

Aktenzeichen: 4 AZR 685/94
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 20. September 1995
- 4 AZR 685/94 -

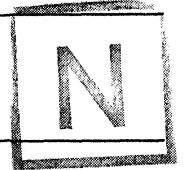
I. Arbeitsgericht
Hannover

Urteil vom 09. Dezember 1992
- 1 Ca 67/92 E -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 06. Mai 1994
- 15 Sa 550/93 E -

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



Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung einer Gleichstellungs-/Frauenbeauftragten

Gesetz:

BAT 1975 §§ 22, 23; VergGr. V b, IV b, IV a, III, II der
Anlage 1 a Teil II BAT/VKA

Leitsätze:

1. Eine in einem kommunalen Zweckverband in Niedersachsen tätige Gleichstellungs-/Frauenbeauftragte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung übt keine ihrer Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit aus und fällt daher nicht unter die Fallgr. 1 a der VergGr. II BAT/VKA.

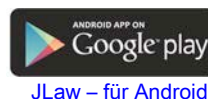
2. Sie ist in VergGr. IV a BAT/VKA eingruppiert. Ihre Tätigkeit hebt sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der VergGr. IV b Fallgr. 1 a BAT/VKA heraus, weil der Gleichstellungs-/Frauenbeauftragten nach dem Arbeitsvertrag und nach der Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses Aufgaben übertragen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

Hinweise des Senats:

Eingruppierung einer Gleichstellungs-/Frauenbeauftragten im Sinne von § 8 des Gesetzes über den Kommunalverband Großraum Hannover vom 20. Mai 1992 (Nds GVBl S. 153), § 6 Zweckverbandsgesetz (ZweckVerbG) vom 7. Juni 1939 (Nds GVBl Sb II S. 109) in Verb. mit § 5 a Niedersächsische Gemeindeverordnung (NGO) in der Fassung vom 14. Juni 1993 (Nds GVBl S. 137)



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



4 AZR 685/94

15 Sa 550/93 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

pp.

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



sowie die ehrenamtlichen Richter Brocksiepe und Kiefer für Recht
erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom
6. Mai 1994 - 15 Sa 550/93 E - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil
des Arbeitsgerichts Hannover vom 9. Dezember
1992 - 1 Ca 67/92 E - abgeändert:
 - a) Es wird festgestellt, daß der Beklagte
verpflichtet ist, an die Klägerin ab
1. April 1993 Vergütung nach der Vergü-
tungsgruppe III BAT/VKA zu zahlen und
den Nettodifferenzbetrag zwischen ge-
zahlter und beantragter Vergütung ab je-
weiliger Fälligkeit beginnend mit dem
14. Juni 1993 mit 4 % zu verzinsen.
 - b) Im übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die weitergehende Berufung und die weiterge-
hende Revision werden zurückgewiesen.
4. Die Kosten des Rechtsstreits werden gegenein-
ander aufgehoben.

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-Angestelltentarif-
vertrag (BAT), insbesondere darüber, ob die Klägerin nach der
VergGr. II, hilfsweise III BAT/VKA zu vergüten ist.

Der Beklagte ist ein kommunaler Zweckverband, der von der
Stadt H und dem Landkreis H gebildet wird (Gesetz
über den Kommunalverband Großraum Hannover vom 20. Mai 1992, Nds
GVBl S. 153). Als Zweckverband ist er eine Körperschaft des



öffentlichen Rechts. Er ist zuständig für den öffentlichen Personennahverkehr, die Regionalplanung, Wirtschaftsförderung und Naherholung. Er beschäftigt ca. 130 Mitarbeiter.

Die Klägerin schloß 1987 ihr politikwissenschaftliches Studium als Diplom-Politologin ab. Vom 18. April bis zum 31. Oktober 1988 war sie zunächst befristet bei dem Beklagten tätig, um eine Konzeption für eine Gleichstellungsstelle bei dem Beklagten zu erstellen. Aufgrund dieser Konzeption richtete der Beklagte anschließend eine entsprechende Stelle für eine vollzeitbeschäftigte Gleichstellungsbeauftragte ein.

