

**Landesarbeitsgericht Schleswig-
Holstein**

Aktenzeichen: 2 Sa 520/03

4 Ca 1240 b/03 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 17.02.2004

gez....
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 17.02.2004 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und den ehrenamtlichen Richter... als Beisitzer und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 03.09.2003 – 4 Ca 1240 b/03 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Klägerin begehrt mit ihrer Klage Höhergruppierung im Wege des Bewährungsaufstieges nach Vergütungsgruppe VI b BAT.

Hinsichtlich des Sach- und Streitstandes erster Instanz sowie des Inhalts der angefochtenen Entscheidung wird auf das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 03.09.2003 verwiesen, gegen das die Klägerin rechtzeitig Berufung eingelegt und diese begründet hat.

Die Klägerin wiederholt und vertieft ihr erstinstanzliches Vorbringen. Weiter trägt sie vor, sie sei insgesamt seit 1974 Angestellte bei der Beklagten, wobei sie seit Februar 1990 halbtags als Schulsekretärin beschäftigt gewesen sei. Sie habe, weil die dortige Kollegin, Frau W., sehr oft krank gewesen sei, eigenverantwortlich und allein das Abitur bearbeiten müssen. Der Oberstudiendirektor K. habe ihre Leistungen bewertet. Bei diesen Arbeiten seien unbedingt gründliche und vielseitige Kenntnisse erforderlich gewesen. Zum 01.03.1996 sei sie zur T.-Realschule gewechselt, weil die dortige Vorgängerin in den Ruhestand getreten sei. Ihr nach einem Jahr geäußelter Wunsch auf Gewährung des Bewährungsaufstieges sei abgelehnt worden. Ihr am 01.03.2002 unternommener zweiter Versuch sei abschlägig beschieden worden. Sie habe seit Jahren freiwillig mehrere Fortbildungskurse in Bordesholm besucht. Als alleinige Sekretärin habe sie bei 845 Schülern gründliche und vielseitige Fachkenntnisse benötigt, um eine Schule in dieser Größenordnung verantwortungsvoll führen zu können. Der Anspruch auf Höhergruppierung ergebe sich aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Nach Vergütungsgruppe VI b würden bzw. seien vergütet worden: Frau W., Frau S., Frau R. und Frau B.. Offensichtlich plane auch jetzt der Bürgermeister der Beklagten, bestimmten Kolleginnen in einer Abteilung eine freiwillige übertarifliche Bezahlung zu gewähren. Die Beklagte sei also auch ggf. in der Lage, sie, die Klägerin, übertariflich zu vergüten.

Die Klägerin beantragt,

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 03.09.2003 zum Aktenzeichen 4 Ca 1240 b/03 wird aufgehoben.
2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte und Berufungsbeklagte verpflichtet ist, der Klägerin Vergütung nach der Vergütungsgruppe VI b ab dem 01.03.2002 in der derzeit gültigen Fassung zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das angefochtene Urteil und trägt weiter vor, die Klägerin sei unstreitig in die Vergütungsgruppe BAT VII Fallgruppe 1 a eingruppiert. Dass sie eine Tätigkeit ausübe, die eine abweichende Eingruppierung in die Vergütungsgruppe BAT VII Fallgruppe 1 b rechtfertigen könnte, sei nicht ersichtlich. Auch die Klägerin behaupte dies nicht. Unsubstantiiert sei die Behauptung der Klägerin, es gebe Schulsekretärinnen, die nach Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 b BAT eingruppiert seien. Sie, die Beklagte, beschäftige derzeit neben der Klägerin acht weitere Schulsekretärinnen, von denen sechs in Vergütungsgruppe BAT VII Fallgruppe 1 a BAT eingruppiert seien. Lediglich Frau G. und Frau R. seien nach ihrem Vertrag in die Vergütungsgruppe BAT VII Fallgruppe 1 b eingestuft. Bei Frau G. sei dies eine versehentliche fehlerhafte Eingruppierung. Frau G. sei deutlich gemacht worden, dass es sich um ein Versehen gehandelt habe und sie richtigerweise in die Fallgruppe 1 a eingruppiert sei. Ein Bewährungsaufstieg sei nicht erfolgt. Dies möge Auslöser für das Schreiben vom 14.12.2004 (Anlage BB2) gewesen sein. Die abweichende Eingruppierung von Frau R. habe im Zusammenhang mit der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten gestanden. Diese seien den Schulsekretärinnen jedoch zwischenzeitlich wieder entzogen worden.

Mit Schriftsatz vom 02.02.2004 hat die Klägerin ergänzend zu ihren Aufgaben vorge-
tragen und mit Schriftsatz vom 11.02.2004 hat sie zu den Zeitanteilen vorgetragen.

Ergänzend wird auf den Inhalt der Akten, insbesondere den wechselseitigen Schrift-
sätzen mit Anlagen und Erklärungen zu Protokoll, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung hat nicht Erfolg. Die Klägerin hat nicht schlüssig vortragen
können, dass sie einen Anspruch auf Höhergruppierung nach Vergütungsgruppe VI
BAT im Wege des Bewährungsaufstieges hat. Aus dem Vorbringen der Klägerin er-
gibt sich nicht, dass sie in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 b einzustufen wäre.

