

Aktenzeichen: 4 AZR 579/01
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 16. Oktober 2002
- 4 AZR 579/01 -

I. Arbeitsgericht
Dortmund

Urteil vom 12. Dezember 2000
- 7 (4) Ca 2094/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 13. Juni 2001
- 18 Sa 273/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung: Gleichstellungsbeauftragte

Gesetze:

BAT 1975 §§ 22, 23; VergGr. V b, IV b, IV a, III der Anlage 1 a zum
BAT/VKA; LGG NW § 19; GO NW § 5 Abs. 5

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 579/01
18 Sa 273/01
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Oktober 2002

URTEIL

Umbach, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Oktober 2002 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Bott als Vorsitzenden, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Friedrich und Dr. Wolter, die ehrenamtlichen Richter Kiefer und Münter für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 13. Juni 2001 - 18 Sa 273/01 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.



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



Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die tarifgerechte Eingruppierung der Klägerin. Es geht insbesondere um die Frage, ob die Klägerin seit Juli 1997 Anspruch auf Vergütung nach VergGr. IV a BAT/VKA hat und ob sie im Wege der Bewährung zum 1. Januar 1999 aus der VergGr. IV a in die VergGr. III BAT/VKA aufgestiegen ist.

Die am 25. August 1947 geborene Klägerin hat Ende November 1966 die Stenotypistenprüfung abgelegt sowie Anfang 1966 die Prüfung im Ausbildungsberuf „Bürogehilfin“ bestanden. Mitte 1988 erwarb sie im Rahmen des Telekollegs II Nordrhein-Westfalen die Fachhochschulreife.

Sie trat zum 1. Mai 1988 als Gleichstellungsbeauftragte mit halber Arbeitszeit in den Dienst der beklagten Gemeinde, die 17.500 Einwohner hat. Nach § 2 des Arbeitsvertrages vom 4. Mai 1988 bestimmt sich das Arbeitsverhältnis der Parteien nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) geltenden Fassung. Nach § 4 des Arbeitsvertrages war die Klägerin „in der VergGr. V c der Anlage 1 a zum BAT eingruppiert“.

Im Hinblick auf den Dienstantritt der Klägerin hatte die Beklagte am 13. April 1988 die „Dienstanweisung für die Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinde H“ erlassen. Darin heißt es:

„1. Aufgaben

- 1.1 Durchführung von regelmäßigen Sprechstunden
- 1.2 Entgegennahme von Anregungen, Fragen und Beschwerden aus der Bevölkerung und Hilfestellung in enger Zusammenarbeit mit zuständigen Einrichtungen
- 1.3 Kontaktpflege zu Organisationen, Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräten, Berufsverbänden, Initiativen usw. mit dem Ziel, die Situation der Frauen durch Anregungen, Vermittlerfunktionen und Verhandlungen auf freiwilliger Basis der Entscheidungsträger zu verbessern



- 1.4 Erfahrungsaustausch mit anderen Gleichstellungsstellen, sowohl auf kommunaler als auch auf Landes- und Bundesebene
 - 1.5 Erstellung von Informationen und Pressemitteilungen in Zusammenarbeit mit der Stelle für Öffentlichkeitsarbeit sowie Durchführung von Informationsveranstaltungen
 - 1.6 Erarbeitung von Empfehlungen, die die Gleichstellungsbemühungen der Gemeinde fördern können
 - 1.7 Erstellung eines regelmäßig fortzuschreibenden Frauenberichts über die Situation der Frauen (in der beklagten Gemeinde)
 - 1.8 Entwicklung eines Frauenförderungsplans für die Verwaltung, der vom Rat zu verabschieden ist
 - 1.9 Erstellung eines regelmäßigen Erfahrungsberichts
 - 1.10 Kritische Würdigung von Rats- und Ausschußvorlagen unter Gleichstellungsgesichtspunkten und Einbringung von Änderungsvorschlägen
 - 1.11 Unterstützung und Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Wahrnehmung ihrer Interessen in Gleichstellungsfragen in Zusammenarbeit mit dem Personalrat
2. Kompetenzen
 - 2.1 Schwerpunktmäßige Teilnahme an Rats- und Ausschußsitzungen im Einvernehmen mit dem Gemeindedirektor
 - 2.2 Teilnahme an Amtsleiterbesprechungen
 - 2.3 Beteiligung in Personalangelegenheiten, wie Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungen, Höhergruppierungen, Beförderungen, Umsetzungen usw.
 - 2.4 Recht auf Information in gleichstellungsrelevanten Fragen bei den Ämtern

...

4. Organisatorische Zuordnung

Die Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar dem Gemeindedirektor unterstellt. Sie übt ihre Tätigkeit in Verantwortung gegenüber dem Gemeindedirektor und ausschließlich nach dessen Weisung aus.

...“



Unter dem 21./26. März 1990 vereinbarten die Parteien mit Wirkung zum 1. März 1990 die Erhöhung der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit auf 30 Wochenstunden. Seit dem 1. September 1993 erhält die Klägerin Vergütung nach VergGr. IV b BAT/VKA. Seit dem 1. Dezember 2000 ist die Klägerin als Vollzeitkraft tätig, wobei 25 Wochenstunden für ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte und 13,5 Wochenstunden für Tätigkeiten der VergGr. IV b BAT/VKA im sozialen Dienst vorgesehen sind.

