

Aktenzeichen: 4 AZR 428/01
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 13. November 2002
- 4 AZR 428/01 -

I. Arbeitsgericht
Hagen

Urteil vom 6. Juni 2000
- 5 Ca 2894/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 23. Mai 2001
- 3 Sa 1659/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung einer Servicestellenleiterin einer AOK

Gesetze:

BAT/AOK § 22; Anlage 1 a zu § 22 BAT/AOK in der Fassung des 72. Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung des BAT/OKK - AOK - vom 20. August 1996 § 2; Vergütungsordnung zur Anlage 1 a zu § 22 BAT/AOK in derselben Fassung VergGr. 7, 8

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



4 AZR 428/01
3 Sa 1659/00
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. November 2002

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. November 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Friedrich, die ehrenamtlichen Richter Wehner und von Dassel für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 23. Mai 2001 - 3 Sa 1659/00 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hagen vom 6. Juni 2000 - 5 Ca 2894/99 - wird zurückgewiesen.



3. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die tarifgerechte Eingruppierung der Klägerin.

Die am 11. März 1951 geborene Klägerin trat am 1. Februar 1979 in die Dienste der Allgemeinen Ortskrankenkasse für den E-Kreis, deren Rechtsnachfolgerin die Beklagte ist. Dem Arbeitsverhältnis der Parteien liegt der schriftliche Arbeitsvertrag vom 30. April 1979 zugrunde, nach dessen § 2 sich das Arbeitsverhältnis nach dem "Bundesangestellten-Tarifvertrag Ortskrankenkassen" und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen bestimmt. In späteren Änderungsverträgen der Parteien ist auf den BAT/OKK Bezug genommen worden. Übereinstimmend gehen die Parteien nunmehr von der Anwendbarkeit des Bundes-Angestelltentarifvertrages für die Angestellten bei den Allgemeinen Ortskrankenkassen (BAT/AOK) auf ihr Arbeitsverhältnis aus. Dieser gilt zudem für das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit. Die für diesen Rechtsstreit bedeutsamen Bestimmungen des BAT/OKK und des BAT/AOK stimmen überein.

Der seit dem 1. Januar 1991 nach der "Vergütungsgruppe 6 BAT/OKK (neu) - so der "IV. Nachtrag zum Arbeitsvertrag vom 30.04.1979" vom 23. April 1991 - vergüteten Klägerin wurde ab 1. November 1991 die Leitung der Geschäftsstelle S zunächst befristet, später unbefristet übertragen. Seit 1. November 1991 wird die Klägerin laut den Änderungsverträgen vom 16. Oktober 1991, 3. Juni 1993 und 16. September 1993 nach "Vergütungsgruppe 7 der Anlage 1 a/1 b zum BAT/OKK" vergütet.

Beschäftigungsdienststelle der Klägerin ist die Regionaldirektion E-Kreis H mit Hauptsitz in S. Die von der Klägerin geleitete Servicestelle H, in der neben der Klägerin noch eine halbtagsbeschäftigte Angestellte arbeitet, ist organisatorisch der Geschäftsstelle G - und zwar deren Versichertenteam - zugeordnet. Weitere Servicestellen existieren beispielsweise in E-V und B. Der Organisationsaufbau der Beklagten sieht vor, daß den Vertriebsgebieten und Fachabteilungen einer Regionaldirektion jeweils Leiter (Vertriebsgebietsleiter/Abteilungsleiter) vorstehen. Diesen wiederum sind Teams zuge-



ordnet, die jeweils von Teamleitern geführt werden. Dabei gibt es Versicherungsteams, Versichertenteams, Arbeitberteams, Pflegeteams, Hilfsmittelteams und andere.

