

Urteil mit Anmerkung
 BAG, §§ 22, 23 BAT 1975,
 § 5a Niedersächsische Gemeindeordnung
 (NGO)

Vergütung einer Frauenbeauftragten

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

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

(amtliche Leitsätze)

Urteil des BAG vom 20.9.1995 – 4 AZR 413/94

Zum Sachverhalt:

Die Klägerin, eine diplomierte Sozialwissenschaftlerin, ist seit 1988 bei der Beklagten, einer niedersächsischen Stadt mit ca. 38.000 EinwohnerInnen, als Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte angestellt und wird seit 1989 nach Vergütungsgruppe IV a BAT/VKA vergütet. Ihr ist eine Mitarbeiterin unterstellt, die nach V c BAT vergütet wird. Mit dem Verfahren begehrt die Klägerin Entgelt nach Vergütungsgruppe II BAT/VKA, hilfsweise nach Vergütungsgruppe III, ab dem 1.1.1991.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das LAG Niedersachsen (vgl. STREIT 1/95, S. 19 f.) dem Hilfsantrag mit der Maßgabe stattgegeben, daß die Klägerin im Wege des Bewährungsaufstiegs ab dem 1.1.1993 nach Vergütungsgruppe III BAT zu vergüten sei. Revision und Anschlußrevision hatten keinen Erfolg.

Aus den Gründen:

Die Klage ist nur zum Teil begründet.

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

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

2. Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt damit davon ab, ob mindestens die Hälfte der die Gesamtarbeitszeit der Klägerin ausfüllende Arbeitsvorgänge den Tätigkeitsmerkmalen der von ihr in

Anspruch genommenen VergGr. II, hilfsweise III BAT/VKA entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 BAT).

Der Senat ist in dem bisher entschiedenen Fall zur Eingruppierung einer Gleichstellungsbeauftragten von einem einheitlichen Arbeitsvorgang ausgegangen (Urteil vom 20. März 1991 – 4 AZR 471/90 – AP Nr. 156 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit ablehnender Anmerkung von Degen, STREIT 1992, 30). Die Tätigkeiten seien auf ein einheitliches Ziel ausgerichtet, nämlich die Erfüllung der Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten im Sinne von § 6 a Abs. 4 Gemeindeordnung Nordrhein-Westfalen. Nach dieser Vorschrift ist die Verwirklichung des Verfassungsauftrages der Gleichberechtigung von Mann und Frau auch eine Aufgabe der Gemeinde, die hierzu Gleichstellungsbeauftragte bestellen kann.

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

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

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

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

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

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

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

Die Klägerin berät Bürgerinnen und Bürger in Gleichstellungs-/Frauenfragen. Daß diese Tätigkeit eine Hochschulausbildung erfordert, läßt ihr Vorbringen nicht erkennen. Die hierzu notwendigen Kenntnisse beschränken sich im wesentlichen darauf, den richtigen Ansprechpartner für die Lösung der vorgebrachten Probleme zu finden und mit ihm über Verbesserungsmöglichkeiten zu verhandeln. Diese Tätigkeit kann aber auch eine Mitarbeiterin ohne wissenschaftliche Hochschulausbildung ausüben. Die Erforderlichkeit von kommunikativen Fähigkeiten, Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen läßt nicht auf einen akademischen Zuschnitt schließen.

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

Zu den Aufgaben der Klägerin gehört es weiterhin, Veranstaltungen und Publikationen inhaltlich und organisatorisch vorzubereiten. Darunter fällt u.a., die einschlägige wissenschaftliche Literatur zu

sichten, Thesepapiere zu erstellen und Texte sowie Stellungnahmen zu erarbeiten. Der Umgang mit wissenschaftlicher Literatur ist jedoch nicht allein Mitarbeitern mit wissenschaftlicher Hochschulbildung vorbehalten. Auch Absolventen von Fachhochschulen müssen in gewissem Umfang in der Lage sein, mit wissenschaftlicher Literatur zu arbeiten. Demgegenüber ist die wissenschaftliche Hochschulausbildung dadurch gekennzeichnet, daß eine Auseinandersetzung mit den Forschungsergebnissen und den in der Literatur geäußerten verschiedenen Ansichten gefordert wird. Ob dies auch von der Klägerin verlangt wird, läßt sich dem Vorbringen nicht entnehmen. Zum Inhalt der von ihr zu erstellenden Thesepapiere hat die Klägerin ebenfalls keine Angaben gemacht, weshalb auch bei dieser Tätigkeit nicht festgestellt werden kann, ob hierzu eine wissenschaftliche Hochschulausbildung erforderlich ist.