In der Zeit von September 1990 bis Dezember 1999 besuchte die Klägerin zahlreiche Fortbildungsveranstaltungen, die sie in einer Übersicht zusammengestellt hat. Ausweislich der von ihr vorgelegten Belegbögen war sie im Sommersemester 1991 Gasthörerin und ab dem Wintersemester 1991/1992 bis zum Sommersemester 1995 Teilzeitstudentin an der Fernuniversität Hagen mit den Studienfächern Sozialwissenschaften, Rechtswissenschaft sowie Statistik und Datenanalyse.

Anfang April 1991 legte die Klägerin dem Ausschuß für Jugend, Familie und Gleichstellung den Entwurf der „Richtlinien zur Verbesserung der beruflichen Situation der bei der Gemeinde H beschäftigten Frauen sowie Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen“, genannt „Gleichstellungsförderplan“, vor, der am 5. Dezember 1991 mit geringfügigen Änderungen vom Rat der beklagten Gemeinde beschlossen wurde. In der Präambel heißt es ua.:

„Der Gleichstellungsförderplan der Gemeinde ... hat zum Ziel, das im Grundgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Männern und Frauen in der Gemeindeverwaltung ... zu verwirklichen.

... Er ist ... darauf gerichtet, die Benachteiligungen zu korrigieren und verfassungsmäßig zu handeln.“

Der Plan lautet auszugsweise weiter:

„ I. Besetzung von Stellen

...

3. Einstellungen/Auswahlverfahren

...



Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei der Festsetzung von Auswahlkriterien, Anforderungs- und Qualifikationsprofilen (Ausschreibungstext) beteiligt.

Sie erhält Kenntnis von allen Bewerbungen auf Ausschreibungen oder für beabsichtigte Stellenbesetzungen und hat die Möglichkeit, Bewerbungsunterlagen einzusehen.

Sie nimmt an Vorstellungsgesprächen teil. Die Bestimmungen der Datenschutzgesetze sind zu beachten.

...

Ist die Gleichstellungsbeauftragte mit dem Auswahlergebnis nicht einverstanden, kann sie ihre Stellungnahme dem Gemeindedirektor vorlegen.

...

IV. Umsetzung des Gleichstellungsförderplans

Die Verantwortung für die Einhaltung und Ausführung des Gleichstellungsplans liegt beim Rat, beim Gemeindedirektor, den Dezernentinnen/Dezernenten, den Amtsleiterinnen/Amtsleitern, dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Gleichstellungsbeauftragte erarbeitet auf Grundlage der Beschäftigungsanalyse gemeinsam mit dem Personalrat Vorschläge für Einzel- und Gesamtmaßnahmen.

Die Gleichstellungsbeauftragte legt dem Rat alle zwei Jahre einen Bericht vor über den Stand der Entwicklung und der Einhaltung des Gleichstellungsförderplans.

Der Bericht gibt Auskunft über den Stand der durchgeführten Bemühungen, zeigt Entwicklungen auf und gibt auch Aufschluß über Aktivitäten, die nicht zu dem beabsichtigten Erfolg geführt haben. Der Gleichstellungsförderplan wird bei Bedarf fortgeschrieben.

“
...

Ausweislich der Arbeitsplatzbeschreibung vom 1. Oktober 1993 hat die Klägerin, die zu dem Zeitpunkt noch ausschließlich als Gleichstellungsbeauftragte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden eingesetzt war, im wesentlichen folgende Aufgaben mit dem dazu jeweils angegebenen prozentualen Zeitanteil:

- Durchführung von regelmäßigen Sprechstunden: 8 %



- Kontaktpflege zu Organisationen, Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräten, Berufsverbänden, Initiativen usw. mit dem Ziel, die Situation der Frauen durch Anregungen, Vermittlerfunktionen und Verhandlungen auf freiwilliger Basis der Entscheidungsträger zu verbessern: 17 %
- Erfahrungsaustausch mit anderen Gleichstellungsstellen, sowohl auf kommunaler als auch auf Landes- und Bundesebene: 11 %
- Erstellung von Informationen und Pressemitteilungen in Zusammenarbeit mit der Stelle für Öffentlichkeitsarbeit sowie Durchführung von Informationsveranstaltungen: 14 %
- Erarbeitung von Empfehlungen, die die Gleichstellungsbemühungen der Gemeinde fördern können: 10 %
- Erstellung eines regelmäßig fortzuschreibenden Frauenberichts über die Situation der Frauen in H: 3 %
- Entwicklung eines regelmäßig fortzuschreibenden Frauenförderplans (Gleichstellungsförderplan): 4 %
- Erstellung eines regelmäßigen Erfahrungsberichts: 3 %
- Kritische Würdigung von Rats- und Ausschußvorlagen unter Gleichstellungsgesichtspunkten und Einbringung von Änderungsvorschlägen: 8 %
- Unterstützung und Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Wahrnehmung ihrer Interessen in Gleichstellungsfragen in Zusammenarbeit mit dem Personalrat: 2 %
- Sonstige Verwaltungsarbeiten: 20 %

In § 4 der Hauptsatzung der beklagten Gemeinde vom 12. Januar 1995 ist die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten wie folgt beschrieben:

„...“

(3) Der/die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde mit, die die Belange der Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben.

