herausgehobene Stellung der Frauenbeauftragten ergebe sich im übrigen nunmehr auch aus § 5 a der Niedersächsischen Gemeindeordnung



(NGO), eingeführt durch Art. I Nr. 1 des zehnten Gesetzes zur Änderung der Niedersächsischen Gemeindeordnung und der Niedersächsischen Landkreisordnung vom 14. Juni 1993 (Nds GVBl S. 137).

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihr seit dem 1. Januar 1991 Vergütung nach Maßgabe der VergGr. II BAT zu zahlen und den Nettodifferenzbetrag zwischen tatsächlich gezahlter und beantragter Vergütung ab jeweiliger Fälligkeit mit 4 %, beginnend mit Rechtshängigkeit, zu verzinsen,

hilfsweise festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihr nach Maßgabe des vorstehenden Antragstextes Vergütung nach der VergGr. III BAT zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Tätigkeit der Klägerin könne nicht zu einem einheitlichen Arbeitsvorgang zusammengefaßt werden. Um verschiedene Arbeitsvorgänge handele es sich jedenfalls insoweit, als die NGO in § 5 a Abs. 3 drei Aufgabenkreise der Frauenbeauftragten unterscheide, nämlich zunächst die Arbeitsbedingungen innerhalb der Verwaltung, dann die personellen, wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes der Gemeinde und schließlich die Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft. Des weiteren übe die Klägerin keine ihrer Hochschulausbildung entsprechende Tätigkeit aus. Es fehle an dem akademischen Zuschnitt. Die Klägerin habe typische Aufgabenbereiche und Tätigkeitsfelder des gehobenen Dienstes wahrzunehmen,



wozu als Qualifikation grundsätzlich die Fachhochschulausbildung ausreiche. Schließlich erfülle die Klägerin auch nicht die Voraussetzungen der VergGr. III Fallgruppe 1 a BAT, da sich ihre Tätigkeit nicht durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 b heraushebe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht dem Hilfsantrag für den Zeitraum ab 1. Januar 1993 stattgegeben und die Berufung im übrigen zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat für beide Parteien die Revision zugelassen. Die Klägerin verfolgt mit ihrer Revision die Klageanträge weiter; die Beklagte hat sich der Revision mit dem Ziel der vollständigen Klageabweisung angeschlossen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Klägerin und die Anschlußrevision der Beklagten sind unbegründet. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß die Klägerin ab dem 1. Januar 1993 nach der VergGr. III BAT zu vergüten ist und die Nettodifferenzbeträge zu verzin- sen sind. Weitergehende Ansprüche der Klägerin bestehen nicht.

I. Die Klage ist zulässig.

Es handelt sich um eine im öffentlichen Dienst allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage, gegen deren Zulässigkeit nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine Bedenken bestehen (z. B. Senatsurteil vom 19. März 1986 - 4 AZR



470/84 - AP Nr. 114 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Der Feststellungsantrag ist auch insoweit zulässig als er Zinsforderungen zum Gegenstand hat (z. B. Senatsurteil vom 9. Februar 1983 - 4 AZR 267/80 - BAGE 41, 358 = AP Nr. 1 zu § 21 MTL II).

II. Die Klage ist nur zum Teil begründet.

Die Klägerin hat einen Anspruch darauf, ab 1. Januar 1993 nach der VergGr. III BAT/VKA vergütet zu werden. Die Nettodifferenzbeträge sind mit 4 % zu verzinsen.

1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der BAT/VKA mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Anwendung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG).

2. Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt damit davon ab, ob mindestens die Hälfte der die Gesamtarbeitszeit der Klägerin ausfüllende Arbeitsvorgänge den Tätigkeitsmerkmalen der von ihr in Anspruch genommenen VergGr. II, hilfsweise III BAT/VKA entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 BAT).

a) Damit ist von dem von der Senatsrechtsprechung entwickelten Begriff des Arbeitsvorgangs auszugehen. Diesen hat der Senat verstanden als 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 (BAGE 51, 59; 51, 282; 51, 356 = AP Nr. 115, 116 und 120 zu



