

Aktenzeichen: 6 AZR 462/00
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 27. September 2001
- 6 AZR 462/00 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt (Oder)

Urteil vom 2. September 1998
- 7 Ca 4592/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 18. Januar 2000
- 1 Sa 37/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifgeltung im Beitrittsgebiet - Gleichbehandlung

Gesetze:

Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften
- (BAT-TgRV-O) § 1; BGB § 242 Gleichbehandlung

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



6 AZR 462/00
1 Sa 37/99
Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. September 2001

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. September 2001 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Peifer, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Armbrüster, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den ehrenamtlichen Richter Matiaske und die ehrenamtliche Richterin Markwat für Recht erkannt:



1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 18. Januar 2000 - 1 Sa 37/99 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin der BAT in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft der gesetzlichen Rentenversicherung geltenden Fassung (BAT-TgRV) anzuwenden ist und ob ihr deshalb seit dem 1. Juni 1995 Vergütung nach dem Vergütungstarifvertrag für Angestellte für den Bereich der Tarifgemeinschaft der gesetzlichen Rentenversicherung zusteht.

Die Klägerin ist seit 1991 als vollbeschäftigte Angestellte bei der Beklagten beschäftigt. Ihr Arbeitsplatz befand sich zunächst in S. Seit dem 1. Februar 1995 arbeitet sie in F. Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit und arbeitsvertraglicher Vereinbarung nach dem Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (BAT-TgRV-O) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung.

Die Beklagte ist Trägerin der gesetzlichen Arbeiterrentenversicherung des Landes Brandenburg. Sie wurde im Januar 1991 errichtet. Die Beklagte beschäftigt ca. 1.178 Angestellte, 77 Beamte und 61 Arbeiter. Sie übernahm 1991 einen Großteil ihrer Mitarbeiter von der Abteilung Rentenversicherung der ehemaligen DDR-Sozialversicherung. Die wenigsten dieser Arbeitnehmer verfügten über eine reguläre Ausbildung im Recht der Sozialversicherung der DDR. Die übernommenen Arbeitnehmer erhielten allein auf Grund des Besuchs mehrwöchiger - teils mehrmonatiger - Schulungslehrgänge Kenntnisse im Rentenversicherungsrecht der Bundesrepublik. Auch die Klägerin, die seit 1990 der Staatlichen Versicherung der DDR angehört hatte, verfügt nicht über eine Ausbildung als Sozialversicherungsfachangestellte. Sie absolvierte eine Anpassungsfortbildung von 188 Stunden und einen weiteren einmonatigen Lehrgang für Mitarbeiter von Auskunft- und Beratungsstellen.



Die Beklagte wendet auf die Arbeitsverhältnisse ihrer Arbeitnehmer überwiegend den BAT-TgRV-O an. 25 Mitarbeiter vergütet sie nach dem in den alten Bundesländern geltenden BAT-TgRV, der gegenüber dem BAT-TgRV-O für die Arbeitnehmer günstigere Arbeitsbedingungen vorsieht. 21 von ihnen, die von 1991 bis 1995 eingestellt wurden, kamen aus den alten Bundesländern, waren dort bereits bei einer Landesversicherungsanstalt tätig gewesen und wechselten bis auf eine Ausnahme unmittelbar zur Beklagten. Auf ihre vorangegangenen Arbeitsverhältnisse fand der BAT-TgRV Anwendung. 15 dieser Arbeitnehmer waren vor ihrer Einstellung bei der Beklagten bereits als Aufbauhelfer eingesetzt. Sie hatten mit Ausnahme einer Mitarbeiterin eine Ausbildung als Sozialversicherungsfachangestellte in den alten Bundesländern abgeschlossen. Bis auf einen Mitarbeiter verfügten alle diese Arbeitnehmer bei ihrer Einstellung bei der Beklagten über eine Berufserfahrung im Bereich der Sozialversicherung zwischen sechs und zwanzig Jahren. Außer den 21 Arbeitnehmern stellte die Beklagte 1991 zwei Juristen zu den Bedingungen des BAT-TgRV ein. Sie hatten die beiden Staatsexamen in den alten Bundesländern abgelegt. Einer war vor der Einstellung bei der Beklagten ua. sechs Jahre lang als Rechtsanwalt mit dem Schwerpunkt Arbeits- und Sozialrecht tätig gewesen. Der andere war vorher etwas mehr als ein Jahr Zivilrichter gewesen. 1993 stellte die Beklagte eine Ärztin zu den Bedingungen des BAT-TgRV ein. Diese war zuvor ua. seit 1986 als Ärztin in einem Klinikum tätig gewesen. Seit 1996 beschäftigt die Beklagte eine weitere Ärztin zu den Bedingungen des BAT-TgRV. Diese war seit Mai 1987 als Gutachterin und Referentin, seit September 1988 als Leiterin des ärztlichen Dienstes für die LVA Berlin und seit 1991 in deren Auftrag für die Überleitungsanstalt der ehemaligen Sozialversicherung der DDR tätig gewesen.