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

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

Die übrigen, von der Klägerin auszuführenden Tätigkeiten, die Prüfung von Rats- und Ausschußvorlagen, die Beteiligung an Personalangelegenheiten, die eigenständige Vortragsarbeit, die Öffentlichkeitsarbeit sowie die Verwaltungs- und Bürotätigkeit lassen ebenfalls keinen akademischen Zuschnitt erkennen. Die Tätigkeitsbeschreibung allein

läßt nicht den Schluß auf die Erforderlichkeit eines sozialwissenschaftlichen Studiums zu. Die Klägerin hätte näher vortragen müssen, aus welchen Gründen sie die in ihrem Studium erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten für diese Tätigkeiten benötigt.

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

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

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

aa) Das Landesarbeitsgericht hat den Begriff der besonderen Schwierigkeit nicht verkannt. Die Tätigkeit muß sich angesichts der fachlichen Anforderungen in beträchtlicher, gewichtiger Weise gegenüber der VergGr. IV b Fallgruppe 1 a BAT/VKA herausheben. Das Tätigkeitsmerkmal bezieht sich nach der ständigen Rechtsprechung des Senats auf die fachliche Qualifikation des Angestellten (z. B. Urteil vom 20. März 1991 – 4 AZR 471/90 – AP Nr. 156 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Verlangt wird ein Wissen und Können, das die Anforderungen der VergGr. IV b BAT/VKA in gewichtiger Weise übersteigt. Diese

erhöhte Qualifikation kann sich im Einzelfall aus der Breite und Tiefe des geforderten fachlichen Wissens und Könnens ergeben, aber auch aus außergewöhnlichen Erfahrungen oder einer sonstigen gleichwertigen Qualifikation, etwa Spezialkenntnissen. Dabei muß sich die Schwierigkeit unmittelbar aus der Tätigkeit selbst ergeben, so daß diese nicht etwa deswegen als besonders schwierig im Tarifsinn angesehen werden kann, weil sie unter belastenden Bedingungen geleistet werden muß.

Die Klägerin hat Aufgaben zu erfüllen, die mit gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen allein nicht mehr zu bewältigen sind, sondern ein beträchtlich gesteigertes fachliches Wissen und Können verlangen. Zur Vorbereitung des Frauenberichts und Frauenförderplans muß die Klägerin wissenschaftliche Literatur sichten, Forschungsergebnisse prüfen sowie Daten sammeln und erheben. Hierzu sind u. a. Kenntnisse über Statistik und die Methoden empirischer Sozialforschung notwendig. Weiterhin benötigt die Klägerin Grundkenntnisse in den Methoden verschiedener Wissenschaftsdisziplinen (Politikwissenschaften, Soziologie, Erziehungswissenschaften, Jura, Psychologie, Sprachwissenschaften), um sich in die Texte dieser Disziplinen schnell einarbeiten zu können. Von ihr werden Rechtskenntnisse aus den Bereichen Arbeitsrecht, Ehe- und Scheidungsrecht, Sozialhilferecht, Arbeitsförderungsrecht usw. erwartet. Für die Öffentlichkeitsarbeit, zu der es auch gehört, Pressemitteilungen zu erarbeiten und herauszugeben sowie konzeptionelle Vorüberlegungen zur Gestaltung von Informationsmaterial anzustellen, benötigt sie publizistische Kenntnisse. Diese Umstände lassen eine beträchtliche Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens erkennen. Die vorstehenden Ausführungen widersprechen nicht dem Urteil des Senats vom 20. März 1991 (- 4 AZR 471/90 – AP, a.a.O.), das ebenfalls zur Eingruppierung einer Gleichstellungsbeauftragten ergangen ist. In diesem Rechtsstreit war für den Senat aufgrund