Mit Schreiben vom 25. Mai 1998 beantragte die Klägerin, für deren Tätigkeit es keine Stellenbeschreibung gibt, bei der Beklagten vergeblich die Höhergruppierung in "Vergütungsgruppe BAT 8". Im Nachgang dazu teilte sie der Beklagten mit Schreiben vom 18. Juni 1998 mit:

Zur Begründung meines, am 25.05.98, gestellten Antrages auf Höhergruppierung erhalten Sie eine Aufzählung des von mir abgedeckten Tätigkeits- und Verantwortungsbereiches.

Im beitragsrechtlichen Bereich werden von mir u.a.:

Beitragsnachweisungen,

Erstattungsanträge nach dem Lohnfortzahlungsgesetz,

An- und Abmeldungen,

Kontrollmeldungen/Sofortmeldungen/Meldungen für geringfügig Beschäftigte und Meldungen von Änderungen, Berichtigungen, Stornierungen

entgegengenommen, teilweise bearbeitet und weitergeleitet an den Arbeitgeberservice.

Zum Ende der Buchungsstichtage (15. und 25. d.M.) werden vermehrte Kontakte durch Arbeitgeber -persönlich- in der Servicestelle verzeichnet, indem es zu den oben angeführten Tätigkeiten kommt.

Bei allen anfallenden Fragen zur Versicherungspflicht oder Freiheit (auch Studenten) wird vor Ort oder telefonisch von mir Auskunft gegeben.

Bei besonderen fachspezifischen Fragen bemühe ich mich Auskunft im Arbeitgeberservice zu bekommen um diese dann selbst an die Arbeitgeber weitergeben zu können.

Der auf obigen Bereich entfallende Arbeitsaufwand beträgt ca. 15 %.

...

Die übrigen Ausführungen dieses Schreibens befassen sich mit nach der Behauptung der Klägerin von dieser ausgeführten Tätigkeiten im Bereich der freiwillig Versicherten und im Leistungsbereich.

Nachdem die Beklagte der Klägerin mit Schreiben vom 8. Juli 1998 mitgeteilt hatte, ihrem Antrag auf Höhergruppierung nach VergGr. 8 BAT/AOK nicht entsprechen



zu können, verfolgt die Klägerin den Anspruch auf Vergütung nach dieser Vergütungsgruppe ab Mai 1998 weiter.

Sie hat die Auffassung vertreten, sie erfülle die Anforderungen der VergGr. 8 BAT/AOK Beispiel Nr. 1 (Angestellte, die im Leistungs- und Versicherungs- und Beitragsbereich Kunden betreuen und dabei über eine entsprechende Berufserfahrung verfügen), und hat behauptet, sie betreue Kunden in allen drei Bereichen und verfüge dabei über entsprechende Berufserfahrung. Sie erledige, wie ihre tagebuchartigen Aufzeichnungen für eine Reihe von Arbeitstagen belegten, in der Servicestelle nicht nur Tätigkeiten im Leistungsbereich, sondern erfülle auch Aufgaben aus dem Versicherungs- und Beitragsbereich. Insbesondere durch die (damals) neuen gesetzlichen Vorschriften, zB zu 630,00 DM-Beschäftigungsverhältnissen, seien Auskünfte im Versicherungs- und Beitragsbereich zu erteilen. Der Zeitanteil "Beitragsbereich" im Verhältnis zur Gesamtarbeitszeit liege bei insgesamt 15 %. Dies habe der Vertriebsgebietsleiter S in seinem Schreiben vom 22. Juni 1998, bestätigt. Danach betrage "die prozentuale Verteilung der fachlichen Arbeit" ca. 70 % "im Leistungsrecht" sowie jeweils ca. 15 % im "Beitrags- und Versicherungsrecht".