Bis 1995 standen Arbeitnehmer aus den neuen Bundesländern mit abgeschlossener Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten oder Verwaltungsspektor nicht zur Verfügung. Die Beklagte wurde bis September 1996 im Wege der Verwaltungshilfe von zwei Landesversicherungsanstalten aus den alten Bundesländern unterstützt. 1996/97 stellte die Beklagte zwei aus Brandenburg stammende Arbeitnehmerinnen, die bei der BfA in Berlin ausgebildet und dort nach westlichem Tarifrecht vergütet worden waren, zu den Bedingungen des BAT-TgRV-O ein.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie werde gegenüber den Arbeitnehmern, die Vergütung nach westlichem Tarifrecht erhalten, ohne sachlichen Grund ungleich behandelt. Die Beklagte differenziere allein nach der Herkunft der Arbeitnehmer und nicht nach ihrer Qualifikation. Sie vergüte auch schlecht qualifizierte Arbeit-



nehmer aus den alten Bundesländern nach BAT-TgRV, während sie allen Arbeitnehmern aus den neuen Bundesländern, auch gut qualifizierten in hervorgehobenen Positionen, ausschließlich Vergütung nach BAT-TgRV-O gewähre. Es werde bestritten, daß alle Mitarbeiter aus den alten Bundesländern nur zu den Bedingungen des BAT-TgRV bereit gewesen seien, eine Tätigkeit bei der Beklagten aufzunehmen.

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, daß auf das Arbeitsverhältnis der BAT-TgRV Anwendung findet und die Beklagte verpflichtet ist, an die Klägerin rückwirkend ab Juni 1995 Vergütung nach dem Vergütungstarifvertrag für Angestellte für den Bereich der Mitglieder der Tarifgemeinschaft der gesetzlichen Rentenversicherung zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Ansicht vertreten, Qualifikation und Berufserfahrung rechtfertigten die Besserstellung der aus den alten Bundesländern stammenden Arbeitnehmer. Deren Gewinnung sei zur Sicherung einer funktionstfähigen Rentenversicherung erforderlich gewesen. Sie seien nur zu den Bedingungen westlichen Tarifrechts bereit gewesen in Brandenburg zu arbeiten.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision hat keinen Erfolg. Zu Recht haben die Vorinstanzen die Klage als unbegründet abgewiesen.

I. Die Revision ist zulässig. Die Klägerin war bei der Einlegung und Begründung der Revision ordnungsgemäß vertreten.

Nach § 11 Abs. 2 ArbGG müssen sich die Parteien vor dem Bundesarbeitsgericht durch Rechtsanwälte als Prozeßbevollmächtigte vertreten lassen. Zur Vertretung ist jeder bei einem deutschen Gericht zugelassene Rechtsanwalt berechtigt. Die Prozeßbevollmächtigte der Klägerin ist als Rechtsanwältin zugelassen. Sie hat die Klägerin bei der Einlegung und Begründung der Revision auch als solche vertreten. Zwar



wurden sowohl die Revision als auch die Revisionsbegründung unter dem Briefkopf „Gewerkschaft der Sozialversicherung“ eingereicht. In beiden Schriftsätzen ist die Prozeßbevollmächtigte im Rubrum als „Rechtsanwältin W, Gewerkschaft der Sozialversicherung“ bezeichnet. Gleichwohl hat die Prozeßbevollmächtigte die Revision nicht als Vertreterin der Gewerkschaft eingelegt, sondern in ihrer Eigenschaft als Rechtsanwältin. Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung sind unterzeichnet mit „W, Rechtsanwältin“. Außerdem heißt es in der Revisionsschrift „in Sachen ... lege ich namens und in Vollmacht der Klägerin ... Revision ein und beantrage zu erkennen ...“. Daraus ergibt sich, daß die Prozeßbevollmächtigte in ihrer Funktion als Rechtsanwältin die Verantwortung für die Prozeßhandlungen übernommen und nicht lediglich für die Gewerkschaft der Sozialversicherung gehandelt hat (*BAG 21. November 1985 - 2 AZR 21/85 - AP KSchG 1969 § 1 Nr. 12 = EzA KSchG § 1 Nr. 42, zu I 2 der Gründe; 23. Juni 1988 - 8 AZR 740/85 - nv., zu A der Gründe; 19. März 1996 - 2 AZB 36/95 - BAGE 82, 239*).