(4) Der/die Gemeindedirektor/in unterrichtet die/den Gleichstellungsbeauftragte/n über alle geplanten Maßnahmen gemäß Absatz 3 so frühzeitig, daß deren Initiativen, Anregungen und Vorschläge, Bedenken oder sonstigen Stellungnahmen in die Entscheidungsfindung einfließen können.



Die/der Gleichstellungsbeauftragte hat ein thematisches Mitzeichnungsrecht bei allen Ausschußvorlagen.

Der/die Gemeindedirektor/in hat sicherzustellen, daß die Meinung der/des Gleichstellungsbeauftragten bei der Bildung der Verwaltungsmeinung angemessen berücksichtigt wird.

(5) Die/der Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, an den öffentlichen und nichtöffentlichen Sitzungen des Rates und der Ausschüsse teilzunehmen. In Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches kann ihr/ihm auf Wunsch des entsprechenden Gremiums das Wort erteilt werden.“

Anfang Mai 1994 legte die Klägerin dem Rat der beklagten Gemeinde den „Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsförderplanes der Gemeinde H für den Zeitraum vom 01.01.1992 - 31.12.1992“ zur Kenntnismahme vor. Der zweite Bericht dieser Art, der den Zeitraum vom 1. Januar 1994 bis zum 31. Dezember 1996 betrifft, wurde von der Klägerin im November 1997 vorgelegt.

Die Klägerin erhielt von dem damals ausscheidenden Gemeindedirektor das Zwischenzeugnis vom 30. September 1999. Darin heißt es ua.:

„ ...

Die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten ist eine ‘Stabsstelle’, die direkt dem Gemeindedirektor zugeordnet ist.

...

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde mit, die die Belange der Frauen betreffen oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben.

Die Gleichstellungsstelle wurde von (der Klägerin) konzeptionell und organisatorisch völlig neu aufgebaut und in die Gesamtverwaltung integriert. ... gelang es ihr nach kurzer Zeit, sich und ihre Arbeit in (der beklagten Gemeinde), im Kreis Unna und auch darüber hinaus bekannt zu machen und Anerkennung zu finden.

...“

Die Klägerin beantragte mit Schreiben vom 16. Dezember 1997 und vom 10. Juli 1998 unter Berufung auf zwei Entscheidungen des Senats vom 20. September 1995 (- 4 AZR 413/94 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 205 und - 4 AZR 685/94 - BAGE



81, 47) erfolglos Vergütung zunächst nach VergGr. IV a BAT und dann nach VergGr. III BAT. Mit ihrer am 26. April 1999 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage verfolgt sie dieses Ziel weiter. Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte sei ein Arbeitsvorgang; sie diene dem Ziel, geschlechtsbezogene Benachteiligungen aufzudecken und für ihre Abhilfe zu sorgen, aber auch die gesellschaftlichen Strukturen zum Zwecke der Chancengleichheit von Männern und Frauen zu verbessern. Spätestens seit der Neufassung der Hauptsatzung der beklagten Gemeinde im Januar 1995 hebe sich ihre Tätigkeit im Sinne der VergGr. IV a Fallgr. 1 b BAT/VKA durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der VergGr. IV b Fallgr. 1 a BAT/VKA heraus, was nach vierjähriger Bewährungszeit zu einer Eingruppierung nach VergGr. III Fallgr. 1 b BAT/VKA ab dem 1. Januar 1999 führe. Von ihr werde, wie sich aus der Dienstanweisung unter 1.6 bis 1.8 und 1.10 ergebe, die Fähigkeit zu empirischer und konzeptioneller Arbeit verlangt. Die Auswertung von erhobenen Daten sei ohne Kenntnisse in Statistik und Methoden der empirischen Sozialforschung nicht möglich. Zur Erstellung und Pflege einer Datenbank zur Weiterentwicklung und Kontrolle der Effizienz von Frauenfördermaßnahmen in der Verwaltung benötige sie erhebliche Kenntnisse sowohl in der Erstellung und Pflege solcher Programme und Datenbanken als auch des Datenschutzes. Für die Öffentlichkeitsarbeit benötige sie publizistische, für die Beteiligung in Personalangelegenheiten und die Erstellung des Frauenförderplans profunde rechtliche Kenntnisse. Sie müsse unterschiedliche Förderprogramme kennen, Querschnittsberatungen leisten und ggf. komplizierte Vermittlungsaufgaben erfüllen. Gerade der Balanceakt zwischen den verschiedensten Interessengruppen und keineswegs immer trennscharf formulierten gesetzlichen Regelungen für die Abgrenzung der Aufgaben erforderten eine hohe soziale Kompetenz und ein solides Fachwissen im Verwaltungs-, Arbeits-, Beamten- und Tarifrecht sowie im Bereich der europarechtlichen Gleichstellungsregelungen. Die besondere Schwierigkeit ihrer Tätigkeit liege auch in der Anforderung, ständig die Außenwirkung, die rechtlichen Möglichkeiten anderer Partner und die finanziellen Spielräume aller mit zu berücksichtigen. Für ihre Tätigkeit benötige sie ein hohes Maß an Abstraktionsfähigkeit, zumal alle Vorlagen und Maßnahmen auch dann auf die Bedeutsamkeit für Frauen hin geprüft werden müssen, wenn sie vordergründig keinen geschlechtsspezifischen Bezug aufwiesen.

