

Aktenzeichen: 4 AZR 700/99
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 21. Februar 2001
- 4 AZR 700/99 -

I. Arbeitsgericht
Kassel

Urteil vom 5. Juni 1997
- 4 Ca 654/96 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 11. August 1999
- 13 Sa 1682/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Zulage nach Bestellung zur Frauenbeauftragten im Land Hessen

Gesetz:

BAT § 24; HGIG § 16, § 17, § 18, § 20, § 21; HPersVG § 40; BPersVG § 46

Leitsatz:

Die Bestellung einer Arbeitnehmerin des Landes Hessen nach dem Hessischen Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGIG) zur Frauenbeauftragten ist keine vorübergehende Übertragung einer anderen unter Umständen höherwertigen Tätigkeit iSd. § 24 BAT mit der Folge, daß ein Anspruch auf eine Zulage nicht besteht.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 700/99
13 Sa 1682/97
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Februar 2001

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsklagendes Land,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 21. Februar 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schlie-
mann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Friedrich und Dr. Wolter, die ehrenamt-
lichen Richter Wolf und Dr. Dräger für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 11. August 1999 - 13 Sa 1682/97 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kassel vom 5. Juni 1997 - 4 Ca 654/96 - wird zurückgewiesen.
3. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin Anspruch auf Vergütung nach VergGr. IV b BAT in Form einer persönlichen Zulage iSv. § 24 BAT hat.

Die am 29. Oktober 1941 geborene Klägerin ist seit dem 16. Mai 1977 bei dem beklagten Land in dessen Zentraler Vergütungs- und Lohnstelle in K als Angestellte beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft einzelvertraglicher Vereinbarung der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und die diesen ergänzenden und ändernden Tarifverträge Anwendung. Die Klägerin ist als Bezügerechnerin in die VergGr. V b BAT eingruppiert.

Die Klägerin wurde am 16. September 1987 zur Frauenbeauftragten der Zentralen Vergütungs- und Lohnstelle Hessen (ZVL) bestellt. Ihre Bestellung wurde nach Inkrafttreten des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGlG) nicht widerrufen und gilt daher weiter.

Die Klägerin ist zu mehr als 50 % ihrer Gesamtarbeitszeit als Frauenbeauftragte tätig. Sie verlangte erstmals mit Schreiben vom 16. Januar 1995 erfolglos eine persönliche Zulage nach VergGr. IV a BAT. Die Klägerin beansprucht mit ihrer Klage zuletzt nur noch den Differenzbetrag zwischen der VergGr. V b und der VergGr. IV b BAT. Sie hat sich auf die Tätigkeitsbeschreibung „Tätigkeit als Frauenbeauftragte“ vom 23. Oktober 1996 durch die Dienststelle berufen und ausgeführt, sie erfülle mit der ihr übertragenen Tätigkeit nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts jedenfalls



die Voraussetzungen der VergGr. IV b BAT und habe wegen vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anspruch auf eine entsprechende Zulage nach § 24 BAT.