Die Klägerin hat weiter vorgetragen, nach dem Konzept der Beklagten solle eine möglichst fallabschließende Bearbeitung vor Ort und Betreuung "aus einer Hand" für die Kunden gewährleistet werden. Hierzu seien die bisher getrennt organisierten Leistungs- und Versicherungs- und Beitragsbereiche zunehmend miteinander verbunden worden; die heutige Struktur kenne Organisationseinheiten, die zentral arbeiteten, und solche, die vor Ort in Geschäfts- und Servicestellen die Mitgliederbetreuung vornähmen. Die Organisationsbeschreibung sehe demnach vor, daß, wenn die Einrichtung einer Geschäftsstelle wegen der geringen Zahl zu betreuender Versicherter zugunsten der Einrichtung einer Servicestelle entfallen solle, in dieser eine möglichst fallabschließende Bearbeitung erfolgen solle. Zu ihrer Tätigkeit insbesondere im Leistungsbereich, aber auch im Versichertenbereich hat die Klägerin weitere Tatsachen vorgetragen.

Die notwendige Berufserfahrung - so die Klägerin - sei durch das Schreiben des Vertriebsgebietsleiters G vom 29. Mai 2000 ausreichend belegt. Auch die subjektive Anforderung des Eingruppierungsbeispiels könne nach ihrer Auffassung durch langjährige Tätigkeit nach entsprechender Ausbildung als erfüllt angesehen werden. Schließlich könne sie eine Gleichbehandlung mit anderen Servicestellenleiterinnen, die bei ansonsten gleichen persönlichen Voraussetzungen in der VergGr. 8 BAT/OKK



- jetzt: BAT/AOK - eingruppiert seien, erwarten. Auch die beiden anderen Servicestellenleiterinnen hätten zuvor nicht im Beitragswesen gearbeitet. Daraus folge, daß die Beklagte auch die praktische Erfahrung als ausreichend ansehe.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihr Vergütung nach VergGr. 8 BAT/OKK seit Mai 1998 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, die Tätigkeit der Klägerin erfülle nicht die Anforderungen eines Beispiels der VergGr. 8 BAT/AOK, insbesondere nicht diejenigen des Beispiels Nr. 1. Die Voraussetzungen der Kundenbetreuung im Beitragsbereich sowie entsprechende Berufserfahrung seien nicht erfüllt. Die Berufserfahrung fehle der Klägerin, weil sie, anders als die von ihr benannten Servicestellenleiterinnen, nicht im Beitragswesen gearbeitet habe. Der Vortrag der Klägerin sei insoweit auch unsubstantiiert, als sie nicht im einzelnen zuordnend beschrieben habe, welche Tätigkeiten sie im Leistungsbereich, im Versicherungsbereich und im Beitragsbereich ausgeübt habe und welche prozentualen Anteile auf diese Bereiche entfielen. Die Zuordnung der bearbeiteten Sachverhalte zum Beitragsbereich treffe nicht zu. Darüber hinaus folge auch aus anderen Beispielen der VergGr. 8, daß das Beispiel der Nr. 1 nicht erfüllt sei. Auch die Erfüllung der allgemeinen Anforderungen der VergGr. 8 BAT/AOK sei von der Klägerin nicht ausreichend substantiiert dargelegt. Schließlich scheitere die von der Klägerin erstrebte Eingruppierung schon daran, daß sie nicht über den für die Vergütung nach VergGr. 8 BAT/AOK gemäß § 2 Abs. 2 der Anlage 1 a zu § 22 BAT/AOK erforderlichen Qualifikationsnachweis verfüge.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Klägerin beantragt, die Revision mit der Maßgabe zurückzuweisen, daß die Bezeichnung des Tarifvertrags "BAT/AOK" laute.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückweisung der Berufung der Klägerin.

I. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die von ihr geforderte Vergütung.



1. Die Klägerin ist nicht in VergGr. 8 BAT/AOK eingruppiert.
 - a) Für das Arbeitsverhältnis der Parteien gilt kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG) der BAT/AOK. Davon geht auch die Klägerin nunmehr aus.
 - b) Der Klage auf Vergütung nach der VergGr. 8 BAT/AOK kann nur stattgegeben werden, wenn mindestens die Hälfte der die Gesamtarbeitszeit der Klägerin ausfüllenden Arbeitsvorgänge die Anforderungen dieser Vergütungsgruppe erfüllt (§ 22 BAT/AOK).
 - c) Für die Eingruppierung der Klägerin sind die nachfolgenden Tarifbestimmungen der Anlage 1 a zu § 22 BAT/AOK sowie deren Vergütungsordnung in der Fassung des 72. Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung des BAT/OKK - AOK - vom 20. August 1996 maßgebend:

§ 2

Aus-, Fort- und Weiterbildung (Qualifikation)

...