Die Klägerin hat weiter die Ansicht vertreten, ihre Tätigkeit sei von großer Tragweite für die Situation der Frauen in der Gemeinde H. Die Auswirkungen ihrer Arbeit erstreckten sich nicht nur auf die Frauen in der Gemeindeverwaltung, sondern



auch auf die Bürgerinnen und Bürger der Gemeinde, deren Situation und Bewußtsein sie - was auch im Zwischenzeugnis bestätigt worden sei - ua. durch ihre Öffentlichkeitsarbeit entscheidend beeinflusse. Sie trage eine hohe Verantwortung für das Ansehen der Verwaltung in Gleichstellungsfragen. Das Anhörungs- und Rederecht im Rat belegten die besondere Bedeutung ihrer Rolle als Gleichstellungsbeauftragte.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß sie seit Juli 1997 nach der VergGr. IV a BAT zu vergüten ist,
2. festzustellen, daß sie seit dem 1. Januar 1999 nach der VergGr. III BAT zu vergüten ist.

Die beklagte Gemeinde hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Vortrag der Klägerin sei unschlüssig. Die Klägerin schildere ihre Tätigkeit nur abstrakt. Die VergGr. IV a Fallgr. 1 b sei nur einschlägig, wenn der Angestellte Spitzenleistungen erbringe; dies habe die Klägerin in keiner Weise vorgebracht. Auch sei eine herausgehobene Bedeutung ihrer Tätigkeit im Tarifsinne nicht erkennbar, zumal die Auswirkungen ihrer Tätigkeit bereits von der Anforderung „besonders verantwortungsvoll“ aus der VergGr. IV b Fallgr. 1 a konsumiert würden. Die Klägerin habe keinerlei eigene Entscheidungskompetenz.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der beklagten Gemeinde das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. Die beklagte Gemeinde beantragt, die Revision der Klägerin zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet.

- I. Die Klage ist mit dem in der Revisionsinstanz modifizierten Antrag als sogenannte Eingruppierungsfeststellungsklage zulässig.
- II. Die Klage ist nicht begründet.



1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet auf Grund der Vereinbarung in § 2 des Arbeitsvertrages der BAT in der für den Bereich der Kommunalen Arbeitgeberverbände (BAT/VKA) geltenden Fassung Anwendung. Er gilt für das Arbeitsverhältnis auch kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit.

2. Die Klage hat nur dann Erfolg, wenn die die Gesamtarbeitszeit der Klägerin ausfüllenden Arbeitsvorgänge im tariflich geforderten Umfang die Anforderungen des von ihr für sich in Anspruch genommenen Tätigkeitsmerkmals der VergGr. IV a Fallgr. 1 b der allgemeinen Vergütungsordnung der Anlage 1 a zum BAT/VKA erfüllen (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 BAT). Nur dann kann sie im Wege der Bewährung aus der VergGr. IV a in die VergGr. III aufgestiegen sein.

Die Tätigkeiten der Klägerin in ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte, die ca. 65 % ihrer Gesamtarbeitszeit ausmachen, bilden einen einzigen Arbeitsvorgang. Davon ist das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats zur Eingruppierung von Gleichstellungsbeauftragten (14. April 1999 - 4 AZR 334/98 - BAGE 91, 185; 20. September 1995 - 4 AZR 413/94 - und - 4 AZR 685/94 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 205 und BAGE 81, 47; 20. März 1991 - 4 AZR 471/90 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 156) zutreffend ausgegangen.

3. Für die Eingruppierung der Klägerin ist die allgemeine Vergütungsordnung der Anlage 1 a zum BAT/VKA maßgebend; die Tarifvertragsparteien haben die Eingruppierung von Gleichstellungsbeauftragten nicht speziell geregelt. In Betracht kommen folgende Tarifbestimmungen:

„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 VergGr. VII und in den Fallgruppen 1 a der VergGr. VI b und V c geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)

...

Vergütungsgruppe IV b

1.a) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Ver



gütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a heraushebt, daß sie besonders verantwortungsvoll ist.

...

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 III

1.a) ...

