ArbG Würzburg, Beschluss v. 19.08.2021 – 8 BV 3/21

Titel:

TV-V: Eingruppierung einer Sekretärin des Betriebsrats

Normenketten:

BetrVG § 77 Abs. 3, § 99

TV Versorgungsbetriebe (TV-V) Anl. 1 EG 6

Leitsatz:

Das Merkmal "mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen" iSv EG 6.2 der Anl. 1 zum TV-V ist bei einer Sekretärin des Betriebsrats erfüllt, wenn der Arbeitgeber in seiner Stellenausschreibung selbst darauf hingewiesen hat, dass es "zu den Fachaufgaben ... gehört, dass sie 35% mit der selbständigen Abwicklung aller Sekretariats- und Organisationsaufgaben Aufbau/Pflegen einer Büroorganisation unter Beachtung der DSGVO" beschäftigt wird. (Rn. 24 und 25) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Eingruppierung, Versorgungsbetriebe, Entgeltgruppe, öffentlicher Dienst, Zustimmungsersetzung

Rechtsmittelinstanz:

LArbG Nürnberg, Beschluss vom 14.02.2022 – 1 TaBV 26/21

Fundstelle:

BeckRS 2021, 52657

Tenor

Der Antrag wird abgewiesen.

Gründe

I.

1
Nach Renteneintritt der bisherigen Sekretärin des Antragsgegners war die Stelle neu zu besetzen. Der Antragsgegner hat am 27.10.2020 eine Stellenanforderung diesbezüglich gestellt. Die beigefügte Stellenbeschreibung findet sich auf Blatt 10 ff. d. A.

2
Von der Personalabteilung ist hierzu eine Stellungnahme abgegeben worden, diese bewertete die Stelle mit der Entgeltgruppe 5 TV-V. Im Abschlusstext dieser Stellungnahme zur Personalanforderung hat der Betriebsratsvorsitzende unterschrieben unter dem Text „Zustimmung erteilt“.

3
Die Stelle sollte sodann mit der Arbeitnehmerin W. ab 01.05.2021 bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Wochenstunden besetzt werden. Am 22.02.2021 hat der Antragsteller das Zustimmungsverfahren zur Eingruppierung und Einstellung eingeleitet. Der Betriebsrat hat am 25.02.2021 zur Einstellung seine Zustimmung gegeben, diese aber zur Eingruppierung verweigert. Am 19.04.2021 ist schließlich das vorliegende Verfahren eingeleitet worden.

4
Aus Sicht des Antragstellers ist die Tätigkeit zutreffender Weise mit der Entgeltgruppe 5 zu bewerten. Frau W. erfülle Anforderungen nach der Entgeltgruppe 5, nicht aber nach der Entgeltgruppe 6. Richtbeispiele der Tarifgruppe würden zeigen, dass hier in Bezug genommen würde eine Tätigkeit als Industrie-/Handwerksmeister oder Techniker. Solche besonders hochwertigen Tätigkeiten der Entgeltgruppe 6 würden aber von Frau W. nicht verlangt. Für die Entgeltgruppe 6.2 müssten selbständige Leistungen zu mindestens einem Fünftel der Gesamttätigkeit anzunehmen sein. Solches sei hier nicht der Fall. Frau W. habe gerade keine Ermessens-/Gestaltung-/Beurteilungsspielräume. Daran ändere sich auch nichts, wenn sie vielfältig koordinierende Tätigkeiten wahrnehmen würde. Dies sei vielmehr bereits der Typik der

Entgeltgruppe 5 gegenständlich. Soweit der Antragsgegner auf Gleichbehandlungsgesichtspunkte abstelle, sieht man dies als irrelevant an. Die Eingruppierung sei Normvollzug des Tarifvertrages. Hier könne man nicht nach Gusto verfahren. Auch die Aktennotiz zur unterschiedlichen Eingruppierung je nach der Ebene, auf der die Sekretärin tätig werde, habe keine rechtliche Bedeutung. Es gehe hier nur um Frau W. und deren Arbeit. Ein abweichendes Eingruppierungssystem, das rechtlich Bestand haben könnte, läge nicht vor. Im Übrigen würde ein Solches gegen § 77 Abs. 3 BetrVG verstoßen. Die Aktennotiz sei nur als Arbeitserleichterung für die Personalabteilung anzusehen.