- (2) Für die Ausübung von Tätigkeiten der Vergütungsgruppe 8 und der höheren Vergütungsgruppen sollen die Angestellten den wahrzunehmenden Aufgaben entsprechende Qualifikationen nachweisen.

Die Qualifikationen werden insbesondere

- a) durch das Bestehen der Prüfung nach der Fortbildungs- und Prüfungsordnung für Angestellte im Krankenkassendienst oder
- b) durch eine abgeschlossene Fachhochschul- oder Hochschulausbildung nachgewiesen.

...

Vergütungsordnung zur Anlage 1 a

Vergütungsgruppe 7

Angestellte mit Tätigkeiten, die gründliche und umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern,

zum Beispiel:

1. Angestellte, die im Leistungs- und Versicherungs- und Beitragsbereich Kunden betreuen



oder

...

Vergütungsgruppe 8

Angestellte mit Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern und mit einer besonderen Verantwortung verbunden sind,

zum Beispiel:

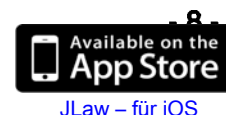
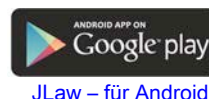
1. Angestellte, die im Leistungs- und Versicherungs- und Beitragsbereich Kunden betreuen und dabei über entsprechende Berufserfahrung verfügen

...

d) Für die Entscheidung des Rechtsstreits ist es unerheblich, aus welchen Arbeitsvorgängen die Tätigkeit der Klägerin besteht. Denn ihr steht bei jedem denkbaren Zuschnitt der Arbeitsvorgänge ihrer Tätigkeit kein Anspruch auf die von ihr geforderte Vergütung zu.

e) Die Klägerin erfüllt nicht die Anforderungen des Beispiels Nr. 1 der VergGr. 8 BAT/AOK, auf dessen Erfüllung sie in erster Linie ihren Anspruch stützt. Sie hat nicht hinreichend dargelegt, daß sie im Tarifsinn des Beispiels Nr. 1 der VergGr. 8 BAT/AOK Kunden im Beitragsbereich betreut.

aa) Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Klage auf Vergütung nach VergGr. 8 BAT/OKK - bzw. BAT/AOK - bei Erfüllung der Anforderungen des Beispiels Nr. 1 dieser Vergütungsgruppe begründet wäre, ohne daß es noch auf die Erfüllung der allgemeinen Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals ankäme. Denn nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist dann, wenn ein Tätigkeitsbeispiel gegeben ist, auch das Merkmal des Oberbegriffs erfüllt. Die Tarifvertragsparteien bringen mit den Beispielen erkennbar ihre Auffassung zum Ausdruck, daß bei Erfüllung des Beispiels die allgemeinen Merkmale der Vergütungsgruppe erfüllt sind. Daran sind die Gerichte bei der Auslegung gebunden. Andernfalls würde den Beispielen entgegen dem Willen der Tarifvertragsparteien der typische Charakter für ihre Vergütungsgruppen abgesprochen. Auch wenn es entbehrlich ist, die allgemeinen Merkmale der Vergütungsgruppe zu prüfen, falls die Voraussetzungen eines Beispiels erfüllt sind, ist gleichwohl bei der Auslegung von unbestimmten Rechtsbegriffen in den Beispielen die