Zum 1. April 1989 stellte der Beklagte die Klägerin erneut ein und übertrug ihr die Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten. Das Arbeitsverhältnis der Parteien unterliegt kraft Tarifbindung dem BAT in der für die Vereinigung kommunaler Arbeitgeber (VKA) geltenden Fassung. Seit Beginn des Arbeitsverhältnisses erhält die Klägerin die Vergütung der VergGr. IV a BAT/VKA.

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind in der Stellenausschreibung vom 14. Dezember 1988 wie folgt beschrieben:

"Die Mitarbeiterin soll auf der neu eingerichteten Stelle

- innerhalb der Verwaltung mit 130 Beschäftigten die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern und
- in die Aufgabenbereiche des Zweckverbandes Großraum H - Öffentlicher Personennahverkehr, Regionalplanung, Wirtschaftsförderung und Naherholung - frauenrelevante Fragen einbringen und auf ihre Lösung hinwirken.



Erwartet werden

- ein guter Kenntnisstand der Gleichstellungsthematik und Erfahrungen in der Wahrnehmung von Fraueninteressen,
- durch Ausbildung und Praxis erworbene Fähigkeiten zu empirischer und konzeptioneller Arbeit und
- Eignung und Bereitschaft zu selbständigem sowie engagiertem und dabei kooperativem Wirken.

Die Tätigkeit wird nach BAT IV a vergütet.

..."

Des weiteren erstellte der Beklagte unter dem 6. Februar 1989 eine Arbeitsplatzbeschreibung, in der u. a. niedergelegt ist:

"...

4. Tätigkeiten

4.1	Verzeichnis der am Arbeitsplatz auszuführenden Tätigkeiten	Anteil in %
4.11	Fachbezogene Arbeit	65
	- Prüfung und Stellungnahmen zu Vorlagen - Stellungnahmen zu Maßnahmen der Verwaltung und Alternativvorschläge - Erarbeitung eigener Vorschläge	
4.12	Interne Frauenarbeit	20
	- Erstellung eines Frauenberichts und regelmäßige Fortschreibung - Erarbeitung bzw. Überwachung der Durchführung von Frauenfördermaßnahmen - Zusammenarbeit mit dem Personalrat - Zusammenarbeit mit den weiblichen Beschäftigten - Beteiligung bei Einstellungen	
4.13	Außenkontakte	15
	- Zusammenarbeit mit anderen Frauenbeauftragten	



- Kooperation mit relevanten Gruppen,
Verbänden, Institutionen

...

- 4.3 Zur Wahrnehmung der unter 4.1 angeführten Tätigkeiten ist die Anwendung folgender Rechts- und Verwaltungsvorschriften erforderlich:

(Sofern nur Teile bestimmter Vorschriften anzuwenden sind, ist dies zu vermerken.)

**Arbeitsrecht
Richtlinien für Frauenarbeit
teilweise die wichtigsten Rechtsgrundlagen der
Fachbereiche**

...

7. **Der Arbeitsplatzinhaber ist unmittelbar unterstellt (Fach- und Dienstaufsicht):**

Verbandsdirektor

...

9. **Besondere Anforderungen am Arbeitsplatz:**

...

Die besonderen Anforderungen ergeben sich aus der Aufgabenstellung, die Fachaufgaben des ZGH im Hinblick auf Frauenverträglichkeit und besondere Frauenbedürfnisse zu untersuchen und bei spezieller Problematik an Lösungen mitzuwirken. Dabei ist die Vertrautheit mit den Aufgaben des ZGH ebenso erforderlich wie die Kenntnis der Frauenthematik.

Die Verschiedenartigkeit der Vorgänge in einem nicht klar abgrenzbaren Aufgabengebiet sowie die Durchführung eigener Maßnahmen erfordern in hohem Maße Einfallsreichtum und Eigeninitiative. Die Auswirkung der Arbeit sowohl im politischen Bereich als auch nach außen setzt im besonderen Maße Einfühlungsvermögen, Verhandlungsgeschick und Verantwortungsbewußtsein voraus.

..."