§§ 22, 23 BAT 1975; ständige Rechtsprechung des Senats). Dabei ist es zwar rechtlich möglich, daß die gesamte Tätigkeit des Angestellten nur einen Arbeitsvorgang bildet, wenn der Aufgabenkreis nicht weiter aufteilbar und nur einer einheitlichen rechtlichen Bewertung zugänglich ist (vgl. Urteil des Senats vom 30. Januar 1985 - 4 AZR 184/83 - AP Nr. 101 zu §§ 22, 23 BAT 1975; Urteil des Senats vom 23. Februar 1983 - 4 AZR 222/80 - BAGE 42, 29 = AP Nr. 70 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Tatsächlich trennbare Tätigkeiten mit unterschiedlicher Wertigkeit können jedoch nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefaßt werden (vgl. Urteil des Senats vom 20. Oktober 1993 - 4 AZR 45/93 - AP Nr. 172 zu §§ 22, 23 BAT 1975; Urteil des Senats vom 20. März 1991 - 4 AZR 471/90 - AP Nr. 156 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

b) Von diesem Begriff ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen und hat ausgeführt, es seien mindestens zwei Arbeitsvorgänge zu bilden, nämlich zum einen die konzeptionelle Grundlagenarbeit und zum anderen die gestaltende Arbeit innerhalb der Verwaltung. Bei der konzeptionellen Arbeit (Erstellung von Untersuchungen, Vorbereitung von Frauenbericht und Frauenförderplan) könne es sich durchaus um wissenschaftliche Tätigkeit im Sinne der VergGr. II Fallgruppe 1 a BAT handeln. Hierüber müsse jedoch nicht abschließend entschieden werden, da diese Tätigkeit nicht 50 % der Arbeitszeit ausmache. Die übrigen Aufgaben seien nicht als wissenschaftliche Tätigkeit einzustufen.

c) Der Senat ist in dem bisher entschiedenen Fall zur Eingruppierung einer Gleichstellungsbeauftragten von einem einheitlichen Arbeitsvorgang ausgegangen (Urteil vom 20. März 1991 - 4 AZR



471/90 - AP Nr. 156 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit ablehnender Anmerkung von Degen, Streit 1992, 30). Die Tätigkeiten seien auf ein einheitliches Ziel ausgerichtet, nämlich die Erfüllung der Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten im Sinne von § 6 a Abs. 4 Gemeindeordnung Nordrhein-Westfalen. Nach dieser Vorschrift ist die Verwirklichung des Verfassungsauftrages der Gleichberechtigung von Mann und Frau auch eine Aufgabe der Gemeinde, die hierzu Gleichstellungsbeauftragte bestellen kann.

d) Die Tätigkeiten der Klägerin bilden einen einheitlichen Arbeitsvorgang. Nach der Verwaltungsverordnung Nr. 2/1989 vom 3. März 1989 ist es Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, für die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Mann und Frau im Sinne des sich aus Art. 3 Abs. 2 GG ergebenden Verfassungsauftrages zu sorgen. Alle Tätigkeiten der Klägerin dienen dem Ziel, geschlechtsbezogene Benachteiligungen innerhalb der Stadt aufzudecken und für Abhilfe zu sorgen. Die in der Arbeitsplatzbeschreibung aufgezählten Tätigkeiten sind nur einzelne Schritte, die nicht zu einem abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. Arbeitsergebnis ist die Verbesserung der Situation der Frauen in Richtung auf eine Gleichstellung. Daran hat sich mit der Einführung des § 5 a NGO nichts geändert. Auch nach dieser Vorschrift hat die Tätigkeit der hauptberuflichen Frauenbeauftragten das Ziel, zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern beizutragen (§ 5 a Abs. 3 Satz 1 NGO). Die ihr nachfolgend eingeräumten Kompetenzen und Aufgaben dienen allesamt diesem einheitlichen Ziel.



Die Eingruppierung der Klägerin richtet sich nach der Allgemeinen Vergütungsordnung der Anlage 1 a zum BAT/VKA (Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT <Neufassung der Fallgruppen 1> vom 24. Juni 1975, in Kraft getreten zum 1. Dezember 1975), da die Tarifvertragsparteien die Eingruppierung von Gleichstellungsbeauftragten/Frauenbeauftragten nicht speziell geregelt haben.

3. In Betracht kommen zunächst die Tätigkeitsmerkmale für Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung:

"Vergütungsgruppe II

1. a) Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

...

Protokollerklärungen zum TV vom 24. Juni 1975:

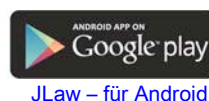
...

- Nr. 2 Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.

Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist.

...

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, daß die Abschlußprüfung in einem Studiengang abgelegt worden ist, der seinerseits mindestens das



Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluß eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. ä. - vorgeschrieben war.

