

Aktenzeichen: 4 AZR 246/98
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 10. März 1999
- 4 AZR 246/98 -

I. Arbeitsgericht
Bochum

Urteil vom 15. November 1996
- 3 Ca 1403/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 25. September 1997
- 4 Sa 174/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung: Sozialversicherungsangestellter

Gesetz:

Ersatzkassentarifvertrag (EKT) § 10; Tarifvertrag über die Einstufung der Mitarbeiter der Barmer Ersatzkasse (Anlage 5 zum EKT) i.d. Fassung v. 5. August 1992 Teil A Geschäftsstellen Abschnitt I VergGr. 6, VergGr. 7; EKT Anlage 5 Teil A 1 Geschäftsstellen - ohne Landesgeschäftsstellen - Abschnitt I i.d. ab 1. Januar 1998 geltenden Fassung VergGr. 7

Leitsätze:

k e i n e

Hinweise des Senats:

Eingruppierung eines Sozialversicherungsangestellten in der Tätigkeit eines Spezialfachbearbeiters für den Bereich Mahn/Regreß nach Anlage 5 zum EKT



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



4 AZR 246/98
4 Sa 174/97 Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. März 1999

Kaufhold,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 10. März 1999 durch den Vorsitzenden Richter Schliemann, die Richter Dr. Friedrich und Bott sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Sponer und Schmalz für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 25. September 1997 - 4 Sa 174/97 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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 darüber, ob der Kläger ab 1. Januar 1995 Anspruch auf Vergütung nach VergGr. 7 des Ersatzkassentarifvertrages (EKT) hat.

Der am 14. Mai 1953 geborene Kläger ist seit dem 1. September 1970 als Sozialversicherungsangestellter bei der Beklagten tätig. Auf das Arbeitsverhältnis finden der Ersatzkassentarifvertrag (EKT) und der Tarifvertrag über die Einstufung der Mitarbeiter der Barmer Ersatzkasse (Anlage 5 zum EKT) Teil A Geschäftsstellen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

Seit Juni 1985 war der Kläger in der Bezirksverwaltung W der Beklagten als Spezielsachbearbeiter für den Bereich Mahn/Regreß tätig. Zu der Bearbeitung auf den Spezialgebieten (Unfall, Kriegsbeschädigte, Gesundheitsfürsorge, Mahnwesen) gehören unter anderem die Fälle, in denen die Beklagte gegenüber Dritten Regreßansprüche geltend macht. In der Bezirksverwaltung W, eine kleinere Bezirksverwaltung mit insgesamt 16 Beschäftigten, war der Kläger der einzige Spezielsachbearbeiter. Die fachliche Letztverantwortung trug der stellvertretende Bezirksgeschäftsführer. Besonders schwierige Fälle wurden an die zuständige Fachabteilung der Hauptverwaltung abgegeben. Der Kläger war in VergGr. 6 eingestuft.

Beginnend mit dem Jahr 1992 strukturierte die Beklagte die Spezielsachbearbeitung dahingehend um, daß dieser Bereich bezirksübergreifend von einer Be-



zirksverwaltung für mehrere Bezirksverwaltungen erledigt wird. Im April 1993 wurde entschieden, die Spezialsachbearbeitung der Bezirksverwaltung W nach B zu verlegen. In B waren zu der Zeit vier Mitarbeiter für den Bereich Mahn/Regreß tätig, von denen einer erster Spezialsachbearbeiter war.

Der Kläger wurde zum 30. April 1993 von W nach B versetzt. Sein Status dort ist streitig. In der Bezirksverwaltung B werden mehr als 15.000 Mitglieder betreut. Nach Abschluß der Umstrukturierung im Jahr 1995 ist die Abteilung Mahn/Regreß 3-stufig aufgebaut. An der Spitze befindet sich ein Leiter. Auf der nächsten Ebene befinden sich je eine erste Sachbearbeiterin für den Bereich Mahnwesen und für den Regreßbereich. Schließlich sind 16 sachbearbeitende Mitarbeiter vorhanden. Die eingehenden Sachen werden nach festen Buchstabenbereichen an den jeweiligen Mitarbeiter zugeteilt, der sie in der Regel bis zur Unterschriftsreife bearbeitet. Die Entscheidungsbefugnis für strittige Fälle obliegt dem ersten Sachbearbeiter. Bestandteil der Umstrukturierungsmaßnahmen war es auch, mehr an Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung auf die dezentralen Einheiten zu delegieren. Mit Rundschreiben ohne Datum räumte die Beklagte der Regreßabteilung eine Entscheidungskompetenz bis zur Betragsgrenze von 15.000,00 DM ein. Darüber liegende Vorgänge sind an die Fachabteilung der Hauptverwaltung abzugeben.