5
Zu den Arbeitsvorgängen hat die Antragstellerin daneben noch vorgetragen, auch die Entgeltgruppe 5 erfordere gründliche und vielseitige Tätigkeiten. Die „gewissen Kenntnisse im Betriebsverfassungsrecht“ würden nicht zu selbständigen Leistungen führen. Letztverantwortlich für die Sitzungen des Betriebsrates sei der Betriebsrat. Zudem würde das Erforderliche auch durch umfangreiche Gerichtsentscheidungen vorgegeben. Eine „Selbständigkeit“ daneben sei daher nicht mehr möglich. Die Sekretärin brauche ihre Kenntnisse nur für einen „Soll/Ist Abgleich“. Auch wenn Schulungen notwendig wären, um die Tätigkeit auszufüllen, würden diese doch nur der auf jeder Stelle üblichen Einarbeitung dienen.

6
Der Antragsteller beantragt daher:

Die Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau S. W. in die Entgeltgruppe 5, Stufe 2, der Anl. 1 zum TV-V wird ersetzt.

7
Der Antragsgegner beantragt,

Der Antrag wird abgewiesen.

8
Nach Auffassung des Antragsgegners ist die richtige Entgeltgruppe für Frau W. die Entgeltgruppe 6 und aufgrund der konkret auszuübenden Tätigkeit dort die Entgeltgruppe 6.2.

9
Soweit der Betriebsratsvorsitzende auf der Personalanforderung unterschrieben habe, sei dies noch keine Zustimmung zur Eingruppierung gewesen. Es sei nur eine Zustimmung zur Ausschreibung der Stelle gewesen. Allerdings finde sich bereits dort ein interessanter Aspekt auf den Hintergrund der Kostensenkung.

10
In der Vergangenheit habe der Antragsteller Sekretariatsarbeiten in Abhängigkeit zur Hierarchieebene angeordnet. Demnach würden die Vorstandssekretärinnen höher eingeordnet als die Sekretärinnen der Abteilungsleiter. Man habe hier Eingruppierungen nach der Entgeltgruppe 6 bis zur Entgeltgruppe 8 vorgenommen. Das Sekretariat des Betriebsrates sei in der Folge auch mit Entgeltgruppe 6 zu bewerten. Dieses Eingruppierungssystem habe der Gesamtbetriebsrat jedoch wegen einer sachlichen Ungleichbehandlung abgelehnt. Gleichwohl gebe es beim Antragsteller für die Chefsekretärin Entgeltgruppe 9 und für die Abteilungsleitersekretärin Vergütungen aus Entgeltgruppe 7 (zu den Beispielen siehe Bl. 27 d. A.).

11
Der Antragsteller habe also in der Vergangenheit die Sekretärinnen fernab der Eingruppierungsmerkmale eingruppiert. Er soll damit dokumentiert haben, dass er die vom Gesamtbetriebsrat abgelehnte Regelung anwendet. Damit habe er ein sich selbst verpflichtendes Eingruppierungssystem gesetzt. Er schaffe sich sozusagen eine „TV-Welt-Plus“. Ein solches System sei auch notwendig, da die bloße tarifvertragliche Bezahlung die Rekrutierung von Bewerbern aus dem freien Markt nicht erfolgreich möglich mache. Wenn der Antragssteller aber ein solches System anwende, müsse er sich auch im Fall von Frau W. daranhalten. Dies gebiete die Gleichbehandlung.

12
Im Übrigen sei die Stelle ohnedies auch unabhängig davon mit der Entgeltgruppe 6.2 zu bewerten. Die Tätigkeit von Frau W. gehe weit über normale Sekretariatsaufgaben hinaus, auch die Stellenbeschreibung, die der Antragsteller ja selbst vorgelegt habe, zeige bereits zu 35% selbständige Tätigkeiten. Konkret wird

im Übrigen vorgebracht, Frau W. müsse auch den Datenschutz gewährleisten, gerade in ihrem Bereich gebe es eine Vielzahl von schützenswerten Daten. Ihre Tätigkeit sei nicht minder anspruchsvoll, als die einer Chefsekretärin. Die vom Antragsteller genannten BAG-Entscheidungen ließen im Detail sehr wohl noch viel Raum für Eigeninitiative. Der Betriebsrat habe daher widersprochen, da sowohl ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz wie auch gegen den Tarifvertrag vorläge. Im Übrigen würde durch die vorgenommene Eingruppierung von Frau W. die Arbeit des Betriebsrats herabgewürdigt.

II.

13
Der Antrag ist zulässig.

14
Der Rechtsweg zum Arbeitsgericht im Beschlussverfahren folgt aus § 2 a Abs. 1 in Verbindung mit § 99 BetrVG. Örtlich zuständig ist das angerufene Arbeitsgericht Würzburg über § 82 Abs. 1 ArbGG.