..."

a) Die Klägerin verfügt über eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung. Sie ist Diplom-Sozialwissenschaftlerin. Für den Studiengang war - wie in der Protokollerklärung Nr. 2 vorausgesetzt - eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern vorgeschrieben.

b) Die Klägerin übt jedoch keine ihrer Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit aus.

Die Tätigkeit muß der konkreten wissenschaftlichen Hochschulausbildung des betreffenden Angestellten entsprechen. Sie muß schlechthin die Fähigkeit erfordern, wie ein einschlägig ausgebildeter Akademiker auf dem entsprechenden akademischen Fachgebiet Zusammenhänge zu überschauen und selbständig Ergebnisse zu entwickeln. Sie muß einen sogenannten akademischen Zuschnitt haben. Nicht ausreichend ist es hingegen, wenn die entsprechenden Kenntnisse des Angestellten für seinen Aufgabenkreis lediglich nützlich oder erwünscht sind; sie müssen vielmehr im zuvor erläuterten Rechtssinne zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich, das heißt notwendig sein (BAG Urteil vom 23. Mai 1979 - 4 AZR 576/77 - AP Nr. 24 zu §§ 22, 23 BAT 1975).



Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen dieser Voraussetzungen liegt bei dem Kläger/der Klägerin der Eingruppierungsfeststellungsklage (z. B. BAG Urteil vom 20. Oktober 1993 - 4 AZR 47/93 - AP Nr. 173 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Vorzutragen sind all diejenigen Tatsachen, die für eine Schlußfolgerung auf das Vorliegen der beanspruchten Tätigkeitsmerkmale erforderlich sind. Ob ein Angestellter eine seiner Ausbildung entsprechende Tätigkeit ausübt, ist nur feststellbar, wenn im einzelnen dargelegt ist, welche Kenntnisse und Fertigkeiten ihm die Ausbildung vermittelt hat und aus welchen Gründen er seine Aufgaben ohne diese Kenntnisse und Fertigkeiten nicht ordnungsgemäß erledigen könnte. Es muß erkennbar sein, daß die Ausbildung nicht nur nützlich oder erwünscht, sondern für die Tätigkeit erforderlich ist.

Das läßt sich dem Vorbringen der Klägerin jedoch nicht entnehmen. Die Klägerin hat nicht näher dargestellt, welche Kenntnisse und Fertigkeiten sie in ihrem sozialwissenschaftlichen Studium erworben hat und inwiefern sie diese Kenntnisse und Fertigkeiten für ihre Tätigkeiten benötigt. Die von ihr gemachten Angaben zu den auszuübenden Tätigkeiten reichen nicht aus, um einen akademischen Zuschnitt feststellen zu können.

Die Klägerin berät Bürgerinnen und Bürger in Gleichstellungs-/Frauenfragen. Daß diese Tätigkeit eine Hochschulausbildung erfordert, läßt ihr Vorbringen nicht erkennen. Die hierzu notwendigen Kenntnisse beschränken sich im wesentlichen darauf, den richtigen Ansprechpartner für die Lösung der vorgebrachten Probleme zu finden und mit ihm über Verbesserungsmöglichkeiten zu verhandeln. Diese Tätigkeit kann aber auch eine Mitarbeiterin



ohne wissenschaftliche Hochschulausbildung ausüben. Die Erforderlichkeit von kommunikativen Fähigkeiten, Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen läßt nicht auf einen akademischen Zuschnitt schließen.

Gleiches gilt, soweit die Klägerin Frauenprojekte und -verbände zu unterstützen hat. Hierbei geht es zunächst um die Schaffung materieller Rahmenbedingungen für die Arbeit der Frauengruppen und -verbände, insbesondere die Beschaffung von Finanzmitteln, Räumen, Arbeitsmaterial usw. Zudem berät sie die Gruppen bei Konzeptionen. In diesem Zusammenhang hätte sie darlegen müssen, um was für Arten von Konzeptionen es sich handelt, welche Beratung dabei von ihr erwartet wird und aus welchen Gründen hierzu eine wissenschaftliche Hochschulbildung benötigt wird.