des klägerischen Vortrages eine Heraushebung der Tätigkeit durch besondere Schwierigkeit nicht erkennbar. In dem vorliegenden Verfahren sind die Aufgaben der Klägerin weitaus umfangreicher, insbesondere im Hinblick auf konzeptionelle Tätigkeiten, so daß eine unterschiedliche Beurteilung gerechtfertigt ist.

bb) Die Tätigkeit der Klägerin hebt sich auch durch die Bedeutung aus der VergGr. IV b Fallgruppe 1 a BAT/VKA heraus. Die Anwendung dieses Rechtsbegriffs durch das Landesarbeitsgericht ist revisionsrechtlich ebenfalls nicht zu beanstanden.

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

Die Tätigkeit der Klägerin ist von großer Tragweite für die Situation der Frauen in der Stadt L. Die Auswirkungen ihrer Arbeit erstrecken sich nicht nur auf die Frauen, die in der Stadtverwaltung beschäftigt sind oder sich dort um einen Arbeitsplatz bewerben, sondern auch auf sämtliche Einwohnerinnen der Stadt. Durch die Vorbereitung des Frauenberichts und Frauenförderplans beeinflusst sie die Tätigkeit der Stadtverwaltung in verschiedenen Bereichen, wie z. B. Personalpolitik und -planung, Verkehrsplanung, Erwachsenenbildung, Kindertagesstättenplanung usw. Darüber hinaus trägt die Klägerin nicht unerheblich zu dem äußeren Erscheinungsbild der Stadt bei, da Fragen der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Öffentlichkeit eine besondere Beachtung finden. Angesichts dessen hat die von der Klägerin zu leistende Öffentlichkeitsarbeit eine erhebliche Tragweite.

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

Die Tätigkeit der Klägerin ist zwar besonders verantwortungsvoll im Sinne der VergGr. IV b Fallgruppe 1 a BAT/VKA (vgl. die Ausführungen unter b), sie erreicht jedoch das in der VergGr. III Fallgruppe 1 a BAT/VKA geforderte Spitzenmaß an Verantwortung nicht. Zwar hat sie in ihrem Bereich, der

Gleichstellungsstelle, dafür einzustehen, daß die zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt werden. Hierbei handelt es sich jedoch nicht um eine größere Abteilung innerhalb der Verwaltung, in der eine größere Anzahl Angestellter tätig ist. Der Klägerin ist nur eine Mitarbeiterin unterstellt. Die ihr obliegende Verantwortung hat nicht einen solchen Umfang wie die eines Angestellten, der für die Arbeit mehrerer, ihm unterstellter Mitarbeiter einstehen muß. Auch mit der konzeptionellen Arbeit der Klägerin ist nicht eine Verantwortung verbunden, wie sie tariflich gefordert ist. Die von ihr erstellten Konzepte sind für andere Verwaltungsbereiche nicht verbindlich. Insofern übernimmt sie keine Verantwortung für die Arbeit anderer Abteilungen der Stadtverwaltung. Auch die anderen, in der Arbeitsplatzbeschreibung aufgeführten Tätigkeiten lassen nicht den Schluß auf das tariflich geforderte Maß an Verantwortung zu. Die Beratung von Bürgerinnen und Bürgern in Gleichstellungs-/Frauenfragen, die Unterstützung von Frauenprojekten/-verbänden, die Kontaktpflege, die Prüfung von Rats- und Ausschußvorlagen usw. kann hinsichtlich der Verantwortung nicht mit der Beaufsichtigung und Leitung größerer Abteilungen gleichgesetzt werden.