Wertigkeit zu berücksichtigen, die in den Merkmalen des jeweiligen Oberbegriffs zum Ausdruck kommt. Unbestimmte Rechtsbegriffe sind nach ihrem Wesen auslegungs- und ausfüllungsbedürftig. Dann ist es geboten, hierfür die von den Tarifvertragsparteien in den Oberbegriffen festgelegte Wertigkeit der Tätigkeit jeweils mit heranzuziehen (*ständige Rechtsprechung des Senats, zB 10. Mai 1995 - 4 AZR 457/94 - BAGE 80, 122, 129 mwN*).

bb) Der Auslegung des Tarifbegriffs "Betreuen" von Kunden iSd. Beispiels Nr. 1 der VergGr. 8 BAT/AOK durch das Landesarbeitsgericht ist zwar im Ansatz zuzustimmen. Im Ergebnis hat es diesen Begriff jedoch verkannt.

(1) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, den Begriff des Kundenbetreuers hätten die Tarifvertragsparteien für solche Angestellten benutzt, deren arbeitsvertraglich übertragene Aufgabe es sei, Kunden der Krankenkasse bereichsübergreifend zur Verfügung zu stehen, um Fragen zu klären, Anträge zu beantworten und Sachverhalte insgesamt abschließend und endgültig zu bearbeiten. Während der Bereich der Sachverhaltsbearbeitung immer nur einzelne Bereiche betreffe, nämlich entweder den Leistungsbereich, den Versicherungsbereich, den Beitragsbereich oder den Vertragsbereich, handele es sich bei Kundenbetreuern um solche, die Anlaufstelle, Ansprechpartner und Entscheidungsträger für Kunden in bereichsübergreifenden Sparten seien. Betreut werde ein Kunde danach, wenn ihm nicht "nur Fragen und Sachverhalte beantwortet und entschieden" werden könnten, die sich aus einzelnen Bereichen des Versichertenverhältnisses ergäben, sondern wenn der Ansprechpartner dem Kunden für alle Fragen zur Verfügung stehe. Dabei spiele es keine maßgebliche Rolle, daß der Kundenbetreuer die Möglichkeit habe, arbeitsorganisatorische Einheiten im Einzelfall zu befragen, die über fachspezifische Kenntnisse verfügten.

(2) Damit hat das Landesarbeitsgericht den unbestimmten Rechtsbegriff "Betreuen" im Sinne dieser Tarifbestimmung nicht vollständig erfaßt, sondern rechtsfehlerhaft bestimmt. Es müssen folgende Gesichtspunkte ebenfalls berücksichtigt werden:

Die Kundenbetreuung in einer gesetzlichen Krankenkasse ist eine wichtige Aufgabe. Obwohl das Handeln der Krankenkasse durch gesetzliche Bestimmungen begründet wird, verstehen sich diese heutzutage als Service- und Dienstleistungsunternehmen vergleichbar den Sparkassen und Banken. Die Krankenkassen sind Anlaufstellen für alle Fragen der Sozialversicherung. Sie sind daher für ihre Kunden Dreh- und Angelpunkt nicht nur im Bereich der Krankenversicherung. Die Wünsche und Be-



dürfnisse des Kunden zu erfassen und gesetzliche Lösungsmöglichkeiten und Alternativen aufzuzeigen, kennzeichnen ihre Arbeit (Blätter zur Berufskunde Sozialversicherungsfachangestellter/Sozialversicherungsfachangestellte 1-X A 102 4. Aufl. Ziff. 1.2.2). Dies setzt entsprechende fachliche Kompetenz des mit diesen Aufgaben beschäftigten Kundenbetreuers voraus. Für die Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffs des Betreuens und der dafür erforderlichen fachlichen Kompetenz ist zu berücksichtigen, daß für die VergGr. 8 BAT/AOK nach deren allgemeinen Merkmalen Tätigkeiten ausgeübt werden müssen, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern und mit einer besonderen Verantwortung verbunden sind. Mit Recht hat eine andere Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamm (11. Mai 1995 - 4 (18) Sa 431/93 - nv.) daher angenommen, wenn ein Angestellter, der in seinem Zuständigkeitsbereich zwar die "erste Anlaufstelle" für Kunden sei, seine Tätigkeit sich jedoch darauf beschränke, die Kunden an die zuständigen Sachbearbeiter zu verweisen oder einfachere Auskünfte aus dem Versicherungs- und dem Beitragsbereich zu erteilen oder Anträge aus diesem Bereich aufzunehmen - hier ist der Leistungsbe- reich übersehen worden -, mache ihn dies noch nicht zum Kundenbetreuer iSd. VergGr. 7 Ziff. 1 BAT/AOK. Dies hat die Vorinstanz verkannt.