II. Die Revision ist jedoch nicht begründet. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht einen Anspruch der Klägerin auf Anwendung des BAT-TgRV verneint.

1. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin fällt nicht unter den Geltungsbereich des BAT-TgRV. Es richtet sich vielmehr kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit gemäß § 4 Abs. 1 TVG nach dem BAT-TgRV-O. Nach § 1 Abs. 1 BAT-TgRV-O gilt dieser Tarifvertrag für Arbeitnehmer der Landesversicherungsanstalt Brandenburg, die in einer der Rentenversicherung der Angestellten unterliegenden Beschäftigung tätig sind (Angestellte) und deren Arbeitsverhältnisse in dem in Art. 3 des Einigungsvertrags genannten Gebiet begründet sind. Diese Voraussetzungen liegen hier vor. Die Klägerin ist Angestellte der Landesversicherungsanstalt Brandenburg. Ihr Arbeitsverhältnis ist im Beitrittsgebiet begründet, da es für eine Tätigkeit in diesem Gebiet geschlossen wurde und sich der Arbeitsplatz der Klägerin dort, nämlich in Brandenburg, befindet.

2. Arbeitsvertraglich haben die Parteien keine für die Klägerin günstigere Vereinbarung getroffen. In § 2 des Arbeitsvertrags vom 1. Oktober 1991 ist geregelt, daß sich das Arbeitsverhältnis nach dem BAT-TgRV-O und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung richtet. Damit haben die Parteien auf die tarifliche Rechtslage Bezug genommen.

3. Die Klägerin kann den geltend gemachten Anspruch nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen. Sie wird durch die Anwendung des



BAT-TgRV-O gegenüber anderen Arbeitnehmern der Beklagten nicht ohne sachlichen Grund ungleich behandelt.

a) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet sowohl die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage als auch die sachfremde Differenzierung zwischen Arbeitnehmern einer bestimmten Ordnung. Unzulässig ist nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung. Eine Differenzierung ist sachfremd, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigen Gründe gibt, wenn also für eine am Gleichheitsgedanken orientierte Betrachtungsweise die Regelung als willkürlich anzusehen ist (vgl. BVerfG 15. Oktober 1985 - 2 BvL 4/83 - BVerfGE 71, 39, 58). Im Bereich der Vergütung gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz zwar nur eingeschränkt, weil der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang hat. Dies gilt aber nur für individuell vereinbarte Löhne und Gehälter. Wenn der Arbeitgeber, was ihm die Vertragsfreiheit ermöglicht, einzelne Arbeitnehmer besserstellt, können daraus andere Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Gleichbehandlung herleiten. Das Gebot der Gleichbehandlung greift jedoch immer dann ein, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip auf Grund einer abstrakten Regelung gewährt. Von einer solchen Regelung darf er Arbeitnehmer nur aus sachlichen Gründen ausschließen (st. Rspr., vgl. BAG 26. Oktober 1995 - 6 AZR 125/95 - BAGE 81, 207, 210 f.; 20. März 1997 - 6 AZR 453/96 - ZTR 1997, 568, zu I 3 der Gründe; 23. August 1995 - 5 AZR 293/94 - BAGE 80, 354, 359 f.; 28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 - BAGE 71, 29, 37).

b) Bei Anwendung dieser Grundsätze ergibt sich, daß sich die Klägerin hinsichtlich der 1993 eingestellten Ärztin nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz berufen kann. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war diese Ärztin nur bereit, gegen eine Vergütung nach „West-Tarifen“ für die Beklagte tätig zu werden. Die Beklagte hat daher, wie das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler angenommen hat, mit dieser Arbeitnehmerin einzelvertraglich die Geltung des BAT-TgRV vereinbart. Dies steht der Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes entgegen. Zwar hat die Klägerin in der Revisionsbegründung die Verletzung der Aufklärungspflicht (§§ 139, 286 ZPO) durch das Landesarbeitsgericht gerügt und unter Bezugnahme auf die Berufungsbegründung und den Schriftsatz vom 25. Juni 1999 vorgetragen, sie habe stets bestritten, daß mit den begünstigten Arbeitnehmern individuelle Vereinbarungen getroffen worden seien. Diese Rüge bezieht sich jedoch nicht konkret auf