Zu den Aufgaben der Klägerin gehört es weiterhin, Veranstaltungen und Publikationen inhaltlich und organisatorisch vorzubereiten. Darunter fällt u. a., die einschlägige wissenschaftliche Literatur zu sichten, Thesenpapiere zu erstellen und Texte sowie Stellungnahmen zu erarbeiten. Der Umgang mit wissenschaftlicher Literatur ist jedoch nicht allein Mitarbeitern mit wissenschaftlicher Hochschulbildung vorbehalten. Auch Absolventen von Fachhochschulen müssen in gewissem Umfang in der Lage sein, mit wissenschaftlicher Literatur zu arbeiten. Demgegenüber ist die wissenschaftliche Hochschulausbildung dadurch gekennzeichnet, daß eine Auseinandersetzung mit den Forschungsergebnissen und den in der Literatur geäußerten verschiedenen Ansichten gefordert wird. Ob dies auch von der Klägerin verlangt wird, läßt sich dem Vorbringen nicht entnehmen. Zum Inhalt der von ihr zu erstellenden



Thesenpapiere hat die Klägerin ebenfalls keine Angaben gemacht, weshalb auch bei dieser Tätigkeit nicht festgestellt werden kann, ob hierzu eine wissenschaftliche Hochschulbildung erforderlich ist.

Nach der Arbeitsplatzbeschreibung hat die Klägerin des weiteren Kontakte zu Frauenverbänden, Gewerkschaften, Kirchen, Parteien, Vereinen usw. zu pflegen und an Arbeitsgemeinschaften von Frauen und Frauenbeauftragten teilzunehmen. Einen akademischen Zuschnitt hat diese Tätigkeit jedoch nicht.

Soweit die Klägerin den Frauenbericht und Frauenförderplan vorzubereiten hat, muß sie konzeptionelle Vorüberlegungen anstellen, wissenschaftliche Literatur sichten, Daten erheben und sammeln sowie die Übertragbarkeit von Forschungsergebnissen auf die örtlichen Verhältnisse prüfen. In diesem Zusammenhang hat sie beispielsweise eine Befragung zur Kinderbetreuungssituation durchgeführt und die Ergebnisse in einem Bericht zusammengestellt. Auch hierzu hat sie jedoch nicht näher ausgeführt, daß und warum für diese Tätigkeiten eine wissenschaftliche Hochschulbildung notwendig ist. Das zur Verdeutlichung vorgelegte Datenmaterial ist insofern unergiebig. Derartige Aufgaben können auch Fachhochschulabsolventen ausführen. Die Klägerin hat es unterlassen darzulegen, wodurch sich die von ihr verlangte Qualifikation von der eines Fachhochschulabsolventen unterscheidet. Es fehlt an Angaben dazu, warum gerade die ihr obliegende Datenerhebung und -sammlung Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzt, wie sie nur durch eine wissenschaftliche Hochschulbildung erworben werden.



Entsprechendes gilt, soweit die Klägerin die einschlägigen Forschungsergebnisse zu berücksichtigen und deren Übertragbarkeit auf örtliche Verhältnisse zu prüfen hat.

Die übrigen, von der Klägerin auszuführenden Tätigkeiten, die Prüfung von Rats- und Ausschußvorlagen, die Beteiligung an Personalangelegenheiten, die eigenständige Vortragsarbeit, die Öffentlichkeitsarbeit sowie die Verwaltungs- und Bürotätigkeit, lassen ebenfalls keinen akademischen Zuschnitt erkennen. Die Tätigkeitsbeschreibung allein läßt nicht den Schluß auf die Erforderlichkeit eines sozialwissenschaftlichen Studiums zu. Die Klägerin hätte näher vortragen müssen, aus welchen Gründen sie die in ihrem Studium erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten für diese Tätigkeiten benötigt.

4. In Betracht kommen weiterhin die Tätigkeitsmerkmale für Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst. Diese haben - soweit sie für den Rechtsstreit von Bedeutung sind - den folgenden Wortlaut:

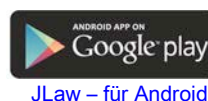
"Vergütungsgruppe II

...

1. e) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 b heraushebt, nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 a.

...

...



Vergütungsgruppe III

1. a) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 b heraushebt.

...
- b) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a heraushebt, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 b.

...

Vergütungsgruppe IV a

1. a) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a heraushebt.

...
 - b) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a heraushebt.

...
- ...

Vergütungsgruppe IV b

1. a) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a heraushebt, daß sie besonders verantwortungsvoll ist.

...
- ...



Vergütungsgruppe V b

1. a) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.

(Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in der Fallgruppe 1 b der Vergütungsgruppe VII und in den Fallgruppen 1 a der Vergütungsgruppen VI b und V c geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)

...

..."

Die von der Klägerin in Anspruch genommenen Tätigkeitsmerkmale der VergGr. III Fallgruppe 1 a BAT/VKA bauen auf der VergGr. IV a Fallgruppe 1 b BAT/VKA auf, die wiederum die Erfüllung der Anforderungen der VergGr. IV b Fallgruppe 1 a BAT/VKA und diese die der VergGr. V b Fallgruppe 1 a BAT/VKA voraussetzt.