cc) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist dem Vorbringen der Klägerin nicht zu entnehmen, daß sie Kunden im Beitragsbereich im Tarifsinn der VergGr. 7 Beispiel Nr. 1, VergGr. 8 Beispiel Nr. 1 BAT/AOK betreut. Daran scheitert der Erfolg ihrer Klage, denn die Beispiele setzen kumulativ die Kundenbetreuung im Leistungs- und Versicherungs- und Beitragsbereich voraus.

(1) Die Beklagte hat nicht bestritten, daß die Klägerin als Mitglied des Versicherungsteams der Geschäftsstelle G auch Tätigkeiten im Beitragsbereich ausübt. Nachdem die Klägerin auf diesen Vortrag verwiesen und ausgeführt hatte, bei den von ihr betreuten mindestens 173 freiwilligen Mitgliedern handele es sich um den Personenkreis, für den die Beklagte ihre - der Klägerin - Befassung mit beitragsrechtlichen Fragen nicht in Abrede stelle, hat die Beklagte dann rechnerisch dargelegt, daß die Tätigkeit der Klägerin speziell im Beitragsbereich unter 5 % ihrer Gesamttätigkeit liege. Offenbar auf dieses Vorbringen beziehen sich die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte gehe selbst davon aus, daß ein Team im Versichertenservice in leistungs-, versicherungs- und beitragsrechtlichen Fragen fallabschließend Sachverhalte bearbeiten könne. Da die Klägerin einem solchen Team zugeordnet sei, allerdings für die der Servicestelle zugeordneten Mitglieder allein zur Verfügung stehe, be-



treue sie Kunden im tariflichen Sinne. Es komme nicht darauf an, in welchem der genannten Bereiche der Schwerpunkt liege. Vielmehr reiche es aus, daß der Angestellte überhaupt vertraglich verpflichtet sei, Kunden für Fragen aus allen drei Bereichen zur Verfügung zu stehen.

(2) Mit diesen Ausführungen blendet das Landesarbeitsgericht aus, daß die Betreuung iSd. Beispiels qualifizierte fachliche Beratung meint, diese Anforderung also nicht durch jedwede Tätigkeit in den Bereichen erfüllt wird. Das Landesarbeitsgericht hat bei den vorstehenden Ausführungen auch dem - in seinem Urteil nicht erwähnten - Schreiben der Klägerin an die Beklagte vom 18. Juni 1998 keine Beachtung geschenkt. Darin hat die Klägerin ausgeführt, im beitragsrechtlichen Bereich würden von ihr ua. Beitragsnachweisungen, Erstattungsanträge nach dem Lohnfortzahlungsgesetz, An- und Abmeldungen, Kontrollmeldungen/Sofortmeldungen/Meldungen für geringfügig Beschäftigte und Meldungen von Änderungen, Berichtigungen, Stornierungen "entgegengenommen, teilweise bearbeitet und weitergeleitet an den Arbeitgeberservice". Worin ihre Bearbeitung besteht, hat die Klägerin nicht dargelegt. Es ist daher nicht auszuschließen, daß ihre "Bearbeitung" sich darauf beschränkt, die genannten Eingänge mit dem Eingangsstempel zu versehen und in dafür angelegten Registern zu erfassen. Die Entgegennahme und Weiterleitung der Eingänge an den Arbeitgeberservice ist keine Betreuung von Kunden iSd. hier behandelten Beispiels. Soweit die Klägerin als Tätigkeit im "beitragsrechtlichen Bereich" in ihrem Schreiben vom 18. Juni 1998 ausführt, sie gebe bei allen anfallenden Fragen zur Versicherungspflicht oder -freiheit (auch Studenten) vor Ort oder telefonisch Auskunft, hätte es der Erläuterung bedurft, inwiefern diese Fragen überhaupt den Beitragsbereich betreffen. Der Beklagten ist darin zuzustimmen, daß die Klägerin diese Darlegung vermissen läßt. Dies gilt auch für die in den Tätigkeitsberichten enthaltene Darstellung. Da sie bei besonderen fachspezifischen Fragen Auskunft im Arbeitgeberservice einholt, hätte sie auch ausführen müssen, in welchen Fällen sie kraft ihrer fachlichen Kenntnisse die Fragen selbst beantwortet und bei welchen Fragen ihre Tätigkeit in der Mittlerrolle zwischen Kunden und Auskunftsperson besteht. Die Weitergabe fachspezifischer Fragen und der diesbezüglichen Antworten kann nicht als qualifizierte fachliche Betreuung iSd. Nr. 1 der VergGr. 8 BAT/AOK gewertet werden.