den Fall der 1993 eingestellten Ärztin, sondern darauf, daß das Landesarbeitsgericht - nach Auffassung der Klägerin - zu dem Ergebnis gelangt sei, die Beklagte habe gar keine Gruppenbildung vorgenommen, sondern mit allen begünstigten Arbeitnehmern einzelvertragliche Vereinbarungen getroffen. Auf den Fall der 1993 eingestellten Ärztin ist die Klägerin in der Revisionsbegründung konkret nicht eingegangen. Insbesondere hat sie die der rechtlichen Würdigung des Landesarbeitsgerichts zugrunde liegende tatsächliche Feststellung, diese Arbeitnehmerin sei nur bereit gewesen, zu den Bedingungen des westlichen Tarifrechts für die Beklagte zu arbeiten, mit Verfahrensrügen nicht angegriffen. Diese Feststellung ist daher für den Senat bindend (§ 561 Abs. 2 ZPO).

c) Hinsichtlich der übrigen begünstigten Arbeitnehmer ist der Gleichbehandlungsgrundsatz zwar anwendbar. Denn die Beklagte gewährt nach ihrem eigenen Vortrag und nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts diesen Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse gemäß § 1 Abs. 1 BAT-TgRV-O dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrags unterfallen, übertariflich Leistungen nach BAT-TgRV wegen ihrer Ausbildung in den alten Bundesländern und der dort erworbenen Berufserfahrung. Damit verfährt die Beklagte nach einem generalisierenden Prinzip auf Grund einer abstrakten Regelung. Dabei kommt es nicht darauf an, daß nur 25 von insgesamt über 1.100 Arbeitnehmern übertarifliche Leistungen erhalten. Für die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist es unerheblich, daß die Gruppe der Begünstigten kleiner ist als die Gruppe der von der übertariflichen Leistung ausgeschlossenen Arbeitnehmer. Entscheidend ist allein, daß der Arbeitgeber, wie hier, nach einem generalisierenden Prinzip vorgeht (*BAG 30. März 1994 - 10 AZR 681/92 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 113 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 110; 25. Januar 1984 - 5 AZR 89/82 - BAGE 45, 76*).

d) Die Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgrundsatzes scheitert nicht daran, daß die Klägerin eine andere Tätigkeit ausübt als die begünstigten Arbeitnehmer.

Zwar gebietet der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nur die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage. Dabei sind grundsätzlich nur solche Arbeitnehmer vergleichbar, die von ihrer Tätigkeit her vergleichbar sind. Dies gilt insbesondere für die hier maßgebliche Frage der Vergütung. Der Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer ist aber dann weiter zu ziehen, wenn nach den Grundsätzen oder Regeln, die der Arbeitgeber aufgestellt hat, auf weitere sachlich begründete Kriterien abzustellen ist (*BAG 12. Januar 1994 - 5 AZR 6/93 - BAGE 75, 236, zu*



B IV 1 b der Gründe). So verhält es sich hier. Die Beklagte gewährt nicht nur für eine bestimmte Tätigkeit Vergütung nach BAT-TgRV, sondern verlangt, daß diese Arbeitnehmer ihre Qualifikation und Berufserfahrung in den alten Bundesländern erworben haben, unabhängig davon, welche Tätigkeiten sie ausüben.

e) Für die Ungleichbehandlung der Klägerin gegenüber den Arbeitnehmern, die Vergütung nach BAT-TgRV erhalten, besteht ein sachlicher Grund.