Zunächst müssen die Voraussetzungen der Ausgangsgruppe erfüllt sein. Anschließend sind die weiteren Merkmale der darauf aufbauenden höheren Vergütungsgruppen zu prüfen (ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. z. B. Senatsurteil vom 24. September 1980 - 4 AZR 427/78 - BAGE 34, 158 = AP Nr. 36 zu §§ 22, 23 BAT 1975; Senatsurteil vom 17. August 1994 - 4 AZR 644/93 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Dabei genügt eine pauschale Überprüfung, soweit die Parteien die Tätigkeit der Klägerin als unstreitig ansehen und die Beklagte Tätigkeitsmerkmale als erfüllt erachtet (vgl. z. B. Senatsurteil vom 6. Juni 1984

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



- 4 AZR 203/82 - AP Nr. 91 zu §§ 22, 23 BAT 1975; Senatsurteil vom 17. August 1994 - 4 AZR 644/93 -, aa0).

a) Die Voraussetzungen der VergGr. V b Fallgruppe 1 a BAT/VKA sind erfüllt. Die Tätigkeit der Klägerin erfordert gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen. Die Tarifpartner fordern mit "gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen" gegenüber den "gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen" der niedrigeren VergGr. eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach. Die Klägerin benötigt gründliche, umfassende Fachkenntnisse. Die Arbeit in der Gleichstellungsstelle erfordert aufgrund der Breite des Arbeitsgebietes und der Vielfalt der anfallenden Tätigkeiten überdurchschnittliche Kenntnisse und Fähigkeiten. Des weiteren werden von der Klägerin selbständige Leistungen verlangt. Es wird ein hohes Maß an Eigeninitiative und innovativem Handeln gefordert. Im übrigen sind diese Tätigkeitsmerkmale zwischen den Parteien nicht streitig, so daß es bei einer pauschalen Überprüfung belassen werden kann.

b) Die Klägerin erfüllt auch die Anforderungen der VergGr. IV b Fallgruppe 1 a BAT/VKA. Ihre Tätigkeit hebt sich dadurch aus der VergGr. V b Fallgruppe 1 a BAT/VKA heraus, daß sie besonders verantwortungsvoll ist. Eine derartige Verantwortung ist der Klägerin insbesondere im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit zugewiesen. Nach der Anlage 2 zur Arbeitsplatzbeschreibung verantwortet die Gleichstellungsstelle gegenüber dem Stadtdirektor und seinem Stellvertreter die Inhalte ihrer Öffentlichkeitsarbeit selbständig. Eine weitergehende Prüfung dieses Tätigkeitsmerkmals erübt



rigt sich, da auch hierüber zwischen den Parteien kein Streit besteht.

c) Die Tätigkeit der Klägerin unterfällt der VergGr. IV a Fallgruppe 1 b BAT/VKA, da sie sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der VergGr. IV b Fallgruppe 1 a BAT/VKA heraushebt. Die Anwendung dieses Heraushebungsmerkmals durch das Landesarbeitsgericht ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Bei den Merkmalen "besondere Schwierigkeit" einerseits und "Bedeutung" andererseits handelt es sich um unbestimmte Rechtsbegriffe. Die revisionsrechtliche Überprüfung ist bei einem unbestimmten Rechtsbegriff darauf beschränkt, ob das Landesarbeitsgericht vom zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen ist, ob es diesen bei der Subsumtion beibehalten hat, ob ihm bei seiner Anwendung Verstöße gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze unterlaufen sind und ob es alle entscheidungserheblichen Tatbestände berücksichtigt hat (ständige Rechtsprechung des Senats; vgl. Urteil vom 18. Juni 1975 - 4 AZR 398/74 - AP Nr. 87 zu §§ 22, 23 BAT; Urteil vom 14. August 1985 - 4 AZR 322/84 - AP Nr. 105 zu §§ 22, 23 BAT 1975; Urteil vom 4. August 1993 - 4 AZR 511/92 - AP Nr. 38 zu § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel).

aa) Nach diesen Grundsätzen ist es revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht das Merkmal "Heraushebung durch besondere Schwierigkeit" als erfüllt angesehen hat.