Mit Schreiben vom 24. April 1989 räumte der Beklagte der Klägerin Zeichnungsbefugnis für den Schriftverkehr in allen Gleichstellungsangelegenheiten ein. Zugleich wies er sie an, sich vorher mit dem Verbandsdirektor bzw. den betroffenen Fachbereichs- oder Abteilungsleitern abzustimmen, soweit im Schriftver-



kehr allgemeine Belange des Zweckverbandes oder der einzelnen Fachbereiche bzw. Abteilungen berührt werden. Der vorherigen Abstimmung unterliegen des weiteren auch Berichte, die über die Verwaltung hinaus weitergeleitet werden sollen, Veröffentlichungen, mündliche Beiträge in den Gremien des Verbandes, in Veranstaltungen usw. Nach der an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerichteten allgemeinen Hausmitteilung der Beklagten vom 24. April 1989 sind der Klägerin die folgenden Mitwirkungsmöglichkeiten eingeräumt:

"...

- Die Fachbereiche und Abteilungen geben Frau S baldmöglichst Gelegenheit, bei internen Mitarbeiterbesprechungen sich selbst und ihr Tätigkeitsfeld vorzustellen, die Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen und Formen des Informationsflusses und der Zusammenarbeit zu verabreden.
- Frau S kann auf Wunsch zur Beratung einzelner Themen an den Fachbereichsleiterbesprechungen teilnehmen; sie erhält alle Protokolle dieser Sitzungen.
- Frau S kann an den Sitzungen des Verbandsausschusses sowie der Fachausschüsse teilnehmen. 01 stellt ihr sämtliche Einladungen, Vorlagen und Protokolle (diese soweit nicht für besonders vertraulich erklärt) zur Verfügung.
- Frau S erhält Gelegenheit zur Teilnahme an sonstigen Sitzungen und Veranstaltungen des Zweckverbandes Großraum H , und zwar in Abstimmung mit dem jeweils Zuständigen oder Verantwortlichen, also dem Verbandsdirektor oder einem seiner Vertreter, den Fachbereichs- und Abteilungsleitern. Die rechtzeitige Unterrichtung über anstehende Termine sollte sichergestellt werden.
- Frau S wird an den Vorbereitungen zur Aufstellung von Stellenplänen sowie an Stellenausschreibungen und Einstellungsverfahren beteiligt. Einzelheiten der Mitwirkung an Per-

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



sonalangelegenheiten werden - auch in Abstimmung mit der Personalvertretung - in einer Dienstanweisung geregelt.

..."

Die Klägerin erstellte im Laufe ihrer Tätigkeit neben einem Tätigkeitsbericht verschiedene Dokumentationen, in denen sie frauenspezifische Probleme aufgreift und Verbesserungsvorschläge unterbreitet. Sie befaßte sich beispielsweise mit der Benachteiligung von Frauen im öffentlichen Personennahverkehr. In der Informationsvorlage an den Verkehrsausschuß vom 30. Mai 1990 legte sie dar, welche Verkehrsmittel Frauen in welchem Umfang im Verhältnis zu Männern benutzen, aus welchen Gründen Frauen insbesondere abends und nachts öffentliche Verkehrsmittel meiden, inwiefern sie dadurch auf Mobilität verzichten und welche Maßnahmen im Interesse der Frauen getroffen werden können (z. B. frauenfreundliche Gestaltung von Haltestellen und Umsteigeanlagen). In diesem Bericht stützt sich die Klägerin auf verschiedene statistische Untersuchungen zur Situation der Frauen und andere themenbezogene Veröffentlichungen. 1991 führte sie zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt W und der zuständigen Kreisvolkshochschule einen Workshop durch, in dem gemeinsam mit Einwohnerinnen der Stadt W untersucht wurde, welche Maßnahmen im Bereich des Bahnhofs/Zentralen Omnibusbahnhofs der Stadt W

aus Sicht der Frauen zu fordern sind. Die Ergebnisse faßte die Klägerin in einem Beitrag zur frauengerechten Regionalentwicklung unter dem Titel "Frauen abends unterwegs - Dokumentation eines Beteiligungsexperiments" zusammen. Des weiteren regte die Klägerin an, im Rahmen einer von einer anderen Abteilung durchgeführten Wohnungsmarktuntersuchung den Wohnraumbedarf Alleinerzie-



hender gesondert zu untersuchen. Hierzu erarbeitete sie eine Vorstudie mit einer Problemdefinition. Die Ergebnisse der Sonderuntersuchung faßte sie in einer Informationsvorlage für die Gremien des Zweckverbandes zusammen.