§ 20 Abs. 1 HGIG bestimme, daß die Frauenbeauftragte ihre Aufgaben und Befugnisse „als dienstliche Tätigkeit wahrnimmt“. Diese Aufgaben und Befugnisse hätten ihren Ursprung ausschließlich in dem privatrechtlichen Anstellungsverhältnis. Es handele sich bei der Tätigkeit der Frauenbeauftragten gem. § 20 Abs. 1 HGIG um die „dienstliche Tätigkeit“. Insoweit beruhe diese Tätigkeit auf einer übertragenen Tätigkeit durch den Dienstherrn, der die „Bestellung“ vorgenommen und der Klägerin dadurch diese dienstliche Aufgabe übertragen habe. Voraussetzung für eine dienstliche Tätigkeit sei nicht generell, daß diese frei von Weisungen fachlicher Art wahrzunehmen sei. Von einer Ehrenamtlichkeit der Tätigkeit der Klägerin könne hier nicht ausgegangen werden. Vielmehr bestehe für die Tätigkeit als Frauenbeauftragte eine entsprechende Vergütungspflicht. Ihr sei die Tätigkeit für weitere sechs Jahre übertragen worden. Für diese Zeit stehe ihr eine Zulage zwischen ihrer Vergütung und der Vergütung zu, die für die von ihr vorübergehend ausgeübte Tätigkeit zu zahlen sei. Es könne keinen Unterschied machen, ob eine Frauenbeauftragte gesondert für diese Tätigkeit eingestellt worden sei oder sie bereits zuvor - wie die Klägerin - Frauenbeauftragte gewesen sei und ihr diese Funktion sodann vom Dienstherrn wieder übertragen worden sei.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, an sie ab dem 1. August 1994 die Differenz zwischen der Vergütung nach der VergGr. V b BAT und der Vergütung nach VergGr. IV b BAT zu zahlen,
2. festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, den Nettodifferenzbetrag zwischen tatsächlicher und zustehender Vergütung mit 4 % zu verzinsen, und zwar seit Rechtshängigkeit sowie sodann ab dem 16. des jeweiligen Fälligkeitsmonats.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, die Klage sei schon deshalb unbegründet, weil der Klägerin mit der Bestellung zur Frauenbeauftragten keine höherwertige Tätigkeit iSd. §§ 23 ff. BAT übertragen worden sei. Die Tätigkeit als Frauenbeauftragte sei der Klägerin als unbezahltes Amt übertragen.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt das beklagte Land die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Klägerin beantragt, die Revision des beklagten Landes zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die von ihr begehrte Zulage iSd. § 24 BAT in Höhe der Differenz zwischen der Vergütung nach VergGr. V b BAT und der Vergütung nach VergGr. IV b BAT. Es fehlt an einer zulagenrelevanten vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit iSd. § 24 BAT.

I. Die Klage ist zulässig. Es gilt nichts anderes als bei der für den öffentlichen Dienst allgemein üblichen Eingruppierungsfeststellungsklage. Denn zur Ermittlung der Höhe der persönlichen Zulage ist zunächst die Vergütung festzustellen, die dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn die höherwertigen Tätigkeiten auf Dauer übertragen wären, er also entsprechend höhergruppiert wäre. Auch eine Zinsforderung kann zulässigerweise Gegenstand einer Feststellungsklage sein.

II. Die Klage ist indes unbegründet.

1. Der Klägerin wurde entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts keine „andere Tätigkeit“ (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1 BAT) „vorübergehend ... übertragen“ iSd. § 24 Abs. 1 BAT. Die auf sechs Jahre befristete Bestellung einer Frauenbeauftragten iSd. §§ 16, 17 HGIG oder hier der fiktiven Bestellung iSd. § 21 Abs. 2 Satz 2 HGIG - nach dieser Bestimmung gilt, soweit bereits Frauenbeauftragte bestellt sind, „dies“ als Bestellung iSv. § 16 Abs. 1 HGIG, wenn sie nicht innerhalb von sechs Wochen nach Inkrafttreten dieses Gesetzes widerrufen wird - ist keine vorübergehende Übertragung einer anderen, höherwertigen Tätigkeit iSd. § 24 BAT.

a) Das Landesarbeitsgericht hat insoweit ausgeführt, die Tätigkeit einer Frauenbeauftragten nach dem HGIG sei eine dienstliche Tätigkeit, das heiße, bei einer angestellten Frauenbeauftragten Teil des Arbeitsverhältnisses und Gegenstand des Austauschverhältnisses Arbeit gegen Lohn. Dies ergebe sich schon aus dem Wortlaut des



§ 20 HGIG: „Die Frauenbeauftragte nimmt ihre Aufgaben und Befugnisse als dienstliche Tätigkeit wahr. Sie ist im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten“. Auch die normierte Einschränkung des arbeitsvertraglichen Direktionsrechts des Arbeitgebers in § 20 Abs. 1 Satz 2 HGIG spreche dafür, daß grundsätzlich auch die Tätigkeit als Frauenbeauftragte dienstliche Tätigkeit, also Arbeitsleistung im Sinne des Arbeitsvertrages sei. Auch die Stellung der Frauenbeauftragten innerhalb der Verwaltung spreche dafür, daß die Frauenbeauftragte nicht ehrenamtlich, sondern im Rahmen ihrer dienstvertraglichen Rechtsbeziehung zum beklagten Land tätig werde.