Der Kläger machte mit Schreiben vom 1. Dezember 1994 erfolglos Vergütung nach VergGr. 7 EKT geltend. Mit der am 7. Juni 1996 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage verfolgt der Kläger sein Ziel weiter, ab 1. Januar 1995 nach VergGr. 7 EKT vergütet zu werden.

Er hat die Ansicht vertreten, er erfülle die Voraussetzungen dieser Vergütungsgruppe. Er sei als Spezialsachbearbeiter (Schlüsselzahl 0320) tätig. Wenn die



Beklagte ihn als bloßen „Mitarbeiter“ führe, so sei das falsch und führe zu einer Umgehung des Tarifvertrages. Daß die erste Sachbearbeiterin oder die Leiterin der Abteilung für Rückfragen oder fachliche Hilfen zur Verfügung stünden, verstehe sich von selbst und ändere nichts daran, daß der Kläger die Vorgänge selbst unterschriftsreif bearbeite. Mittlerweile sei er sogar befugt, im Regreßbereich bis zu Beträgen von 5.000,00 DM selbst zu unterschreiben. Ferner habe er von der Abteilungsleiterin bei deren Verhinderung Vollmacht zur Terminswahrnehmung bei Schadensersatzprozessen erhalten. Der Unterschied zwischen der Tätigkeit in der kleineren Geschäftsstelle W zu der in der größeren Bezirksverwaltung B bestehe darin, daß in der Bezirksverwaltung B Aufgaben höherer Schwierigkeitsgrade bei ebenfalls höherer Eigenverantwortung als in der Geschäftsstelle W zu bearbeiten seien. In B bearbeite man Fälle, die von der Geschäftsstelle W an die zuständige Fachabteilung der Hauptverwaltung abgegeben worden wären. Dort seien die zuständigen Sachbearbeiter in der VergGr. 8 eingruppiert.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ab dem 1. Januar 1995 Vergütung gemäß der VergGr. 7 des Ersatzkassentarifvertrages zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, durch die Neuorganisation der Spezialsachbearbeitung habe sie neue (andersartige) Arbeitsplätze geschaffen. Der Kläger sei jetzt nicht mehr als Spezialsachbearbeiter, sondern als einer von 16 Mitarbeitern Mahn/Regreß nach Schlüsselzahl 0310 tätig.



Nach den Vorschriften des Tarifvertrages über Rationalisierungsschutz erhalte der Kläger jedoch seine bisherige Vergütung weiter. Die Voraussetzungen der VergGr. 7 erfülle der Kläger nicht. Bei Spezialsachbearbeitern „für“ Geschäftsstellen mit mehr als 15.000 Mitgliedern müsse jedenfalls eine erhebliche fachliche Letztverantwortung verlangt werden, wie sie in größeren Geschäftsstellen ein 1. Spezialsachbearbeiter trage. Die Tarifvorschrift habe ihre sachliche Berechtigung darin, daß ab einer bestimmten Größenordnung einer Bezirksverwaltung ein erheblicher Zuwachs in der fachlichen Letztverantwortung des allein tätigen Spezialsachbearbeiters zu verzeichnen sei. In der Abteilung Mahn/Regreß in B sei das jedoch anders. Tauchten bei der Bearbeitung der Regreßfälle Probleme auf, gebe die 1. Sachbearbeiterin nicht nur fachliche Hilfestellung, sondern treffe gegebenenfalls auch Entscheidungen über die weitere Bearbeitung des Falles. In schwierigen Fällen, etwa der Berechnung von Dauerschäden, übernehme die 1. Sachbearbeiterin die Abwicklung völlig. Dementsprechend sei in B schon ursprünglich ein 1. Spezialsachbearbeiter nach VergGr. 8 vorhanden gewesen, während die übrigen drei Mitarbeiter in VergGr. 5 und 6 eingestuft gewesen seien. Angesichts dieser Zusammenhänge sei eine Heraushebung der Tätigkeit des Klägers durch die Schwierigkeit des Arbeitsgebietes oder den Umfang der selbständigen Leistungen aus der VergGr. 6 nicht gegeben, jedenfalls vom Kläger nicht substantiiert dargelegt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Der Kläger verfolgt mit der Revision sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Vergütung nach VergGr. 7 Anlage 5 EKT ab dem 1. Januar 1995.