Das Landesarbeitsgericht hat den Begriff der besonderen Schwierigkeit nicht verkannt. Die Tätigkeit muß sich angesichts



der fachlichen Anforderungen in beträchtlicher, gewichtiger Weise gegenüber der VergGr. IV b Fallgruppe 1 a BAT/VKA herausheben. Das Tätigkeitsmerkmal bezieht sich nach der ständigen Rechtsprechung des Senats auf die fachliche Qualifikation des Angestellten (z. B. Urteil vom 20. März 1991 - 4 AZR 471/90 - AP Nr. 156 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Verlangt wird ein Wissen und Können, das die Anforderungen der VergGr. IV b BAT/VKA in gewichtiger Weise übersteigt. Diese erhöhte Qualifikation kann sich im Einzelfall aus der Breite und Tiefe des geforderten fachlichen Wissens und Könnens ergeben, aber auch aus außergewöhnlichen Erfahrungen oder einer sonstigen gleichwertigen Qualifikation, etwa Spezialkenntnissen. Dabei muß sich die Schwierigkeit unmittelbar aus der Tätigkeit selbst ergeben, so daß diese nicht etwa deswegen als besonders schwierig im Tarifsinne angesehen werden kann, weil sie unter belastenden Bedingungen geleistet werden muß.

Von diesem Rechtsbegriff ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen. Es hat ausgeführt, die besondere Schwierigkeit ergebe sich daraus, daß die Klägerin kein klar definiertes Aufgabenfeld habe. Ihre Aufgabenstellung umfasse alle Verwaltungsbereiche der Kommune, in die sie sich einarbeiten müsse. Ihre Tätigkeit reiche von der Mitwirkung bei Personalentscheidungen über die Einflußnahme auf Rats- und Ausschußarbeit bis zur konzeptionellen Arbeit, Öffentlichkeitsarbeit und Kontaktpflege.

Die Klägerin hat Aufgaben zu erfüllen, die mit gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen allein nicht mehr zu bewältigen sind, sondern ein beträchtlich gesteigertes fachliches Wissen und Können verlangen. Zur Vorbereitung des Frauenberichts und Frauenför-



derplans muß die Klägerin wissenschaftliche Literatur sichten, Forschungsergebnisse prüfen sowie Daten sammeln und erheben. Hierzu sind u. a. Kenntnisse über Statistik und die Methoden empirischer Sozialforschung notwendig. Weiterhin benötigt die Klägerin Grundkenntnisse in den Methoden verschiedener Wissenschaftsdisziplinen (Politikwissenschaften, Soziologie, Erziehungswissenschaften, Jura, Psychologie, Sprachwissenschaften), um sich in die Texte dieser Disziplinen schnell einarbeiten zu können. Von ihr werden Rechtskenntnisse aus den Bereichen Arbeitsrecht, Ehe- und Scheidungsrecht, Sozialhilferecht, Arbeitsförderungsrecht usw. erwartet. Für die Öffentlichkeitsarbeit, zu der es auch gehört, Pressemitteilungen zu erarbeiten und herauszugeben sowie konzeptionelle Vorüberlegungen zur Gestaltung von Informationsmaterial anzustellen, benötigt sie publizistische Kenntnisse. Diese Umstände lassen eine beträchtliche Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens erkennen. Die vorstehenden Ausführungen widersprechen nicht dem Urteil des Senats vom 20. März 1991 (- 4 AZR 471/90 - AP, aa0), das ebenfalls zur Eingruppierung einer Gleichstellungsbeauftragten ergangen ist. In diesem Rechtsstreit war für den Senat aufgrund des klägerischen Vortrages eine Heraushebung der Tätigkeit durch besondere Schwierigkeit nicht erkennbar. In dem vorliegenden Verfahren sind die Aufgaben der Klägerin weitaus umfangreicher, insbesondere im Hinblick auf konzeptionelle Tätigkeiten, so daß eine unterschiedliche Beurteilung gerechtfertigt ist.

bb) Die Tätigkeit der Klägerin hebt sich auch durch die Bedeutung aus der VergGr. IV b Fallgruppe 1 a BAT/VKA heraus. Die An-



wendung dieses Rechtsbegriffs durch das Landesarbeitsgericht ist revisionsrechtlich ebenfalls nicht zu beanstanden.