Die Verantwortung der Klägerin hat sich nicht durch die Einführung des § 5 a NGO geändert. Die Vorschrift hat ihr keine neuen Aufgaben zugewiesen. Ihre Kompetenzen entsprechen im wesentlichen denen, die bereits in der Anlage 2 zur Arbeitsplatzbeschreibung festgelegt sind. Die Möglichkeiten der Einflußnahme auf andere Verwaltungsbereiche haben sich nach der Einführung des § 5 a NGO nicht nennenswert vergrößert. Es ist zwar richtig, daß die Klägerin einen enormen Einfluß auf die Stadtverwaltung hat. Sie ist unmittelbar dem Stadtdirektor unterstellt und bei der rechtmäßigen Erfüllung ihrer Aufgaben an Weisungen nicht gebunden (§ 5 a Abs. 4 NGO). Die Frauenbeauftragte kann an allen Sitzungen des Rates, der Verwaltungsausschüsse und sonstiger Ausschüsse teilnehmen. Sie kann verlangen, daß bestimmte Gegenstände beraten und auf die Tagesordnung gesetzt werden. Sie kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, dem Ergebnis der Vorbereitung eines Beschlusses des Rates durch den Verwaltungsausschuß oder Beschlüßvorschlägen für diverse andere Gremien widersprechen. Die Entscheidungsgremien müssen darauf hingewiesen werden. Die Frauenbeauftragte muß in allen Personalangelegenheiten beteiligt werden. Das steht zwar für eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit im Sinne der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a BAT/VKA. Für das bei Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 a geforderte Spitzenmaß an Verantwortung reicht das aber deswegen nicht aus, weil die

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

e) Die Klägerin hat jedoch ab 1. Januar 1993 aufgrund Bewährungsaufstiegs einen Anspruch auf die Vergütung der VergGr. III BAT/VKA.

Anmerkung

Die Befürchtung von Barbara Degen¹, daß das erste Urteil des BAG zur Eingruppierung einer kommunalen Frauenbeauftragten aus dem Jahre 1991² trotz der Einzelfallentscheidung ein Alarmsignal sei und darin bei den obersten Arbeitsrichtern ein Mangel an Einschätzungsvermögen für die gesellschaftliche Lage der Frau bzw. das Verhältnis der Geschlechter deutlich werde, hat sich in dem neuesten Urteil des BAG zur Eingruppierung einer Frauenbeauftragten in einer niedersächsischen Kleinstadt bestätigt. In diesem Verfahren konnte die Klägerin zum einen ein sozialwissenschaftliches Studium vorweisen und war zum zweiten – anders als die Klägerin in dem früheren Verfahren – zusätzlich mit konzeptionellen Aufgaben wie der Erstellung von Untersuchungen und Publikationen und der Vorbereitung des Frauenförderplans sowie mit der Beteiligung an Personalangelegenheiten betraut.

Dieses im Vergleich zum früher entschiedenen Fall erheblich erweiterte Aufgabenfeld hatte die Vorinstanz³ veranlaßt, jedenfalls eine Eingruppierung in die von der Stadt ohnehin gewährte Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 b BAT/VKA anzunehmen – mit Bewährungsaufstieg nach III. Dagegen sahen weder das LAG noch das BAG die Voraussetzungen einer Eingruppierung in Vergütungsgruppe II oder direkt in III BAT/VKA als gegeben. Obwohl auch hier

wieder ein Einzelfall entschieden wurde, läßt sich doch nunmehr die von Barbara Degen⁴ befürchtete Tendenz des BAG erkennen, die Querschnittsaufgaben von Frauenbeauftragten (im kommunalen wie im verwaltungsinternen Bereich) und die dafür erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse entsprechend der überkommenen Hierarchie der tariflichen Vergütungsordnung gering zu bewerten.

Das BAG lehnt zunächst die Eingruppierung nach II BAT mit der Begründung ab, die Klägerin übe keine ihrer Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit aus. Bezogen auf die Beratungsaufgabe mag das vielleicht noch angehen. Jedoch ist dem BAG nicht darin zuzustimmen, wenn es in diesem Zusammenhang – wie bereits in dem Urteil von 1991 – recht lapidar die Erforderlichkeit von kommunikativen Fähigkeiten, Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen geringschätzt und meint, dies weise nicht auf akademischen Zuschnitt hin. In der Hochschulausbildung wird nicht nur die schriftliche Auseinandersetzung mit Forschungsergebnissen und verschiedenen Ansichten vermittelt, sondern gerade auch der mündliche Diskurs über Streitfragen gefördert. Dafür aber sind die vom BAG abgewerteten Fähigkeiten unentbehrlich; sie werden im Rahmen des wissenschaftlichen Diskurses weiter ausgebildet.