Mit Schreiben vom 15. April 1991 forderte sie den Beklagten erfolglos auf, ihr rückwirkend die Vergütung der VergGr. II BAT zu zahlen.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihre Tätigkeit bilde einen einheitlichen Arbeitsvorgang. Ihre Tätigkeit habe Funktionscharakter; das Ziel sei die Bearbeitung gleichstellungsrelevanter Problemstellungen zum Zweck der Frauenförderung bzw. um Benachteiligungen abzubauen. Diese Zielsetzung ergebe sich nunmehr auch aus § 5 a der Niedersächsischen Gemeindeordnung (NGO), eingeführt durch Art. I Nr. 1 des 10. Gesetzes zur Änderung der Niedersächsischen Gemeindeordnung und der Niedersächsischen Landkreisordnung vom 14. Juni 1993 (Nds GVBl S. 137), in dem die Rechtsstellung der Frauenbeauftragten näher geregelt sei. Diese Vorschrift finde in Verb. mit § 6 des Zweckverbandsgesetzes des Landes Niedersachsen vom 7. Juni 1939 (Nds GVBl Sb II S. 109) und § 8 des Gesetzes über den Kommunalverband Großraum Hannover (Nds GVBl 1992 S. 153) Anwendung.

Ihre Tätigkeit sei ohne eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung grundsätzlich nicht machbar. Ihre Arbeit habe einen typischen akademischen Zuschnitt. Sie müsse strukturelle Ansätze zur Verbesserung der Situation von Frauen entwickeln, Grundsatzfragen bearbeiten, "neue Wege" konzeptionell ent-



wickeln, Fortbildungs- und Öffentlichkeitsarbeit leisten und mit anderen Verwaltungen/Gleichstellungsstellen kooperieren. Eine Hochschulausbildung vermittele neben Fachwissen im Unterschied zur Fachhochschule gerade die Fertigkeiten und Fähigkeiten, interdisziplinär zu arbeiten, neue Erkenntnisse eigenständig zu erwerben, Informationen zu hinterfragen und neu zu strukturieren. Nichts anderes werde auch von der Klägerin verlangt. Sie müsse sich möglichst schnell in alle Fachgebiete des Beklagten einarbeiten und sich selbst ein Urteil bilden, um sodann Lösungsvorschläge zur Verbesserung der Situation von Frauen zu entwickeln. Ihre Gesprächspartner seien überwiegend Bedienstete mit Hochschulausbildung (Planer, Ökonomen, Ingenieure usw.). Im übrigen entspreche die Arbeitsplatzbeschreibung des Beklagten vom 6. Februar 1989 nicht den von der Klägerin ausgeübten Tätigkeiten. Zutreffend sei ausschließlich die von ihr selbst erstellte Arbeitsplatzbeschreibung (ohne Datum; dem Schreiben vom 15. April 1991 beigelegt). Folgende Tätigkeiten seien auszuführen:

I. Erkennen und Feststellen von frauen-/gleichstellungsrelevanten Problemen

1. innerhalb der Verwaltung des ZGH
2. in den Aufgabenfeldern des Zweckverbandes auf regionaler Ebene durch:
 - a) Kontaktaufnahme und -pflege mit den jeweils zuständigen Stellen innerhalb der Verwaltung sowie allen wichtigen gesellschaftlichen Institutionen, wie z. B. Verbänden, Gewerkschaften, Unternehmen, Betriebs- und Personalräten.
 - b) Verfolgen der wissenschaftlichen und politischen Diskussion: durch Beobachten und Auswerten von Literatur und anderen Medien.
 - c) Gewinnen und Auswerten von Informationen, Beschwerden und Bitten, die in der

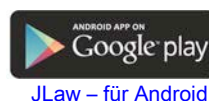


Gleichstellungsstelle z. B. aufgrund eigener Öffentlichkeitsarbeit eingehen.