15
In der Sache war der Antrag zurückzuweisen.

16
Der Betriebsrat hat der beabsichtigten Eingruppierung zurecht widersprochen: Die Arbeitnehmerin W. erfüllt die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 6 des TV-V. Die Eingruppierung in Entgeltgruppe 5 erweist sich als rechtsfehlerhaft.

17
Nach § 99 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat u.a. vor jeder Einstellung und Eingruppierung in dem durch § 99 Abs. 1 beschriebenen Umfang zu informieren. Der Betriebsrat kann sodann unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber seine Zustimmung schriftlich verweigern. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.

18
Die Formalia des § 99 BetrVG sind vorliegend gewahrt worden. Der Antragsgegner wurde in ausreichendem Umfang informiert. Die Anhörung erfolgte am 22.02.2021 und der Antragsgegner hat fristgerecht und in der zu wahrenden Form die Zustimmung verweigert. Die diesbezügliche Begründung des Betriebsrates lässt sich dem § 99 Abs. 2 Ziff. 1 zuordnen, auch wenn sie sehr knapp ausgefallen ist. Der Betriebsrat hat geschrieben, die vorgesehene Vergütungsgruppe sei unzutreffend, weil die Arbeitnehmerin W. richtigerweise in die Entgeltgruppe 6 einzugruppieren ist. Sie würde die entsprechenden Merkmale der Entgeltgruppe 6 erfüllen. Damit ist eindeutig ersichtlich, dass der Betriebsrat einen Verstoß gegen den Tarifvertrag gerügt hat. Daneben wäre noch eine Zuordnung zu § 99 Abs. 2 Ziff. 4 möglich, da die betroffene Arbeitnehmerin, hier Frau W., einen nicht gerechtfertigten Nachteil durch die fehlerhafte Eingruppierung erleidet.

19
Frau W. ist richtigerweise in die Entgeltgruppe 6.2 TV-V einzuordnen.

20
Die in Streit stehenden Entgeltgruppen haben tarifvertraglich folgende Voraussetzungen:

21
In der Anlage 1 ist die Entgeltgruppe 5 wie folgt definiert:

„Entgeltgruppe 5

5.1 Arbeitnehmer mit abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechenden Tätigkeiten sowie

5.2 Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern (Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern gegenüber gründlichen Fachkenntnissen eine Erweiterung dem Umfang nach)

sowie

5.3 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben Beispiele:

(…)

5.4.8. Tätigkeiten als kaufmännischer Sachbearbeiter“

22
Nach der Anlage 1 zum TV-V sind folgende Stellen mit der Entgeltgruppe 6 zu bewerten:

Entgeltgruppe 6

„6.1 Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 5.1, die besonders hochwertige oder besonders vielseitige Tätigkeiten ausüben (Besonders hochwertige Tätigkeiten erfordern hochwertiges fachliches Können sowie besondere Umsicht und Zuverlässigkeit. Besonders vielseitige Tätigkeiten erfordern vielseitiges fachliches Können und breitere Einsetzbarkeit.)

sowie

6.2 Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordern (Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative. Eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

sowie

6.3 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben.“

23
Frau W. erfüllt als Sekretärin für den Betriebsrat auch nach dem Vortrag der Antragstellerin, die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 5.2 indem sie, wie der Antragsteller im Schriftsatz vom 11.06.2021, Seite 2, nochmals ausdrücklich aufgreift, Tätigkeiten ausübt, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern. Streitig bei der Eingruppierung ist somit lediglich die Frage, ob in Person von Frau W. daneben auch „mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen“ auf der Stelle gefordert werden.