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 der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 b.“

4. Die Fallgruppe 1 b der VergGr. III BAT/VKA baut auf den VergGr. IV a Fallgr. 1 b, IV b Fallgr. 1 a und V b Fallgr. 1 a BAT/VKA auf. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist bei derartigen Aufbaufallgruppen zunächst zu prüfen, ob die Klägerin die Anforderungen der allgemeinen und darauf jeweils nacheinander die der qualifizierenden Merkmale der höheren Vergütungsgruppen erfüllt (*vgl. nur 24. September 1980 - 4 AZR 727/78 - BAGE 34, 158; 17. August 1994 - 4 AZR 644/93 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 183*).

a) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß die Tätigkeit der Klägerin gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen iSd. VergGr. V b Fallgr. 1 a erfordert und sich aus VergGr. V b Fallgr. 1 a dadurch heraushebt, daß sie besonders verantwortungsvoll ist (VergGr. IV b Fallgr. 1 a BAT). Es durfte sich dabei auf eine pauschale Überprüfung beschränken, da die Parteien die Tätigkeit der Klägerin als unstreitig ansehen und die beklagte Gemeinde selbst für die Tätigkeit das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. IV b Fallgr. 1 a BAT/VKA als erfüllt erachtet (*vgl.*



6. Juni 1984 - 4 AZR 203/82 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 91; 17. August 1994 - 4 AZR 644/93 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 183).

aa) Die Tätigkeit der Klägerin erfordert gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen. Die Klägerin benötigt zur Durchführung ihrer Arbeit Kenntnisse aus unterschiedlichen Rechtsgebieten, muß statistische Daten auswerten und wissenschaftliche Literatur sichten und publizistische Grundkenntnisse und Erfahrungen für die Öffentlichkeitsarbeit haben. Ihre Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte erfordert auf Grund der Breite des Aufgabengebietes und der Vielzahl der anfallenden Tätigkeiten überdurchschnittliche Kenntnisse und Fähigkeiten, gepaart mit einem hohen Maß an Eigeninitiative und innovativem Handeln, wobei die Klägerin einen eigenen Beurteilungs-, Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum hat.

bb) Daß die Tätigkeit der Klägerin auch besonders verantwortungsvoll ist, ergibt sich einerseits, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht erkannt hat, aus ihrer in § 16 Abs. 1 Satz 2 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NW verankerten dienstlichen Stellung, wonach die Gleichstellungsbeauftragte von fachlichen Weisungen frei ist. Die besondere Verantwortung kommt zum anderen darin zum Ausdruck, daß die Klägerin als Gleichstellungsbeauftragte unmittelbar dem Gemeindedirektor unterstellt ist (Ziff. 4 der Dienstanweisung vom 13. April 1988).

b) Die Tätigkeit der Klägerin erfüllt nicht die Voraussetzungen der VergGr. IV a Fallgr. 1 b. Sie hebt sich nicht durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der VergGr. IV b Fallgr. 1 a BAT/VKA heraus.

aa) Die Merkmale „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ sind als unbestimmte Rechtsbegriffe formuliert. Bei der Anwendung eines solchen unbestimmten Rechtsbegriffs ist den Tatsachengerichten ein Beurteilungsspielraum eröffnet. Insoweit ist daher die revisionsgerichtliche Überprüfung darauf beschränkt zu prüfen, 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 Umstände berücksichtigt hat (*ständige Rechtsprechung, vgl. zB 29. Januar 1986 - 4 AZR 465/84 - BAGE 51, 59, 85 f. mwN*).

bb) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats (*vgl. 20. März 1991 - 4 AZR 471/90 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 156*) bezieht sich das Merkmal der „besonderen



Schwierigkeit“ auf die fachliche Qualifikation des Angestellten. Sie verlangt ein Wissen und Können, das die Anforderungen der VergGr. IV b Fallgr. 1 a in beträchtlicher und gewichtiger Weise übersteigt. Diese erhöhte Qualifizierung 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.

cc) Ausgehend von diesen Grundsätzen hat das Landesarbeitsgericht die Heraushebung der Tätigkeit durch besondere Schwierigkeit (VergGr. IV a Fallgr. 1 a und b) deshalb verneint, weil die Klägerin ihr fachliches Wissen und Können nicht konkret bezogen auf die Anforderungen des Aufgabengebietes der Gleichstellungsbeauftragten der beklagten Gemeinde dargelegt habe. Es hat ausgeführt, dem Vortrag der Klägerin könne nicht entnommen werden, ob die von ihr ausgeübte Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte im Vergleich zwischen VergGr. IV b Fallgr. 1 a und VergGr. IV a Fallgr. 1 b deutlich wahrnehmbar breiter angelegtes Wissen und Können erfordere; es fehle konkreter Vortrag zur Anwendung des vorgetragenen erforderlichen Wissens und der Kenntnisse. Das gelte hinsichtlich des von ihr vorgelegten Gleichstellungsförderplans ebenso wie hinsichtlich der von ihr durchgeführten Veranstaltungen.

dd) Die dagegen von der Revision erhobenen Rügen sind unbegründet.