II. Aufgreifen der frauenspezifischen/gleichstellungsrelevanten Probleme

1. Für jedes von der GSB zu bearbeitende Problemfeld sind im Prinzip nachfolgend beschriebene Arbeitsschritte auszuführen:
 - 1.1 Vertiefen des Kenntnisstandes sowie laufendes Verfolgen der wissenschaftlichen Diskussion im Hinblick auf das jeweilige Tätigkeitsfeld;
 - 1.2 Erarbeiten des Diskussionsstandes von Problemlösungsansätzen sowohl regional als auch bundesweit zur genaueren Einordnung des Problemfeldes;
 - 1.3 Bestandsaufnahme für das jeweilige Arbeitsfeld in der Region, ggf. in einzelnen Kommunen oder in der Verwaltung des ZGH;
 - 1.4 Problemdefinition unter frauenspezifischen/gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten;
 - 1.5 Entwickeln unterschiedlicher Problemlösungsansätze und Ausloten der Handlungsalternativen im Hinblick auf eine Realisierung "vor Ort" (z. B. im politischen Raum, in Initiativen, Institutionen etc.) unter Berücksichtigung des gesellschaftlichen Diskussionsstandes;
 - 1.6 Entwickeln von Handlungsempfehlungen in Form von z. B. Verwaltungsvorlagen und/oder Konzeptionen;
 - 1.7 Umsetzen der jeweiligen Problemlösungsstrategien;
 - 1.8 Begleiten/Beobachten und Auswerten der jeweiligen Handlungskonzepte;
 - 1.9 ggf. Modifizieren bzw. Weiterentwickeln der jeweiligen Handlungskonzepte.

Die Klägerin hat schließlich die Auffassung vertreten, sie erfülle in jedem Fall die Voraussetzungen der VergGr. III Fallgr. 1 a BAT/VKA. Es sei evident und bedürfe keines weiteren



Vortrages, daß sich ihre Tätigkeit durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der VergGr. IV a Fallgr. 1 b BAT/VKA heraushebe. Überdies erfülle sie auch die Voraussetzungen der VergGr. III Fallgr. 1 b BAT/VKA, da die vierjährige Bewährungszeit abgelaufen sei.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, an sie seit dem 1. Oktober 1990 Vergütung nach VergGr. II, hilfsweise III BAT zu zahlen und den Nettodifferenzbetrag zwischen gezahlter und beantragter Vergütung ab jeweiliger Fälligkeit, beginnend mit der Rechtshängigkeit, mit 4 % zu verzinsen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat die Auffassung vertreten, die Tätigkeit der Klägerin könne nicht zu einem einheitlichen Arbeitsvorgang zusammengefaßt werden, sondern bilde drei Arbeitsvorgänge, nämlich - wie in der von ihm aufgestellten Arbeitsplatzbeschreibung dargestellt - die fachbezogene Arbeit, die interne Frauenarbeit und die Außenkontakte. Des weiteren übe die Klägerin keine ihrer wissenschaftlichen Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit aus. Für die ihr zugewiesenen Aufgaben sei kein wissenschaftliches Hochschulstudium erforderlich; vielmehr reiche eine Fachhochschulausbildung aus. Die Fachkenntnisse einer Diplom-Politologin würden nicht benötigt. Hinsichtlich der hilfsweise geltend gemachten Eingruppierung nach VergGr. III Fallgr. 1 b BAT/VKA fehle es an jeglichem Tatsachenvortrag.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageanträge weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

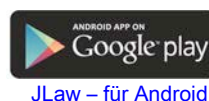
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Klägerin ist teilweise begründet. Die Klägerin hat einen Anspruch darauf, ab 1. April 1993 nach der VergGr. III BAT/VKA vergütet zu werden. Die Nettodifferenzbeträge sind mit 4 % zu verzinsen. 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. April 1993 nach Vergütungsgruppe III BAT/

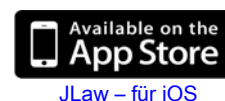
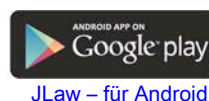


VKA vergütet zu werden. Die Nettodifferenzbeträge sind mit 4 % zu verzinsen.