1. Auf das Arbeitsverhältnis finden der Ersatzkassentarifvertrag (EKT) und der Tarifvertrag über die Einstufung der Mitarbeiter der Barmer Ersatzkasse Teil A Geschäftsstellen (Anlage 5 zum EKT) Anwendung.
2. Der Anspruch des Klägers richtet sich damit nach den Vergütungsregelungen des Ersatzkassentarifvertrages nebst Anlage.

In § 10 EKT ist bestimmt:

„§ 10 Eingruppierung

- (1) Der Angestellte wird nach den Tätigkeitsmerkmalen lt. Anlage 5 in die Vergütungsgruppe eingereiht, die der von ihm überwiegend auszuübenden Tätigkeit entspricht.
- (2) ...“

Die für die Eingruppierung des Klägers maßgeblichen Vorschriften der Anlage 5 zum EKT in der Fassung vom 5. August 1992 lauten:

„...“

Für die Einstufung der Mitarbeiter der Barmer Ersatzkasse gelten unter Zugrundelegung der Regelungen des § 10 Abs. 1 EKT nachstehende Bestimmungen (Anlage 5 EKT):

Die in dieser Anlage verwendeten Tätigkeitsbeispiele gelten jeweils in gleicher Weise sowohl für Mitarbeiterinnen als auch Mitarbeiter der Kasse.



- 7 -

Teil A
Geschäftsstellen
Abschnitt I

...

Vergütungsgruppe 6

Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern

...

Spezialsachbearbeiter (Unfall, KB, Gesundheitsfürsorge oder Mahnwesen)

...

Vergütungsgruppe 7

Tätigkeiten, die sich durch die Schwierigkeit des Arbeitsgebietes oder den Umfang der selbständigen Leistungen aus der Vergütungsgruppe 6 herausheben

...

Spezialsachbearbeiter für Geschäftsstellen mit mehr als 8.000 Mitgliedern und einem örtlichen Bestand von mehr als 4.000 Mitgliedern sowie mit mindestens 3 Zweigstellen oder 2 Zweigstellen und Wirtschaftsbereich, die ständig einen Teil der Leistungsprüfung und weitere höherwertige Prüf- und Kontrollaufgaben durchführen,

Spezialsachbearbeiter (Unfall, KB und Mahnwesen) für Geschäftsstellen mit mehr als 15.000 Mitgliedern,

Spezialsachbearbeiter (Unfall, KB) für Geschäftsstellen mit mehr als 20.000 Leistungskonten,

Spezialsachbearbeiter (Mahnwesen) für Geschäftsstellen mit mehr als 20.000 Mitgliedern,

...

Vergütungsgruppe 8 bis 16

...

Tätigkeiten nach dem Grad der Schwierigkeit des Aufgabengebietes und der damit verbundenen Verantwortung

Vergütungsgruppe 8

...



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

1. Spezialsachbearbeiter (Unfall, KB) für Geschäftsstellen mit mehr als 40.000 Leistungskonten,

1. Spezialsachbearbeiter (Mahnwesen) für Geschäftsstellen mit mehr als 40.000 Mitgliedern

...“

3.a) Nach § 10 Abs. 1 EKT wird der Angestellte nach den Tätigkeitsmerkmalen laut Anlage 5 in die Vergütungsgruppe eingereiht, die der von ihm überwiegend ausübenden Tätigkeit entspricht. Dies ist die Tätigkeit, die mehr als die Hälfte der Gesamtarbeitszeit in Anspruch nimmt (Senatsurteil vom 7. November 1990 - 4 AZR 67/90 - AP Nr. 41 zu § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel). Das Landesarbeitsgericht hat an den Begriff des Arbeitsvorganges angeknüpft. Das ist unrichtig. Dieser Begriff findet sich in § 22 BAT. Das Arbeitsverhältnis unterliegt nicht dem BAT. § 10 EKT kennt den Begriff des Arbeitsvorganges nicht.