(1) Das Landesarbeitsgericht sei zwar von dem nach der Rechtsprechung des Senats definierten Begriff der „besonderen Schwierigkeit“ im Tarifsinne ausgegangen, habe ihn aber - so die Rüge der Revision - bei der Subsumtion wieder verlassen, wie die Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat hat klarstellen lassen. Dies sei dadurch geschehen, daß das Landesarbeitsgericht bezüglich der Anforderung der „besonderen Schwierigkeit“ erkennbar von erhöhten Anforderungen ausgegangen sei. Es ergebe sich aus den zahlreichen von der Klägerin vorgelegten Dokumentationen ohne weiteres, daß nicht nur vertiefte Kenntnisse aus verschiedenen Rechtsgebieten eingesetzt worden seien, aus ihnen sei vielmehr auch ohne weiteres die Fähigkeit zu empirischer und konzeptioneller Arbeit zu entnehmen. Das Landesarbeitsgericht verkenne, daß die verantwortliche Beteiligung an Rats- und Ausschußsitzungen sowie die gesamte aus den vorgelegten Dokumenten - zB Dienstanweisung 13. April



1988/Arbeitsplatzbeschreibung 1. Oktober 1993/§ 4 der Hauptsatzung - zu entnehmende, der Klägerin obliegende Tätigkeit nicht etwa nur sehr vielgestaltig sei. Vielmehr sei eine ordnungsgemäße Ausübung dieser gesamten Tätigkeit nur unter Anwendung erheblich vertiefter Fachkenntnisse und Erfahrungen gegenüber den gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen iSv. VergGr. V b möglich.

Diese Rüge ist unbegründet. Daß eine ordnungsgemäße Ausübung dieser gesamten Tätigkeit nur unter Anwendung erheblich vertiefter Fachkenntnisse und Erfahrungen möglich sei, ergibt sich aus den Ausführungen der Klägerin gerade nicht. Die Klägerin trägt vor, daß von ihr die Fähigkeit zu empirischer und konzeptioneller Arbeit verlangt werde, daß die Auswertung von erhobenen Daten ohne Kenntnisse in Statistik und Methoden der empirischen Sozialforschung nicht möglich sei, daß sie erhebliche Kenntnisse sowohl in der Erstellung und Pflege von Datenbanken und des Datenschutzes sowie publizistische und profunde rechtliche Kenntnisse benötige, daß von ihr eine hohe soziale Kompetenz und ein solides Fachwissen in verschiedenen Rechtsgebieten sowie ein hohes Maß an Abstraktionsfähigkeit verlangt würden. Damit ist nicht dargelegt, worin die beträchtliche Steigerung des Schwierigkeitsgrades gegenüber der niedrigeren Vergütungsgruppe liegt. Die Klägerin stellt ihre Arbeit nur abstrakt und schlagwortartig dar, ohne daß anhand ihres Vortrages nachvollzogen werden kann, wo sie konkret welches gesteigerte Fachwissen einsetzen muß, welche Vorgänge konkret von ihr welches im einzelnen benannte Wissen und Können auf welchen Gebieten verlangen und wieso das von ihr verlangte Wissen und Können die Anforderungen der VergGr. IV b Fallgr. 1 a in gewichtiger Weise übersteigt. Das wird, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht bemängelt, besonders deutlich an den von ihr vorgelegten Tabellen, denen die tatsächlichen Anforderungen an ihr Wissen und Können in keiner Weise entnommen werden könnten. Die Klägerin hat nichts dazu vorgebracht, was die Anforderungen an das bei der Erledigung ihrer Aufgaben erforderliche Fachwissen über gründliche, umfassende Fachkenntnisse hinaushebt. Diese sind, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, schon iSd. VergGr. V b erforderlich, bei der ein breites, dem quantitativen Umfang der Kenntnisse nach bedeutsamen Wissen für die Bearbeitung des Aufgabenkreises des Angestellten verlangt wird.

Die Klägerin hält sich nicht für verpflichtet, die bei Ausübung jeder einzelnen Tätigkeit benötigten Kenntnisse und Fähigkeiten aufzuzählen und diese Kenntnisse und Fähigkeiten an den Anforderungen der Ausgangsfallgruppe zu messen. Dabei verkennt sie, daß nach ständiger Rechtsprechung des Senats der Angestellte die Tatsachen darlegen muß, die einen wertenden Vergleich mit den nicht herausgehobenen



Tätigkeiten ermöglichen (vgl. Senat 20. März 1996 - 4 AZR 967/94 - BAGE 82, 252; 1. August 2001 - 4 AZR 298/00 - ZTR 2002, 178). Die Klägerin hätte sonach bei ihrem Vortrag zu berücksichtigen gehabt, daß ihre Tätigkeit daran zu messen ist, ob sie sich in dem geforderten Maß aus Tätigkeiten heraushebt, die unter die VergGr. IV b Fallgr. 1 a fallen. Die Klägerin hätte im Rahmen wertender Betrachtung Tatsachen vortragen müssen, aus denen der Schluß möglich ist, daß sie die ihr übertragenen Aufgaben im fachlichen Schwierigkeitsgrad aus einer Tätigkeit der VergGr. IV b Fallgr. 1 a herausheben. Sie hätte die Erfüllung der tariflichen Anforderung der „besonderen Schwierigkeit“ mit der Breite des anzuwendenden Wissens und Könnens konkret bezogen auf die einzelnen Anforderungen ihres Arbeitsgebietes begründen müssen, ohne sich dabei mit allgemeinen im Abstrakten verharrenden Behauptungen zu begnügen. Sie hätte in diesem Zusammenhang weiter konkret darzulegen gehabt, um welches Wissen und Können es sich handle und warum insoweit ein Mehr im Vergleich zu unter die VergGr. IV b Fallgr. 1 a fallenden Tätigkeiten vorliege.