Das Landesarbeitsgericht ist von dem zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats genügt für die Bedeutung der Tätigkeit eine deutlich wahrnehmbare Heraushebung. Diese muß sich auf die Auswirkungen der Tätigkeit beziehen und kann sich aus der Bedeutung oder der Größe des Ausgabengebietes sowie der Tragweite für den innerdienstlichen Bereich und die Allgemeinheit ergeben (z. B. Senatsurteil vom 29. Januar 1986 - 4 AZR 465/84 - BAGE 51, 59, 94 = AP Nr. 115 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Das Landesarbeitsgericht führt hierzu aus, bereits die Zielsetzung der Tätigkeit, den Verfassungsauftrag des Art. 3 Abs. 2 GG zu verwirklichen, begründe die Bedeutung im Sinne der tariflichen Vorschriften. Die Klägerin wirke bei Entscheidungen mit, deren Auswirkungen für die Betroffenen unter Umständen erheblich seien, z. B. Personalentscheidungen, Ratsentscheidungen, Kindertagesstättenplanung und anderes.

Die Tätigkeit der Klägerin ist von großer Tragweite für die Situation der Frauen in der Stadt L . Die Auswirkungen ihrer Arbeit erstrecken sich nicht nur auf die Frauen, die in der Stadtverwaltung beschäftigt sind oder sich dort um einen Arbeitsplatz bewerben, sondern auch auf sämtliche Einwohnerinnen der Stadt. Durch die Vorbereitung des Frauenberichts und Frauenförderplans beeinflußt sie die Tätigkeit der Stadtverwaltung in verschiedenen Bereichen, wie z. B. Personalpolitik und -planung,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkehrsplanung, Erwachsenenbildung, Kindertagesstättenplanung usw. Darüber hinaus trägt die Klägerin nicht unerheblich zu dem äußeren Erscheinungsbild der Stadt bei, da Fragen der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Öffentlichkeit eine besondere Beachtung finden. Angesichts dessen hat die von der Klägerin zu leistende Öffentlichkeitsarbeit eine erhebliche Tragweite.

d) Die Klägerin ist jedoch nicht in der VergGr. III Fallgruppe 1 a BAT/VKA eingruppiert, da sich ihre Tätigkeit nicht durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der VergGr. IV a Fallgruppe 1 b BAT/VKA heraushebt. Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß dieses Heraushebungsmerkmal nicht erfüllt ist.

Die Tarifvertragsparteien fordern hier ausdrücklich eine erhebliche Heraushebung, so daß - ausgehend von der Basis der Anforderungen der VergGr. IV a Fallgruppe 1 b BAT/VKA - eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung und damit eine besonders weitreichende hohe Verantwortung zu fordern ist (z. B. Senatsurteil vom 29. Januar 1986 - 4 AZR 465/84 - BAGE 51, 59 = AP Nr. 115 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Es handelt sich um eine Spitzengruppe des gehobenen Angestelltendienstes, die einer weiteren Steigerung nicht mehr zugänglich ist. Unter "Verantwortung" ist die Verpflichtung des Angestellten zu verstehen, dafür einstehen zu müssen, daß in dem ihm übertragenen Dienst- oder Arbeitsbereich die dort - auch von anderen Bediensteten - zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt werden (Senatsurteil vom 29. Januar 1986 - 4 AZR 465/84 -, aa0). Zwar

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



ist jeder Angestellte des öffentlichen Dienstes für seine Arbeit in einem allgemeinen Sinne verantwortlich. Eine solche allgemeine Verantwortlichkeit genügt jedoch nicht den Anforderungen der VergGr. III Fallgruppe 1 a BAT/VKA. Vielmehr muß es sich um ein Maß an Verantwortung handeln, das in der Position des gehobenen Angestelltendienstes nicht mehr nennenswert überboten werden kann. In Betracht kommt dies für Angestellte, die große Arbeitsbereiche zu leiten haben und damit für eine größere Anzahl ihnen unterstellter Mitarbeiter "verantwortlich" sind. Das geforderte Maß an Verantwortung kann auch bei Angestellten vorliegen, die fachliche oder organisatorische Konzepte für nachgeordnete Bereiche zu erstellen haben und insofern für die ordnungsgemäße Arbeit der nachgeordneten Bereiche die Verantwortung tragen.

Die Tätigkeit der Klägerin ist zwar besonders verantwortungsvoll im Sinne der VergGr. IV b Fallgruppe 1 a BAT/VKA (vgl. die Ausführungen unter b), sie erreicht jedoch das in der VergGr. III Fallgruppe 1 a BAT/VKA geforderte Spitzenmaß an Verantwortung nicht. Zwar hat sie in ihrem Bereich, der Gleichstellungsstelle, dafür einzustehen, daß die zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt werden. Hierbei handelt es sich jedoch nicht um eine größere Abteilung innerhalb der Verwaltung, in der eine größere Anzahl Angestellter tätig ist. Der Klägerin ist nur eine Mitarbeiterin unterstellt. Die ihr obliegende Verantwortung hat nicht einen solchen Umfang wie die eines Angestellten, der für die Arbeit mehrerer, ihm unterstellter Mitarbeiter eintreten muß. Auch mit der konzeptionellen Arbeit der Klägerin ist nicht eine Verantwortung verbunden, wie sie tariflich gefordert ist. Die von ihr erstellten Konzepte