Nach § 22 BAT, der auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden ist, richtet sich die Eingruppierung der Angestellten nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung Anlagen 1 a und 1 b. Danach erhält die Angestellte Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in die sie eingruppiert ist. Die Eingruppierung folgt aus den Tätigkeitsmerkmalen, denen die gesamte nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Dafür ist erforderlich, dass zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen.

In Vergütungsgruppe VII VKA sind eingruppiert:

- 1a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst- und Außendienst, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert
(Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises).
- 1b. Angestellte in Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst- und Außendienst, deren Tätigkeiten gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert
(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), in der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

Höher zu gruppieren nach Vergütungsgruppe VI b sind gemäß Fallgruppe 1 b) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst- und Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 b. Dass dies bei der Klägerin der Fall ist, hat sie nicht schlüssig vorgetragen. Ungeachtet der Tatsache, dass die Klägerin ihre Tätigkeit und die Zeitanteile erst weit nach Ablauf der Berufungsbegründungsfrist vorgetragen hat (§ 67 Abs. 4 ArbGG) ergibt sich auch nicht aus diesem Nachtrag, inwieweit die Klägerin für ihre Arbeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse benötigt. Fachkenntnisse sind alle diejenigen Kenntnisse eines Angestellten, die unerlässlich sind, um die übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen zu können. Hierzu

kann auch Erfahrungswissen gehören. Gründliche Fachkenntnisse sind nähere Fachkenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises. Es sind Fachkenntnisse von nicht ganz unerheblichem Maß und nicht nur oberflächiger Art erforderlich. Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse stellen demgegenüber eine Erweiterung der Fachkenntnisse dem Umfang, d. h. der Quantität nach.

Angesichts der lediglich schlagwortartigen Beschreibung der Tätigkeit der Klägerin im Schriftsatz vom 02.02.2004 ist nicht zu erkennen, ob die Klägerin gründliche und auch vielseitige Fachkenntnisse benötigt. Es mag zwar sein, dass sie gründliche Fachkenntnisse braucht. Ob das Merkmal der vielseitigen Fachkenntnisse erfüllt ist, lässt sich anhand des Vortrages der Klägerin nicht einmal vermuten. Hier wäre eine höhere Sorgfalt der Klägerin in ihrem eigenen Interesse, nämlich ihrem Rechtsstreit, wünschenswert gewesen.

Soweit die Klägerin sich auf den Gleichbehandlungsgrundsatz beruft, kann dies nicht zu einer Höhergruppierung führen. Grundsätzlich gilt im öffentlichen Dienst Normvollzug. Das bedeutet, dass der Tarifvertrag durchzuführen ist. Übertarifliche oder außertarifliche Leistungen sollen die Ausnahme sein. Dass die Beklagte hier einer Gruppe vergleichbarer Angestellten bessere Bedingungen gewährt als anderen, ist nach dem Vortrag der Klägerin nicht zu erkennen. Dass früher eventuell Mitarbeiterinnen höher eingestuft waren, ist ohne Bedeutung, zumal die Beklagte hinsichtlich einer Mitarbeiterin auch geltend macht, dass dieser früher höherwertige Aufgaben übertragen gewesen seien. Die Bezeichnung „Schulsekretärin“ besagt nicht, dass jede dieser Schulsekretärinnen auch nach Art und Umfang dieselben Aufgaben zu erfüllen hat.

Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass nach dem von der Klägerin mit ihrem Schriftsatz vom 02.02.2004 schlagwortartig aufgezeigten Aufgaben erkennbar ist, dass die Klägerin in einem erheblichen Umfang gleichförmige Arbeiten zu erledigen hat, die eher gegen das Erfordernis gründlicher oder gar vielseitiger Fachkenntnisse sprechen. Die Kammer ist zwar der Tatsache bewusst, dass eine Schulsekretärin eine überaus wichtige Aufgabe zu erfüllen hat, da sie Anlaufstelle sämtlicher Schüler, Lehrer und Eltern und anderer Personen ist. Sie hat diese Personen, soweit sie ih-

nen nicht helfen kann, weiterzuleiten. Insoweit muss sie mit der Organisation der Schule und der Aufgabenteilung sehr vertraut sein. Sie ist gewissermaßen das „Aushängeschild“ der Schule. Von der Art ihres Umgangs mit den Besuchern hängt auch der Ruf der Schule ab. Diese sicherlich sehr wichtige Aufgabe lässt sich aber tarifgerecht lediglich nach der Anlage 1 b zur Vergütungsordnung beurteilen. Danach kommt es nicht auf die Einsatzwilligkeit, die Freundlichkeit und die Geschicklichkeit im Umgang mit Besuchern, sondern schlicht und einfach auf „gründliche und vielseitige“ Fachkenntnisse an.

Die Berufung ist daher mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Die Revision ist nicht zuzulassen, da nicht ersichtlich ist, dass eine über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung der Streitsache vorliegt.

gez....

gez. ...

gez. ...