b) Die Eingliederung der überwiegenden Tätigkeit in die Vergütungsgruppen erfolgt nach allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen und Tätigkeitsbeispielen (Vorbemerkung der Anlage 5 zum EKT). In den Beispielen erfassen die Tarifvertragsparteien Tätigkeiten, die für den Geltungsbereich des Vergütungstarifvertrages typisch sind. Enthält eine tarifliche Vergütungsgruppe sowohl allgemeine Oberbegriffe wie konkrete Tätigkeitsbeispiele, dann sind zunächst die Beispielstätigkeiten zu prüfen, weil die Tarifvertragsparteien mit der Zuordnung der Beispiele zu den Vergütungsgruppen zum Ausdruck bringen, daß eine Tätigkeit, die als Beispiel in einer Vergütungsgruppe genannt wird, die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe erfüllt. Wird von dem Angestellten eine Tätigkeit verrichtet, die ein Tätigkeitsbeispiel erfüllt, braucht nicht mehr geprüft zu werden, ob es sich dabei um eine den allgemeinen Merkmalen entsprechende Tätigkeit handelt. Das hat seinen Grund darin, daß die Tarifvertragsparteien selbst im Rahmen ihrer rechtlichen Gestaltungsmög-



lichkeiten gewisse häufig vorkommende und typische Aufgaben einer bestimmten Vergütungsgruppe fest zuordnen können. Enthält eine Beispielstätigkeit selbst auslegungsbedürftige unbestimmte Rechtsbegriffe, dann ist für deren Auslegung auf die abstrakten Oberbegriffe zurückzugreifen. Wird die von einem Arbeitnehmer überwiegend ausgeübte Tätigkeit von einem Tätigkeitsbeispiel nicht oder nicht in vollem Umfang erfaßt, so sind für die Eingruppierung die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale heranzuziehen, bei deren Auslegung wiederum die Tätigkeitsbeispiele zu berücksichtigen sind (vgl. zu diesen allgemeinen Grundsätzen die Senatsurteile vom 29. Oktober 1980 - 4 AZR 750/78 - AP Nr. 41 zu §§ 22, 23 BAT 1975; vom 8. Februar 1984 - 4 AZR 158/83 - BAGE 45, 121 = AP Nr. 134 zu § 1 TVG Tarifverträge: Auslegung; vom 7. November 1984 - 4 AZR 286/83 - AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel; vom 15. Juni 1994 - 4 AZR 327/93 - AP Nr. 9 zu §§ 22, 23 BAT Krankenkassen).

4. Der Kläger erfüllt ab dem 1. Januar 1995 weder die Voraussetzungen des Tätigkeitsbeispiels Nr. 14 noch die allgemeinen Anforderungen der Vergütungsgruppe 7.

a) Die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit entspricht seiner vertraglich geschuldeten (= auszuübenden) Tätigkeit.

b) Das vom Kläger für sich reklamierte Tätigkeitsbeispiel Nr. 14 „Spezial-sachbearbeiter (Unfall, KB und Mahnwesen) für Geschäftsstellen mit mehr als 15.000 Mitgliedern“ des Tarifvertrages in der Fassung vom 5. August 1992 ist nicht erfüllt, wie die Vorinstanzen im Ergebnis zutreffend entschieden haben.



aa) Es fehlt an einer Definition der Bezeichnung „Spezialsachbearbeiter“. Der Tarifvertrag kennt „Mitarbeiter“, „Sachbearbeiter“ und „Spezialsachbearbeiter“. Diese Begriffe werden als bekannt vorausgesetzt. Das Wort Spezialsachbearbeiter steht für einen Sachbearbeiter, dem spezielle Aufgaben zugewiesen sind.

bb) Selbst wenn man zugunsten des Klägers annimmt, daß er Spezialsachbearbeiter sei, fehlt es an der weiteren Voraussetzung „Spezialsachbearbeiter“ für „Unfall, Kriegsbeschädigte (KB) und Mahnwesen“. Der Kläger ist nur Spezialsachbearbeiter für den Bereich Mahn/Regreß. Im Gegensatz zum Tätigkeitsbeispiel Nr. 16 zur Vergütungsgruppe 6, bei dem es ausreicht, daß der Mitarbeiter Spezialsachbearbeiter für Unfall, Kriegsbeschädigte, Gesundheitsfürsorge oder Mahnwesen ist, bezieht sich das Tätigkeitsbeispiel Nr. 14 zur Vergütungsgruppe 7 auf den Spezialsachbearbeiter Unfall, Kriegsbeschädigte und Mahnwesen. Die Tätigkeit als Spezialsachbearbeiter Mahnwesen reicht also nicht aus. Insoweit muß jedenfalls noch der Bereich Kriegsbeschädigte hinzukommen. Ob auch der Bereich Unfall hinzukommen muß, kann offenbleiben. Der Kläger ist nur mit dem Bereich Mahnwesen befaßt. Das allein genügt nicht. Das zeigt das Tätigkeitsbeispiel Nr. 16. Danach hat der Spezialsachbearbeiter Anspruch auf Vergütung nach VergGr. 7 EKT, wenn er zwar nur für das Mahnwesen, aber für Geschäftsstellen mit mehr als 20.000 Mitgliedern zuständig ist. Die Tarifvertragsparteien honorieren auf der einen Seite eine Mehrzahl von Aufgaben, auf der anderen Seite unterscheiden sie nach der Mitgliederzahl, die zu betreuen ist.