sind für andere Verwaltungsbereiche nicht verbindlich. Insofern übernimmt sie keine Verantwortung für die Arbeit anderer Abteilungen der Stadtverwaltung. Auch die anderen, in der Arbeitsplatzbeschreibung aufgeführten Tätigkeiten lassen nicht den Schluß auf das tariflich geforderte Maß an Verantwortung zu. Die Beratung von Bürgerinnen und Bürger in Gleichstellungs-/Frauenfragen, die Unterstützung von Frauenprojekten/-verbänden, die Kontaktpflege, die Prüfung von Rats- und Ausschußvorlagen usw. kann hinsichtlich der Verantwortung nicht mit der Beaufsichtigung und Leitung größerer Abteilungen gleichgesetzt werden.

Die Verantwortung der Klägerin hat sich nicht durch die Einführung des § 5 a NGO geändert. Die Vorschrift hat ihr keine neuen Aufgaben zugewiesen. Ihre Kompetenzen entsprechen im wesentlichen denen, die bereits in der Anlage 2 zur Arbeitsplatzbeschreibung festgelegt sind. Die Möglichkeiten der Einflußnahme auf andere Verwaltungsbereiche haben sich nach der Einführung des § 5 a NGO nicht nennenswert vergrößert. Es ist zwar richtig, daß die Klägerin einen enormen Einfluß auf die Stadtverwaltung hat. Sie ist unmittelbar dem Stadtdirektor unterstellt und bei der rechtmäßigen Erfüllung ihrer Aufgaben an Weisungen nicht gebunden (§ 5 a Abs. 4 NGO). Die Frauenbeauftragte kann an allen Sitzungen des Rates, der Verwaltungsausschüsse und sonstiger Ausschüsse teilnehmen. Sie kann verlangen, daß bestimmte Gegenstände beraten und auf die Tagesordnung gesetzt werden. Sie kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, dem Ergebnis der Vorbereitung eines Beschlusses des Rates durch den Verwaltungsausschuß oder Beschlußvorschlägen für diverse andere Gremien widersprechen. Die Entscheidungsgremien müssen darauf hingewiesen wer-



den. Die Frauenbeauftragte muß in allen Personalangelegenheiten beteiligt werden. Das steht zwar für eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit im Sinne der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a BAT/VKA. Für das bei Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 a geforderte Spitzenmaß an Verantwortung reicht das aber deswegen nicht aus, weil die Frauenbeauftragte keine eigene Entscheidungsgewalt hat. Das ist vielfach so bei den Beauftragten. Sie sollen nicht selbst entscheiden, sondern Anregungen geben, überwachen, überzeugen. Gleichwohl hält es der Senat für möglich, daß im Einzelfall die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 a BAT/VKA bei einer Frauenbeauftragten gegeben sein können. Im vorliegenden Fall hat der Senat indes das Tätigkeitsmerkmal der erheblichen Heraushebung durch das Maß der mit der Tätigkeit verbundenen Verantwortung der Fallgruppe 1 a der Vergütungsgruppe III BAT/VKA nicht bejahen können. Art und Umfang der Tätigkeit führten dazu, daß in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 a BAT/VKA geforderte Maß an Verantwortung als nicht gegeben anzusehen. Im allgemeinen sind insoweit Amtsleiter mit einem großen Verwaltungsapparat angesprochen, was hier nicht der Fall ist.

e) Die Klägerin hat jedoch ab 1. Januar 1993 aufgrund Bewährungsaufstiegs einen Anspruch auf die Vergütung der VergGr. III BAT/VKA. Die in der Fallgruppe 1 b geforderte vierjährige Bewährungszeit in der VergGr. IV a Fallgruppe 1 b BAT/VKA hat die Klägerin nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts abgeleitet. Die Parteien haben die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts insofern nicht beanstandet.



5. Der Anspruch auf Prozeßzinsen in Höhe von 4 % auf die Nettodifferenzbeträge zwischen den Vergütungen der VergGr. III und der VergGr. IV a BAT/VKA ergibt sich aus § 291, § 288 Abs. 1 Satz 1 BGB.

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

Schaub

Schneider

Friedrich

Brocksiepe

Kiefer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)