aa) Die Ungleichbehandlung verschiedener Arbeitnehmergruppen bei freiwilligen übertariflichen Leistungen ist grundsätzlich mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar, wenn die Unterscheidung nach dem Zweck der Leistung gerechtfertigt ist (*BAG 8. März 1995 - 5 AZR 869/93 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 123 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 62, zu II 1 der Gründe; 20. Juli 1993 - 3 AZR 52/93 - BAGE 73, 343, zu 2 c der Gründe; 23. April 1997 - 10 AZR 603/96 - AP BAT §§ 22, 23 Zulagen Nr. 22 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 72*). Der Arbeitgeber, der eine übertarifliche Leistung gewährt, will damit einen bestimmten Erfolg erreichen. Er verfolgt somit einen bestimmten Zweck. In der Bestimmung dieses Zwecks ist er grundsätzlich frei. Er ist daher auch frei, die Voraussetzungen der Leistung so zu bestimmen, daß diese zu dem gewünschten Erfolg führen. Nur von dem Zweck der Leistung her kann deshalb beurteilt werden, ob die vorgenommene Differenzierung sachlich gerechtfertigt ist, weil sie geeignet ist, diesem Zweck zu dienen, um den gewünschten Erfolg herbeizuführen (*BAG 5. März 1980 - 5 AZR 881/78 - BAGE 33, 57, zu II 2 der Gründe; 10. März 1998 - 1 AZR 509/97 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 207 = EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 40, zu 1 b aa der Gründe*). Ein sachlicher Grund kann darin liegen, daß den Angehörigen der begünstigten Gruppe eine übertarifliche Leistung gewährt wird, weil für die entsprechenden Arbeitsplätze ohne zusätzlichen finanziellen Anreiz keine Arbeitskräfte zu gewinnen oder zu halten sind (*BAG 23. August 1995 - 5 AZR 293/94 - BAGE 80, 354; 25. August 1982 - 5 AZR 107/80 - BAGE 39, 336, zu II 5 b aa der Gründe*). Das Bestreben, durch die Gewährung übertariflicher Leistungen eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern zu gewinnen oder zu halten, auf die der Arbeitgeber besonders angewiesen ist, kann eine Differenzierung ebenso sachlich rechtfertigen wie der Wunsch, eine bestimmte Arbeitnehmergruppe wegen der Arbeitsmarktsituation stärker an den Betrieb zu binden (*BAG 10. März 1998 - 1 AZR 509/97 - aao, zu einer sog. Motivationszulage; 25. Januar 1984 - 5 AZR 89/82 - BAGE 45, 76*). So liegt der Fall hier.



bb) Die Beklagte vergütet nach ihrem eigenen Vortrag und nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts Arbeitnehmer übertariflich nach BAT-TgRV wegen der in den alten Bundesländern absolvierten Ausbildung und der dort erworbenen Berufserfahrung, weil sie annahm, in der Aufbauphase auf solche Arbeitnehmer angewiesen zu sein. In dieser Zweckbestimmung war die Beklagte frei. Dem Arbeitgeber ist es grundsätzlich unbenommen, die Qualifikationsanforderungen festzulegen und Vorgaben hinsichtlich des von ihm einzusetzenden Personals zu treffen (*BAG 20. November 1996 - 5 AZR 645/95 - BAGE 84, 331*). Die Entscheidung der Beklagten, in der Aufbauphase auch Arbeitnehmer zu beschäftigen, die in den alten Bundesländern eine Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten absolviert hatten und/oder über Berufserfahrung auf diesem Gebiet verfügten, erscheint nicht sachfremd. Es liegt auf der Hand, daß der Aufbau der gegenüber der Sozialversicherung der ehemaligen DDR gänzlich anders gestalteten Rentenversicherung der Bundesrepublik den Einsatz von Arbeitnehmern erforderte, die mit den maßgeblichen Vorschriften und Verfahrensweisen bereits vertraut waren und über praktische Erfahrungen verfügten, die sie nicht nur selbst anwenden, sondern in der täglichen Praxis auch an die Arbeitnehmer weitergeben konnten, deren Arbeitsverhältnis im Beitrittsgebiet begründet sind. Eine solche Ausbildung ist, ebenso wie jahrelange einschlägige Berufserfahrung, einer relativ kurzfristigen Nachschulung, die die aus den neuen Bundesländern übernommenen oder neu eingestellten Arbeitnehmer absolviert haben, nicht vergleichbar. Ausgebildete Sozialversicherungsfachangestellte aus den neuen Bundesländern standen nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts in der Aufbauphase nicht zur Verfügung, sondern erst 1995/96. Über langjährige einschlägige Berufserfahrung konnten Arbeitnehmer aus den neuen Bundesländern vor diesem Zeitpunkt ebenfalls nicht verfügen. Deshalb ist der Entschluß der Beklagten, in der Aufbauphase Arbeitnehmern mit einer in den alten Bundesländern absolvierten Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten und/oder mit Berufserfahrung auf diesem Gebiet eine übertarifliche Vergütung zu gewähren, um einen Anreiz zu einem Arbeitsplatzwechsel in die neuen Bundesländer zu schaffen, nicht sachfremd. Die Beklagte konnte ohne weiteres davon ausgehen, daß Arbeitnehmer, die bei Sozialversicherungsträgern in den alten Bundesländern beschäftigt waren, ohne zusätzlichen finanziellen Anreiz jedenfalls in der hier maßgeblichen Zeit von 1991 bis 1996 nicht bereit waren, ihre bisherigen Arbeitsplätze aufzugeben, um eine Tätigkeit in den neuen Bundesländern zu übernehmen. Dazu bestand in der Regel keine Veranlassung. Auch für Berufsanfänger mit einer abgeschlossenen Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten durfte die Be-