b) Damit hat das Landesarbeitsgericht verkannt, daß in Hessen die Bestellung als Frauenbeauftragte das bestehende Arbeitsverhältnis nicht verändert. Die Betätigung als Frauenbeauftragte wird kraft gesetzlicher Regelung als auszuübende Tätigkeit angesehen, und zwar unabhängig davon, ob die arbeitsvertraglich auszuübende ursprüngliche Tätigkeit eingruppierungsrechtlich höher oder niedriger bewertet ist.

aa) In den Gleichstellungsgesetzen finden sich verschiedene Modelle der Einrichtung von Frauenbeauftragten. Grundsätzlich lassen sich einerseits die von der Dienststelle bestellten und dieser im weitesten Sinne direkt zugeordneten Frauenbeauftragten - sog. Verwaltungsmodell - sowie - andererseits - die von den wahlberechtigten Beschäftigten gewählten, als ehrenamtlich tätige Interessenvertretung gesondert neben dem Personalrat stehenden Frauenbeauftragten unterscheiden.

bb) Vom Verwaltungsmodell geht das HGIG aus. Die Frauenbeauftragte ist Teil der Verwaltung. Sie wird bestellt und nimmt eine dienstliche Tätigkeit wahr (§ 16, § 20 Abs. 1 Satz 1 HGIG). Durch die Bestellung zur Frauenbeauftragten als Organisationsmaßnahme mit innerdienstlichen Wirkungen wird die Weisungsfreiheit nach § 20 Abs. 1 Satz 2 HGIG begründet. Dieses eigene Recht der Frauenbeauftragten ergibt sich also weder aus dem Beschäftigungsverhältnis, sei es als Beamtin, sei es als Angestellte, noch wird es Inhalt des Beschäftigungsverhältnisses. Das gilt auch für die Schutzrechte in § 20 Abs. 3 HGIG. Diese Rechte bestehen kraft Gesetzes und setzen ein Beschäftigungsverhältnis und die Bestellung zur Frauenbeauftragten voraus. Diese Rechte bestehen nur dann, wenn die genannten Voraussetzungen vorliegen. Nur dann können sie ausgeübt werden. Das folgt daraus, daß nach der Vorstellung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes die Frauenbeauftragte aus dem Kreis der in bestehenden unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen befindlichen Frauen bestellt wird,



also aus dem Kreis der Beamtinnen und der weiblichen Angestellten. Die dienstliche Tätigkeit der Frauenbeauftragten ändert sich - ggf. zum Teil -: Sie nimmt die Rechte aus den §§ 18 f. HGIG weisungsfrei, § 20 Abs. 1 Satz 2 HGIG, wahr. Demgegenüber nehmen die Mitglieder des Personalrats ihre Aufgaben nicht als dienstliche Tätigkeit, sondern als Ehrenamt, § 40 Abs. 1 HPVG, neben dem Dienst und/oder an seiner Stelle wahr.

Die mit der Bestellung zur Frauenbeauftragten einhergehenden Rechte führen nicht zu einer inhaltlichen Änderung, Umgestaltung, Konkretisierung des Angestelltenverhältnisses der Frauenbeauftragten in dem Sinne, daß sie nunmehr arbeitsvertraglich eine Beschäftigung, Tätigkeit als Frauenbeauftragte und/oder eine entsprechende Vergütung auf Grund veränderter Eingruppierung mit Erfolg verlangen kann. § 20 Abs. 1 Satz 1 HGIG zeigt, daß die Tätigkeit der Frauenbeauftragten als Erfüllung der dienstlichen Aufgaben angesehen wird, die ohne Bestellung zur Frauenbeauftragten sonst auf Grund des Arbeitsverhältnisses zu verrichten wären. Die Frauenbeauftragte erfüllt mit ihrer Tätigkeit als Frauenbeauftragte zugleich ihren Arbeitsvertrag (vgl. v. Roetteken HGIG § 20 Rn. 5). Das HGIG sieht die Frauenbeauftragte in einer eigenständigen Stellung unabhängig von dem zugrunde liegenden Beschäftigungsverhältnis als Beamtin oder Angestellte. Die Tätigkeit als Frauenbeauftragte wird nicht als Inhalt des Arbeitsverhältnisses vereinbart (v. Roetteken aaO § 16 Rn. 42 S 22), sondern gilt kraft gesetzlicher Fiktion als arbeitsvertraglich zumutbare Beschäftigung ohne Rücksicht auf die bisherige Eingruppierung (v. Roetteken aaO § 20 Rn. 4; zur vergleichbaren Regelung in Nordrhein-Westfalen: LAG Köln 31. Januar 1997 - 11 Sa 1010/96 - ZTR 1997, 266 = NZA-RR 1997, 500 = PersR 1997, 551). Das zeigt sich daran, daß die Bestellung und Abberufung das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses - sei es auf Grund Arbeitsvertrages, sei es nach öffentlichem Recht - voraussetzen. § 17 Abs. 2 Satz 2 HGIG mit der Regelung „Allgemeine dienstrechtliche und tarifvertragliche Regelungen bleiben unberührt“, verbindet beide Bereiche.