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 ausfüllenden Arbeitsvorgänge den Tätigkeitsmerkmalen der von ihr in Anspruch genommenen Vergütungsgruppe 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, 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. Senatsurteil vom 30. Januar 1985 - 4 AZR 184/83 - AP Nr. 101 zu §§ 22, 23 BAT 1975; Senatsurteil vom 23. Februar 1983 - 4 AZR 222/80 - BAGE 42, 29 = AP Nr. 70 zu

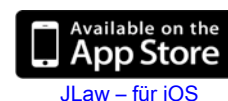
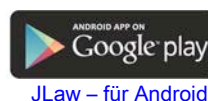


§§ 22, 23 BAT 1975). Tatsächlich trennbare Tätigkeiten mit unterschiedlicher Wertigkeit können jedoch nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefaßt werden (vgl. Senatsurteil vom 20. Oktober 1993 - 4 AZR 45/93 - AP Nr. 172 zu §§ 22, 23 BAT 1975; Senatsurteil vom 20. März 1991 - 4 AZR 471/90 - AP Nr. 156 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

b) Die Tätigkeiten der Klägerin bilden einen einheitlichen Arbeitsvorgang. Davon ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen. Nach der Stellenbeschreibung vom 14. Dezember 1988 ist es die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, innerhalb des Zweckverbandes die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und dafür zu sorgen, daß frauenrelevante Fragen im Aufgabenbereich des Zweckverbandes berücksichtigt werden. Alle Tätigkeiten der Klägerin dienen dem Ziel, geschlechtsbezogene Benachteiligungen aufzudecken und für Abhilfe zu sorgen (vgl. auch Arbeitsplatzbeschreibung vom 6. Februar 1989, Ziff. 9).

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 am 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.

..."

Die Klägerin erfüllt nicht die Voraussetzungen der VergGr. II Fallgr. 1 a BAT/VKA. Sie verfügt zwar über eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (Politologie); sie übt jedoch keine ihrer Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit aus. Die Klägerin hat nicht näher dargestellt, welche Kenntnisse



und Fertigkeiten sie in ihrem politikwissenschaftlichen Studium erworben hat und inwiefern sie diese Kenntnisse und Fertigkeiten für ihre Tätigkeit benötigt. Die von ihr gemachten Angaben zu den auszuübenden Tätigkeiten reichen allein nicht aus, um einen akademischen Zuschnitt feststellen zu können.

Soweit die Klägerin anführt, sie müsse die wissenschaftliche und politische Diskussion verfolgen sowie Literatur auswerten, rechtfertigt dies nicht einen akademischen Zuschnitt. Das gilt auch für die von ihr erstellten Dokumentationen, die sie zur Veranschaulichung ihrer Arbeit vorgelegt hat. Der Umgang mit wissenschaftlicher Literatur ist 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 Forschungsergebnissen und den in der Literatur geäußerten verschiedenen Ansichten gefordert wird. Dies läßt sich insbesondere den vorgelegten Dokumentationen nicht entnehmen. Die Klägerin verarbeitet zwar Statistiken und frauenbezogene Forschungsergebnisse; eine Auseinandersetzung hiermit findet jedoch nicht statt. Auch die übrigen Tätigkeiten, wie z. B. Abgabe von Stellungnahmen zu Maßnahmen der Verwaltung, Erarbeitung eigener Vorschläge, Zusammenarbeit mit den weiblichen Beschäftigten und dem Personalrat sowie mit anderen Frauenbeauftragten, Verbänden, Institutionen usw., lassen einen akademischen Zuschnitt nicht erkennen. Diese Aufgaben können auch Mitarbeiter ohne wissenschaftliche Hochschulbildung ausführen. Die von der Klägerin erstellte Arbeitsplatzbeschreibung in der Anlage zum



Schreiben vom 15. April 1991 führt zu keiner anderen Bewertung.
Der Umgang mit wissenschaftlicher Literatur bzw. konzeptionelles Arbeiten begründet noch keinen akademischen Zuschnitt. Es handelt sich hierbei um Aufgaben, die auch von Fachhochschulabsolventen wahrgenommen werden können.