Für eine Querschnittsaufgabe, wie sie in der vorliegenden Stellenbeschreibung besonders gut zum Ausdruck kommt, sind diese akademischen Fähigkeiten nicht nur nützlich, sondern zur Erreichung des Ziels – mehr Gleichberechtigung für Einwohnerinnen der Stadt wie für Angehörige der Stadtverwaltung – notwendig. Denn diese Fähigkeiten werden nicht nur bei Verhandlungen zur Lösung von individuellen Problemen von ratsuchenden Frauen benötigt, sondern in besonderem Maße auch für die weiteren Aufgaben der Frauenbeauftragten wie Unterstützung von Frauenprojekten, Verhandlungen mit anderen verwaltungsexternen Organisationen, Prüfung und Diskussion von Rats- und Ausschußvorlagen, Beteiligung an Personalangelegenheiten (z.B. bei Stellenausschreibungen, Vorauswahl und Vorstellungsgesprächen) oder sonstige Öffentlichkeitsarbeit erforderlich sein. Damit sind nach der dem Urteil zugrundeliegenden Stellenbeschreibung bereits über 50 Prozent der Arbeitszeit der Klägerin mit Aufgaben ausgefüllt, die eine Eingruppierung in Vergütungsgruppe II BAT verlangen.

Hinzu kommt, daß die übrigen Aufgaben der Klägerin wie die Ausarbeitung eigener Untersuchungen, selbständige Publikationen und Vorträge oder die Vorbereitung von Frauenförderplänen in der Re-

1 STREIT 1992, 30

2 AP Nr. 156 zu §§ 22, 23 BAT 1975 = STREIT 1992, 27.

3 LAG Niedersachsen v. 20.1.1994, STREIT 1995, 19.

4 a.a.O.

gel ebenfalls wissenschaftlichen Zuschnitt haben. Denn hier muß die Frauenbeauftragte nicht nur allgemein mit wissenschaftlicher Literatur „umgehen“, sondern sich mit den in der Literatur vertretenen Meinungen auseinandersetzen und eigene Thesen oder Stellungnahmen dazu entwickeln. Wenn das BAG meint, die Klägerin habe zum Inhalt der Thesenpapiere nicht ausreichend vorgetragen, scheint dies eher ein vorgeschobener Einwand zu sein, da das Gericht den wissenschaftlichen Charakter der Papiere offenbar nicht anerkennen wollte. Bezüglich der Vortragsarbeit der Klägerin hat das BAG die Erforderlichkeit der akademischen Auseinandersetzung mit Literatur und Forschungsergebnissen gänzlich übersehen. Ähnlich „naiv“ wirkt die Argumentation des BAG zur Vorbereitung des Frauenförderplans. Hier hat die Klägerin neben der Sichtung der Literatur umfangreiche Daten über die Situation von Frauen generell zu sammeln und auf die örtlichen Verhältnisse zu übertragen, d.h. in der Weise auszuwerten, daß sich für die Stadtverwaltung daraus Folgerungen für die in den Frauenförderplan aufzunehmenden Maßnahmen ergeben.

Derartige empirische Untersuchungen über die gesellschaftliche Situation und die sich daraus ergebenden Konsequenzen erfordern gute statistische Kenntnisse und sind Inhalt sozialwissenschaftlicher Studien. Die Notwendigkeit der Anwendung von Methoden empirischer Sozialforschung erkennt das BAG durchaus, bewertet diese jedoch unzutreffend nicht als akademische Fähigkeit, sondern verbraucht sie zur Begründung des Merkmals „Heraushebung durch besondere Schwierigkeit“ in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 b BAT/VKA, so daß sie nicht mehr zur Begründung von Merkmalen der Vergütungsgruppe II herangezogen werden kann.⁵ Welche Einzelheiten die Klägerin hier zur Begründung eines akademischen Zuschnitts noch neben den offenbar im Verfahren vorgelegten Datensammlungen hätte vortragen können und müssen, bleibt Geheimnis des BAG.