klagte auf Grund der damaligen Arbeitsmarktsituation davon ausgehen, daß sie zu den Bedingungen des BAT-TgRV-O einen Arbeitsplatz in den neuen Bundesländern in der Regel nicht übernehmen würden.

Auch für die Begünstigung der beiden in den alten Bundesländern ausgebildeten Juristen besteht ein sachlicher Grund. Sie verfügen ebenfalls über eine abgeschlossene Ausbildung, die es 1991 in den neuen Bundesländern in dieser Form nicht gab. Es ist offensichtlich, daß sich eine im Aufbau befindliche Einrichtung wie die Beklagte mit einer Vielzahl von Rechtsfragen und Rechtsproblemen konfrontiert sah und deshalb auf die Mitarbeit von Juristen angewiesen war, die sich mit dem bundesdeutschen Recht auskannten. Einer der beiden Juristen war zudem bereits jahrelang als Rechtsanwalt auf dem Gebiet des Sozialrechts tätig gewesen und verfügte daher auch über fachspezifische Berufserfahrung. Gleiches gilt für die 1996 eingestellte Ärztin. Diese konnte eine langjährige Berufserfahrung bei einer Landesversicherungsanstalt aufweisen und damit bei einer Einrichtung, die, wie die Beklagte, zu den öffentlich-rechtlichen Trägern der Sozialversicherung gehört.

Die Entscheidung der Beklagten, in der Aufbauphase Arbeitnehmer, die für sie im Hinblick auf Qualifikation und Berufserfahrung von besonderem Interesse waren, für eine Tätigkeit in den neuen Bundesländern zu gewinnen und dafür einen zusätzlichen finanziellen Anreiz durch eine übertarifliche Vergütung zu schaffen, war daher nicht sachfremd.

cc) Entgegen der Auffassung der Klägerin hat sich die Beklagte an ihre eigenen Vorgaben gehalten und nicht ausschließlich nach der Herkunft der Arbeitnehmer differenziert. Zwar verfügt die Arbeitnehmerin K, auf die die Klägerin in diesem Zusammenhang abstellt, nicht über eine Ausbildung als Sozialversicherungsfachangestellte. Sie war jedoch nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen und damit für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts jahrelang als Sachbearbeiterin bei einer Landesversicherungsanstalt in den alten Bundesländern beschäftigt und besaß daher eine einschlägige Berufserfahrung. Dem Arbeitnehmer S, auf den sich die Klägerin ebenfalls berufen hat, fehlte zwar Berufserfahrung. Er hatte jedoch im Jahr 1991 die Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten in den alten Bundesländern erfolgreich beendet und besaß daher Fachkenntnisse, die auf einer Ausbildung beruhten, die weitaus umfangreicher war als die Nachschulung der Arbeitnehmer aus den neuen Bundesländern. Es war daher folgerichtig, daß die Beklagte diese Ar-



beitnehmer, dem Zweck der Regelung folgend, in den Kreis der Begünstigten einbezog.

Damit, daß die Beklagte die beiden 1996/1997 eingestellten Arbeitnehmerinnen aus den neuen Bundesländern, die zuvor bei der BfA in Berlin ausgebildet worden waren und dort Vergütung nach westlichem Tarifrecht erhalten hatten, nicht übertariflich vergütet, sondern nach BAT-TgRV-O, läßt sich nicht belegen, die Beklagte sei zu Lasten der Arbeitnehmer aus dem Beitrittsgebiet willkürlich von ihrem eigenen System abgewichen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts standen im Zeitpunkt dieser Einstellungen bereits in den neuen Bundesländern ausgebildete Sozialversicherungsfachangestellte zur Verfügung. Deshalb war es, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat, konsequent, daß die Beklagte ab diesem Zeitpunkt neu eingestellte Mitarbeiter mit Fachausbildungen auf dem Gebiet des Sozialversicherungsrechts nicht mehr durch übertarifliche Leistungen besserstellte.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Peifer

Dr. Armbrüster

Gräfl

H. Markwat

Matiaske





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)