24
Hier muss sich die Antragstellerin nach Auffassung des erkennenden Gerichtes an der Stellenbeschreibung, die sie selbst erstellt hat, festhalten lassen. Unter Ziffer 2 im oberen Bereich dieser Stellenbeschreibung findet sich aber ein Hinweis, wonach zu den Fachaufgaben auch gehört, dass sie 35% mit der selbständigen Abwicklung aller Sekretariats- und Organisationsaufgaben Aufbau/Pflegen einer Büroorganisation unter Beachtung der DSGVO“ beschäftigt wird. Wenn der Antragsteller nun meint, diese Selbständigkeit sei eine andere Selbständigkeit als die von der Entgeltgruppe 6 geforderte, kann das Gericht dem nicht folgen. Der Antragsteller spricht davon, es seien dies die „typischen selbständigen Arbeiten, welche bereits Grundvoraussetzung der Entgeltgruppe 5 sind“. Warum dies so sein soll, bleibt allerdings im Dunkeln. Die Entgeltgruppe 5 spricht ja gerade nicht von selbständigen Tätigkeiten, sondern von Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern. Diese Tätigkeiten sind in der 6.2 inkludiert. Die Selbständigkeit wird in der Entgeltgruppe 5 nicht angesprochen. Insbesondere lässt das Tarifsystem nicht erkennen, dass es hier differenzierte Formen von Selbständigkeit gibt, also sozusagen so eine Art Standardselbständigkeit oder eine Art Premiumselbständigkeit oder was auch immer. Die Selbständigkeit taucht in der Entgeltgruppe 6.2 auf. Nicht aber in der Entgeltgruppe 5. Wenn der Antragsteller aber in seiner Stellenbeschreibung selbst attestiert, dass 35% selbständige Tätigkeiten zu den dann näher bezeichneten Art Stellenaufgaben gehören und diese Tätigkeiten selbst von ihm in der Folge auch nicht in Abrede gestellt werden, ist er nach Auffassung des Gerichtes auch bei der Eingruppierung jetzt hieran zu messen. Er behauptet ja selbst nicht, dass diese Tätigkeiten von Frau W. nunmehr entgegen der Stellenausschreibung nicht erbracht werden sollen, will sie nur anders bewerten. Da aber Frau W. die Aufgabe hat, eben die genannten Tätigkeiten selbständig abzuwickeln, so hat sie die eben nun mal und da sie selbständig zu handeln hat, sind dies Aufgaben die in die Entgeltgruppe 6 einzureihen sind. Zusammengefasst kann man sagen, die Klägerin hat die erforderlichen Fachkenntnisse und arbeitet mit

diesen (sonst wäre sie nicht in der Entgeltgruppe 5), daneben hat sie im Rahmen der Stellenbeschreibung 35% dieser Tätigkeiten selbständig zu erledigen.

25
Die genannten Tätigkeiten sind im Übrigen auch durchaus anspruchsvoll (sonst wären sie auch nicht in der Entgeltgruppe 5). Auch der Antragsteller selbst behauptet nicht, dass in dem Bereich, der von der Stellenbeschreibung als selbständig umschrieben wird, keine Tätigkeiten der Entgeltgruppe 5 anfallen. Auch bei inhaltlicher Betrachtung ergibt sich, hier, außer den Sitzungsvorbereitungen mit Endzuständigkeit des Betriebsrats, in den sonstigen Bereichen kein Blickwinkel, wer denn statt der Klägerin durch sein Eintreten in diesem Bereich der Tätigkeit der Klägerin das Merkmal der Selbständigkeit nehmen sollte, weil er dies selbständig verantwortet und nicht die Klägerin. Die Klägerin hatte eben den ihr zugewiesenen Bereich „selbst“ zu verantworten. Sie schuldete also zum Beispiel den Aufbau und die Pflege des Büroorganisationssystems und hat ebenfalls selbständig die Vorgaben der Datenschutzgrundverordnung zu beachten. Gerade letzteres ist bei einem Betrieb in der Größenordnung des Antragstellers und der Vielzahl der über den Tisch des Betriebsrats laufenden Daten eine höchst anspruchsvolle Aufgabe. Dass der Antragsteller dies ursprünglich einmal ebenso gesehen hat, zeigt die Aktennotiz mit der dort angesprochenen Vorgehensweise, die allerdings am Gesamtbetriebsrat scheiterte.

26
Ob neben dem vorangehend genannten, die Eingruppierung auch aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung heraus geschuldet wäre, braucht hier nicht entschieden zu werden.

27
Nur am Rande sei daraufhin zu weisen, dass dieses jedenfalls nicht verlangt werden kann. Hier ist dem Antragsteller Recht zu geben. Er hat den Tarifvertrag im Wege des Normenvollzuges nachzuvollziehen. Wenn tatsächlich andere Arbeitnehmerinnen gleichheitswidrig eingereiht worden sind, folgt darauf kein Recht, dass auch Frau W. unter der Rubrik Gleichheit im Unrecht eben in den Genuss einer höheren Eingruppierung kommen könnte. Ein abweichendes Vergütungssystem wäre zudem gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam, gehört doch die Eingruppierung zum Kernbereich von Tarifverträgen. Im Übrigen wäre ein solches mit dem Betriebsrat auch nicht wirksam vereinbart, hier würde es der Schriftform ermangeln. Eine zwar grundsätzlich mögliche formlose Regelungsabrede schiede aus, da der damit befasste Gesamtbetriebsrat die Regelung bereits abgelehnt hatte.