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 der Beklagte Tätigkeitsmerkmale als erfüllt erachtet (vgl. z. B. Senatsurteil vom 6. Juni 1984 - 4 AZR 203/82 - AP Nr. 91 zu §§ 22, 23 BAT 1975; Senatsurteil vom 17. August 1994 - 4 AZR 644/93 -, aaO).

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. Anhaltspunkte für die verlangten Fachkenntnisse ergeben sich aus der Stellenausschreibung vom 14. Dezember 1988 und der Arbeitsplatzbeschreibung vom 6. Februar 1989. Danach ist ein guter Kenntnisstand der Gleichstellungsthematik und die Fähigkeit zu empirischer und konzeptioneller Arbeit erforderlich. Des weiteren muß der Stelleninhaber mit den Aufgaben des Zweckverbandes vertraut sein. Verlangt werden auch selbständige Leistungen. Nach der Arbeitsplatzbeschreibung ist ein hohes Maß an Einfallsreichtum und



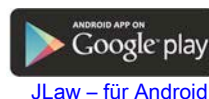
Eigeninitiative gefordert. Im übrigen sind diese Tätigkeitsmerkmale zwischen den Parteien nicht streitig, so daß eine pauschale Überprüfung ausreicht.

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. Auch in diesem Zusammenhang kann wiederum die Arbeitsplatzbeschreibung herangezogen werden, in der festgelegt ist, daß die Arbeit wegen ihrer Auswirkungen sowohl in den politischen Bereich als auch nach außen im besonderen Maße u. a. Verantwortungsbewußtsein voraussetzt. Eine weitergehende Prüfung dieses Tätigkeitsmerkmals erübrigt sich, da hierüber zwischen den Parteien ebenfalls 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. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht die Voraussetzungen dieser Vergütungsgruppe verneint.

aa) Hinsichtlich der "besonderen Schwierigkeit" ist das Landesarbeitsgericht zwar von dem zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen; bei der Subsumtion hat es jedoch nicht alle entscheidungserheblichen Umstände berücksichtigt.

Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Klägerin habe zu diesem Tätigkeitsmerkmal nicht im einzelnen vorgetragen. Der bloße Hinweis auf eine Entscheidung in einem ähnlich gelagerten



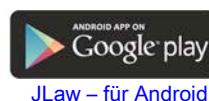
Verfahren ersetze keinen Tatsachenvortrag. Die Entscheidung in jenem Verfahren könne nicht ohne weiteres auf den vorliegenden Fall übertragen werden, da das Aufgabenfeld jener Klägerin wegen der Zahl der Einwohner und der bei der Stadt beschäftigten Mitarbeiter breiter angelegt sei. Das Landesarbeitsgericht hat es jedoch versäumt, das übrige klägerische Vorbringen unter dem Gesichtspunkt der besonderen Schwierigkeit zu prüfen.

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. Von der Klägerin wird die Fähigkeit zu empirischer und konzeptioneller Arbeit verlangt. Wie sie durch Vorlage der von ihr erstellten Dokumentationen verdeutlicht hat, gehört es hierzu, statistische Untersuchungen zur Situation der Frauen und andere themenbezogene Veröffentlichungen heranzuziehen. Darüber hinaus sind die Interessen der betroffenen Bürgerinnen zu ermitteln und entsprechende Daten zu erheben. Hierzu sind u. a. Kenntnisse über Statistik und die Methoden empirischer Sozialforschung notwendig. Für die Öffentlichkeitsarbeit benötigt sie publizistische Kenntnisse. Um sachgerechte Lösungsvorschläge erarbeiten zu können, muß sie sich in verschiedene Fachbereiche einarbeiten können. Bei der Gestaltung von öffentlichen Verkehrsanlagen beispielsweise sind insbesondere die bautechnischen und baurechtlichen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Für ihre Arbeit im Bereich der Wohnraumsituation Alleinerziehender benötigt sie mietrechtliche und wohnungsmarktpolitische Kenntnisse. Diese Umstände lassen eine beträchtliche Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens erkennen.