Das macht auch § 20 Abs. 1 Satz 3 HGIG deutlich, wonach die Frauenbeauftragte im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten ist (vgl. v. Roetteken aaO § 20 Rn. 12). Mit der Entlastung wird an die Regelung des § 46 Abs. 3 Satz 1 BPersVG, § 40 Abs. 2 HPVG angeknüpft, auch wenn die Tätigkeit der Frauenbeauftragten nicht als ehrenamtliche Tätigkeit zu verstehen ist. Der Begriff der Entlastung steht für Freistellung. Daraus folgt im Grunde lediglich, daß sie unter Fortzahlung der Bezüge die arbeitsvertraglich vorgesehene „auszuübende“ Tätigkeit nicht wahrzunehmen braucht, soweit das für die Aufgabenerfüllung als Frauenbeauftragte



erforderlich ist. Da das HGIG von der Vorstellung ausgeht, daß nur eine Frau zur Frauenbeauftragten bestellt wird, die in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis steht, folgt daraus, daß die Frauenbeauftragte die Tätigkeit als Frauenbeauftragte unter Fortzahlung der bisherigen Vergütung wahrnimmt. Das entspricht der Stellung eines Mitglieds des Personalrats.

Zu beachten ist auch, daß mit dem Verweis auf die allgemeinen dienstrechtlichen und tarifvertraglichen Regelungen in § 17 Abs. 2 Satz 2 HGIG ua. klargestellt ist, daß die Frauenbeauftragte auf eigenen Wunsch mit Einverständnis der Dienststelle vorzeitig ihre Tätigkeit als Frauenbeauftragte beenden kann. Dann ist sie nicht mehr freigestellt, sondern nimmt wieder die an sich auszuübende Tätigkeit wahr. Wankel (*in: Schieck ua. Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder Rz. 1740, 1745*) vertritt unter Berufung auf den Regierungsentwurf zum HGIG (§ 35), daß aus dem Umstand, daß eine Frauenbeauftragte ab einer bestimmten Betriebsgröße in vollem Umfang freizustellen ist (§ 20 Abs. 2 HGIG), zu schließen sei, daß auch die Anstellung einer dienststellenexternen Bewerberin als Frauenbeauftragte zulässig sei. Diese sei dann nicht „freigestellt“, sondern ihre auszuübende Tätigkeit sei die der Frauenbeauftragten. Ob dies zutrifft, bedarf hier keiner Entscheidung, weil ein solcher Fall nicht vorliegt. Träfe die Ansicht von Wankel (aaO) zu, so wäre zwischen der Bestellung zur Frauenbeauftragten und dem Arbeitsverhältnis zu unterscheiden. Die Tätigkeit als Frauenbeauftragte würde aber als vertraglich geschuldete Leistung zum Inhalt des Arbeitsvertrages gemacht. Ihre Eingruppierung richtete sich nach den §§ 22, 23 BAT. Nur solche Fälle hat der Senat bislang entschieden (*vgl. zB 20. September 1995 - 4 AZR 413/94 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 205 und 20. September 1995 - 4 AZR 685/94 - BAGE 81, 47*).

cc) Weil die Bestellung einer Frauenbeauftragten nach § 16 HGIG keine vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit iSd. § 24 BAT darstellt, ist ein Anspruch auf eine persönliche Zulage nach § 24 BAT schon deswegen nicht gegeben. Auf die weiteren Ausführungen des Landesarbeitsgerichts und der Parteien kommt es nicht mehr an.



III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Schliemann

Wolter

Friedrich

Wolf

Dräger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)