Gerade diesen wertenden Vergleich hat das Landesarbeitsgericht vermißt. Es hat nämlich ausgeführt, aus dem Sachvortrag der Klägerin, mit dem es sich auseinandergesetzt hat, sei nicht ersichtlich, ob es sich dabei um ein deutlich wahrnehmbar breiter angelegtes Wissen und Können handle als das, was schon für die Tätigkeit von Angestellten in der VergGr. V b Fallgr. 1 a und IV b Fallgr. 1 a erforderlich sei. Die Berufung der Klägerin auf die Entscheidungen des Senats vom 20. September 1995 (- 4 AZR 413/94 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 205; - 4 AZR 685/94 - BAGE 81, 47) ersetzt einen eigenen Sachvortrag insoweit nicht, zumal den Klägerinnen jener Verfahren umfangreichere Aufgaben übertragen worden waren.

(2) Die Verfahrensrüge der Klägerin, das Berufungsgericht habe die Hinweispflicht verletzt, ist erfolglos. Es fehlt im Ergebnis der Vortrag, was sie noch vorgebracht hätte, wenn der vermißte Hinweis erteilt worden wäre. Die Klägerin rügt nämlich der Sache nach, das Landesarbeitsgericht habe den Vortrag aus den Tatsacheninstanzen übergangen. Das greift zu kurz. Die Klägerin stellt auf „eine sonstige gleichwertige Qualifikation“ ab, die sie bereits in der Berufungserwiderung - unter Bezugnahme auf die Ausführungen aus erster Instanz - angesprochen haben will. In der Berufungserwiderung heißt es, die Klägerin habe zu dem Merkmal „besondere Schwierigkeit“ bereits erstinstanzlich Ausführungen gemacht und könne daher selbst die von der Beklagten behauptete Spitzenanforderung belegen, zumal sie sich in den vielfältigsten Politik- und Rechtsbereichen zu frauen- oder gleichstellungsspezifischen Fragen äußern müs



se und hierzu von ihr die entsprechenden Vorkenntnisse erwartet würden, es seien dies die bereits im Schriftsatz vom 2. April 2000 S 4 unten aufgeführten Problembereiche. Dort heißt es, konkrete eigene Arbeitsschwerpunkte der letzten Jahre, für die die Klägerin sich jeweils auch die erforderlichen Kenntnisse nachweislich angeeignet habe, seien gewesen:

Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Frauenpolitik und Gleichberechtigung, Gewalt gegen Frauen, Integration von Ausländerinnen, Kultur und Sport, Lokale Agenda 21, Mädchen- und Jungenarbeit, Partnerschaft und Familie, Gesundheit/Krankheit, Seniorinnenarbeit, Stadtplanung und Verkehrsentwicklung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Dieser Vortrag ist aber nicht unter dem Gesichtspunkt einer sonstigen gleichwertigen Qualifikation, etwa Spezialkenntnissen erfolgt, sondern steht im Zusammenhang mit der von der Beklagten geleugneten erhöhten Qualifizierung im allgemeinen, auf die sich das Merkmal der „besonderen Schwierigkeit“ bezieht.

Dann heißt es in der Berufungserwiderung weiter, daneben seien insbesondere die Personalpolitik, Personalplanung bei der Beklagten selbst einschließlich der Arbeitsbedingungen und des zugrunde liegenden Arbeits- und Tarifrechts zu benennen. Zu allen Bereichen würden seitens der Verwaltung aber auch von einzelnen Personen - nicht nur Frauen - Anforderungen an die Klägerin gestellt. An wohl keine andere Stelleninhaberin/keinen Stelleninhaber innerhalb der Verwaltung würden Anforderungen in dieser Bandbreite gestellt, möglicherweise mit Ausnahme der Spitzen(wahl)beamten der Gemeinde. Dann folgt ein Beweisantritt durch Sachverständigengutachten. Nachdem ein konkreter Bezug zu den einzelnen Tätigkeiten der Klägerin im Vergleich zu der unter VergGr. IV b Fallgr. 1 a fallenden Tätigkeit nicht hergestellt ist, kommt es auf diesen Vortrag und auf den Beweisantritt dazu nicht an. Was sich aus dem von der Revision angesprochenen Zwischenzeugnis des ausgeschiedenen Gemeindedirektors vom 30. September 1999 zum Merkmal der besonderen Schwierigkeit ergeben soll, ist nicht erkennbar.

ee) Zudem fehlt es auch am Heraushebungsmerkmal der „Bedeutung“ iSd. VergGr. IV a Fallgr. 1 a.

ff) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats genügt für die Bedeutung der Tätigkeit eine deutlich wahrnehmbare Heraushebung. Diese muß sich auf die Auswirkung der Tätigkeit beziehen und kann sich aus der Bedeutung oder der Größe des