cc) Auf die weitere zwischen den Parteien streitige Voraussetzung „für Geschäftsstellen mit mehr als 15.000 Mitgliedern“ kommt es sonach nicht mehr an.



c) Der Kläger erfüllt auch nicht die allgemeinen Voraussetzungen der VergGr. 7. Er hat insoweit nicht ausreichend vorgetragen.

aa) Die VergGr. 6 und 7 bauen aufeinander auf. Tätigkeiten der VergGr. 7 müssen sich aus denen der VergGr. 6 durch die Schwierigkeit des Arbeitsgebietes oder den Umfang der selbständigen Leistungen herausheben.

bb) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist bei Aufbaufallgruppen zunächst zu prüfen, ob der Kläger die Anforderungen der niedrigeren Vergütungsgruppe erfüllt, und anschließend, ob die weiteren Merkmale der darauf aufbauenden höheren Vergütungsgruppe vorliegen (vgl. Senatsurteile vom 24. September 1980 - 4 AZR 727/78 - BAGE 34, 158 = AP Nr. 36 zu §§ 22, 23 BAT 1975; vom 17. August 1994 - 4 AZR 644/93 - AP Nr. 183 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Dabei darf sich das Gericht mit einer pauschalen Überprüfung begnügen, wenn der maßgebende Sachverhalt unstreitig ist und der Arbeitgeber selbst die Tätigkeitsmerkmale der entsprechenden Vergütungsgruppe als erfüllt ansieht (Senatsurteile vom 6. Juni 1984 - 4 AZR 203/82 - AP Nr. 91 zu §§ 22, 23 BAT 1975; vom 17. August 1994 - 4 AZR 644/93 - AP Nr. 183 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

cc) Diese Voraussetzungen sind hier nicht gegeben. Die Beklagte stellt in Abrede, daß der Kläger in seiner jetzigen Funktion noch als Spezialsachbearbeiter nach VergGr. 6 anzusehen ist. Deswegen war es erforderlich, daß der Kläger Art, Inhalt und fachliche Anforderungen der von ihm auszuübenden Tätigkeiten so eingehend schildert, daß eine Zuordnung zu den Anforderungen „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ und „in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen“ erfolgen kann. Dann war darzustellen, warum die von ihm ausgeübte Tätigkeit über



diese Anforderungen noch hinausgehen und sich im Sinne der VergGr. 7 durch die Schwierigkeit des Arbeitsgebietes oder den Umfang der selbständigen Leistungen aus den Anforderungen der VergGr. 6 herausheben soll. Der Vortrag des Klägers beschränkt sich auf die pauschale Behauptung, in der größeren Bezirksverwaltung B seien im Vergleich zu seiner vorherigen Tätigkeit in W Aufgaben höherer Schwierigkeitsgrade bei - infolge der Organisationsänderung - höherer Eigenverantwortung zu bearbeiten. Dies wird den Anforderungen an einen substantiierten Sachvortrag nicht gerecht. Das hat die Beklagte mehrfach zutreffend bemängelt.

d) Mit Wirkung ab 1. Januar 1998 ist die Anlage 5 zum EKT neu gefaßt worden.

Das Tätigkeitsbeispiel, auf das sich der Kläger stützt, ist entfallen. Die Voraussetzungen der Tätigkeitsbeispiele zur Vergütungsgruppe 7 in der ab 1. Januar 1998 geltenden Fassung erfüllt der Kläger ebensowenig wie die allgemeinen Anforderungen dieser Vergütungsgruppe.

5. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Schliemann Bott Friedrich

Dr. Sponer Schmalz