dd) Auf das Vorliegen der übrigen Voraussetzungen des Beispiels Nr. 1 der VergGr. 8 BAT/AOK kommt es nicht mehr an.



f) Die Erfüllung der allgemeinen Anforderungen der VergGr. 8 BAT/AOK hat die Klägerin nicht dargelegt. Sie hat sich vielmehr darauf konzentriert, ihren Vergütungsanspruch mit der Erfüllung der Anforderungen des Beispiels Nr. 1 zu begründen. Auf die allgemeinen Anforderungen der VergGr. 8 BAT/AOK geht sie nur beiläufig ein und beschränkt sich darauf, unter deren Nennung geltend zu machen, daß ihre Tätigkeit auch den allgemeinen Merkmalen entspreche.

2. Der Anspruch auf - übertarifliche - Vergütung nach VergGr. 8 BAT/AOK kraft des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist von der Klägerin ebenfalls nicht schlüssig dargelegt.

a) Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz ist es dem Arbeitgeber verwehrt, einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemeinen begünstigenden Regelungen im Arbeitsverhältnis auszuschließen und schlechter zu stellen. Dieser Grundsatz gebietet, Gleiches gleich und Ungleiches seiner Eigenart entsprechend verschieden zu behandeln. Er ist dann verletzt, wenn sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache sich ergebender oder sonstwie sachlich einleuchtender Grund für eine Differenzierung nicht finden läßt. Zwar hat bei der Festlegung der Vergütung der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang vor dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dies gilt aber nur für individuell vereinbarte Arbeitsentgelte. Dagegen beansprucht der Gleichbehandlungsgrundsatz nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts uneingeschränkt Geltung, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip festlegt (*Senat 9. August 2000 - 4 AZR 439/99 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 281 mwN*).

b) Letzteres hat die Klägerin nicht dargelegt. Sie verweist lediglich auf die Vergütung der Leiterinnen der Servicestellen E-V und B nach VergGr. 8 BAT/AOK und behauptet, die tatsächlichen Grundlagen in diesen beiden Fällen seien die gleichen wie bei ihr. Aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts folgt, daß die genannten Servicestellen nicht die einzigen Servicestellen der Beklagten sind. Damit ist nicht dargelegt, daß die Beklagte nach der allgemeinen Regel verfährt, Leiter/Leiterinnen von Servicestellen übertariflich nach VergGr. 8 BAT/AOK zu vergüten. Mit der übertariflichen Besserstellung einzelner aus einer Gruppe vergleichbarer Arbeitnehmer kann ein Anspruch auf höhere Vergütung kraft des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht mit Erfolg begründet werden.



II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO.

Schliemann

Friedrich

Bott

E. Wehner

v. Dassel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)