Nach allem war eine Eingruppierung der Klägerin in Vergütungsgruppe II BAT/VKA mehr als vertretbar, doch vom BAG offensichtlich nicht gewollt. Angesichts der Bedeutung des Ziels der Tätigkeit der Klägerin, d.h. der Förderung der Gleichberechtigung der Frauen, und des weiten und vielfältigen Aufgabefeldes hätte frau nun vermuten können, daß das BAG wenigstens die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 a BAT/VKA entsprechend dem Hilfsantrag bereits ab dem 1.7.1991 bejahte, d.h. daß die Tätigkeit der Klägerin sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der

Vergütungsgruppe IV a BAT/VKA heraushebe. Weit gefehlt. Zwar hält das BAG es in einem kurzen obiter dictum „für möglich“, daß die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe III bei einer Frauenbeauftragten gegeben sein können. Dennoch verweist das Gericht wie schon 1991 kurz auf das Fehlen einer eigenen Entscheidungskompetenz sowie die Ausstattung mit nur einer Mitarbeiterin und verneint damit das erforderliche Spitzenmaß an Verantwortung.

Daß dies „bei den Beauftragten“ häufig so sei, macht das BAG nicht nachdenklich. Vielmehr bestraft das Gericht die Frauenbeauftragten erneut dafür, daß sie zwar eine gesellschaftlich und verfassungsrechtlich gebotene und deshalb auch besonders verantwortungsvolle Aufgabe übernommen, jedoch keine dieser Aufgabe angemessene organisatorische Stellung erhalten haben. Angesichts der Relevanz der vom BAG selbst als Gesamtziel beurteilten Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und des vom BAG ebenfalls erkannten übergreifenden Charakters der Tätigkeit hätte es doch nahegelegen, das bisher im Zusammenhang der Geschlechtshierarchie des BAT⁶ ausgelegte Merkmal der „Heraushebung durch das Maß der Verantwortung“ weiter zu verstehen und insbesondere im Hinblick auf die Bedeutung des Gesamtziels der Tätigkeit zu interpretieren, ohne sich an den der einzelnen Frauenbeauftragten jeweils verliehenen Kompetenzen und der Zahl der unterstellten Mitarbeiterinnen festzuhalten. Leider verwendet auch das ArbG Berlin⁷ in einem Verfahren zur Höhergruppierung einer bezirklichen Gleichstellungsbeauftragten dieselben auf die herrschenden Tarifstrukturen bezogenen Argumente.

Vor dem Hintergrund, daß weder die einschlägigen Vorschriften der Gemeinde- und Kreisordnungen noch die inzwischen immerhin 13 Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder für den öffentlichen Dienst bindende Entscheidungsbefugnisse für Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte vorsehen, vermag das Ergebnis von BAG, LAG Niedersachsen und ArbG Berlin (Eingruppierung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 b BAT/VKA mit Bewährungsaufstieg nach III) den Wunsch nach einer angemessenen Vergütung für kompetente und durchsetzungsfähige Frauenbeauftragte nicht zu befriedigen. Künftige Höhergruppierungsverfahren können deshalb nur Erfolg haben, wenn Tätigkeiten und Arbeitsinhalte der Frauenbeauftragten noch detaillierter als bisher dargelegt werden – eine mühsame und in der Anwältinnenpraxis nur schwer zu bewältigende Aufgabe.

Sibylle Wankel

6 vgl. auch Degen, a.a.O.

7 v. 23.6.1995 – 68 Ca 16907/94, in der Berufungsinstanz durch Vergleich beendet.

5 vgl. BAG v. 6.6.1984, AP Nr. 91 zu §§ 22, 23 BAT 1975.