Aufgabengebietes sowie aus der Tragweite für den innerdienstlichen Bereich und für die Allgemeinheit ergeben (*zB 14. April 1999 - 4 AZR 334/98 - BAGE 91, 185 mwN*).

gg) Ausgehend von diesen Grundsätzen hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, der Umstand, daß die Klägerin einen verfassungsmäßigen Auftrag erfülle, rechtfertige für sich allein nicht die Annahme der Bedeutung ihres Aufgabenbereichs im Tarifsinne. Hinsichtlich der Mitwirkung bei Entscheidungen sei zu berücksichtigen, daß sie kein Mitentscheidungsrecht, sondern lediglich ein Widerspruchsrecht habe, die Auswirkungen auf Betroffene hingegen erst durch die Entscheidung selbst bewirkt würden, die auch gegen ihren Widerspruch ergehen könne. Der Vortrag, ihre Tätigkeit sei von großer Tragweite für alle Einwohner und für das Erscheinungsbild der beklagten Gemeinde, sei zu pauschal. Eine positive Beeinflussung des politischen Bildes und des Ansehens der Gemeinde werde von jedem Verwaltungsangestellten und nicht nur von der Klägerin erwartet.

hh) Die dagegen von der Revision erhobenen Rügen gehen fehl.

(1) Das Landesarbeitsgericht sei zwar von dem von der Rechtsprechung des Senats definierten Begriff der „Bedeutung“ im Tarifsinne ausgegangen, habe ihn aber bei der Subsumtion wieder verlassen; so will die Klägerin ihre Ausführungen in der Revisionschrift verstanden wissen, wie sie in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat klagestellt hat. Der Vorwurf, die herausgehobene Bedeutung ihrer Tätigkeit könne nicht (allein) unter Hinweis auf - angeblich untergeordnete - formelle Rechtspositionen verneint werden, es könne deshalb keine Rolle spielen, daß der Gleichstellungsbeauftragten nach § 5 Abs. 5 GO NW und nach § 19 LGG NW kein Mitentscheidungsrecht, sondern lediglich ein Widerspruchsrecht zustehe, „welches die endgültige Entscheidung der Dienststelle aber nicht verhindern kann“, ist unberechtigt. Das Landesarbeitsgericht hat nicht etwa die „Bedeutung“ der Tätigkeit der Klägerin in Abrede gestellt, sondern - im Tarifsinne korrekt - geprüft, ob und inwieweit die Beteiligung der Klägerin an Entscheidungsprozessen deutlich wahrnehmbare Auswirkungen im Sinne der verlangten Heraushebung hat, und es hat sodann eine solche Heraushebung verneint. Diese Wertung bewegt sich in dem Beurteilungsspielraum, der dem Landesarbeitsgericht zusteht.

(2) Die Revision vermißt die Berücksichtigung, daß tatsächlich ideelle und materielle Belange des Dienstherrn tangiert seien und daß sich aus der klägerischen Tätigkeit tatsächlich Auswirkungen auf die Lebensverhältnisse Dritter ergäben. Auch dieser



Angriff geht fehl. Die Klägerin hat hierzu keine Tatsachen vorgetragen, dh., sie hat nicht ausgeführt, daß und in welcher Weise sie die Lebensverhältnisse Dritter beeinflusst. Eine derartige Einflußnahme läßt sich weder aus den von der Klägerin vorgelegten Tabellen „Aus- und Einwirkung“ noch aus den von ihr vorgelegten Gleichstellungsförderplänen entnehmen. Die Tabellen veranschaulichen entgegen dem handschriftlichen Zusatz „Aus- und Einwirkung“ die Auswirkungen der klägerischen Tätigkeit nicht. Aus ihnen ergibt sich nicht, welchen Einfluß sie auf die Stellung der Frauen in der beklagten Gemeinde durch welche Veranstaltung genommen hat. Der Gleichstellungsförderplan befaßt sich nur mit der Situation der bei der beklagten Gemeinde beschäftigten Frauen. Aus dem von der Klägerin vorgelegten Zwischenzeugnis läßt sich eine Einflußnahme der klägerischen Arbeit auf die Öffentlichkeit ebenfalls nicht herleiten. Mangels Tatsachenvortrags hat das Landesarbeitsgericht nicht prüfen können, ob etwa wegen der Tragweite ihrer Tätigkeit für die Allgemeinheit eine herausgehobene Bedeutung gegeben war.

(3) Die Revision vermißt die Berücksichtigung des tatsächlichen Einflusses, den die Gleichstellungsbeauftragte durch die Ausübung ihrer Tätigkeit auf das konkrete politische Bild und das Ansehen der Gemeinde nehme. Dieser pauschale Hinweis gibt für das Merkmal „Bedeutung“ im Tarifsinne nichts her.

5. Die Klägerin erfüllt nach alledem die Voraussetzungen der VergGr. IV a Fallgr. 1 b nicht. Sie ist deshalb auch nicht im Wege der Bewährung in die VergGr. III aufgestiegen.



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

Bott

Wolter

Friedrich

Kiefer

Münter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)