bb) Die Tätigkeit der Klägerin hebt sich auch durch die Bedeutung aus der VergGr. IV b Fallgruppe 1 a BAT/VKA heraus. Ihre Tätigkeit ist von großer Tragweite für die Situation der Frauen in dem Zuständigkeitsbereich des Zweckverbandes. Die Auswirkungen ihrer Arbeit erstrecken sich nicht nur auf die Frauen, die in der Verwaltung des Zweckverbandes beschäftigt sind oder sich dort um einen Arbeitsplatz bewerben, sondern auch auf sämtliche Einwohnerinnen des Großraums H . Dadurch daß sie einen Frauenbericht erstellt und fortschreibt sowie Frauenfördermaßnahmen erarbeitet und deren Durchführung überwacht, beeinflusst sie die Tätigkeit des Zweckverbandes nicht nur unerheblich. Ihre Arbeit wirkt sich insbesondere auch auf das äußere Erscheinungsbild des Zweckverbandes aus, da Fragen der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Öffentlichkeit eine besondere Beachtung finden. Wegen dieser Auswirkungen der Tätigkeit wird in der Arbeitsplatzbeschreibung im besonderen Maße Einfühlungsvermögen, Verhandlungsgeschick und Verantwortungsbewußtsein gefordert.

d) Die Klägerin ist jedoch nicht in die 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. Ihre Tätigkeit ist zwar besonders verantwortungsvoll im Sinne der VergGr. IV b Fallgruppe 1 a BAT/VKA, sie erreicht jedoch das in der VergGr. III Fallgruppe 1 a BAT/VKA geforderte Spitzenmaß an Verantwortung nicht. Mitarbeiter sind ihr selbst nicht unterstellt. Die von ihr erstellten Konzepte sind für andere Verwaltungsbereiche nicht verbindlich. Insofern übernimmt sie keine Verantwortung



für die Arbeit anderer Abteilungen des Zweckverbandes. Soweit im Schriftverkehr allgemeine Belange des Zweckverbandes oder der einzelnen Fachbereiche bzw. Abteilungen berührt werden, hat sie sich vorher mit dem Verbandsdirektor bzw. den betroffenen Fachbereichs- oder Abteilungsleitern abzustimmen. Der vorherigen Abstimmung unterliegen auch Berichte, die über die Verwaltung hinaus weitergeleitet werden sollen, Veröffentlichungen, mündliche Beiträge in den Gremien des Verbandes, in Veranstaltungen usw. Die Verantwortung der Klägerin im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit ist damit erheblich eingeschränkt. Dies alles läßt nicht den Schluß zu, es handele sich um ein solches Maß an Verantwortung, das einer weiteren Steigerung nicht mehr zugänglich ist.

e) Die Klägerin hat jedoch ab 1. April 1993 aufgrund Bewährungsaufstiegs einen Anspruch auf die Vergütung der VergGr. III Fallgruppe 1 b BAT/VKA. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Klägerin erstmals in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht vorgetragen, ihre Arbeit sei von dem Beklagten niemals beanstandet worden und sich diesbezüglich auf die Vorlage ihrer Personalakte berufen. Damit genügt der Angestellte zunächst seiner Darlegungslast (vgl. Senatsurteil vom 4. November 1969 - 4 AZR 550/68 - BAGE 22, 196, 200 = AP Nr. 7 zu § 23 a BAT). Der Beklagte hat diesen Vortrag nicht substantiiert bestritten.

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. Der Hilfsantrag, den die Klägerin erstmals im Schriftsatz vom 7. Juni 1993 gestellt hat, ist am 14. Juni 1993 rechtshängig geworden.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 ZPO.

Schaub

Schneider

Friedrich

Brocksiepe

Kiefer

