

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 Sa 149/10

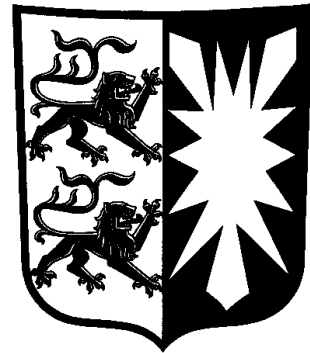
4 Ca 1371 b/09ArbG Elmshorn

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 27.01.2011

Gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 09.11.2010 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und die ehrenamtliche Richterin als Beisitzerin

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 17.02.2010, Az.: 4 Ca 1371 b/09, wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Klägerin.
3. 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 macht Vergütungsansprüche für den Zeitraum August 2007 bis August 2009 auf der Grundlage einer höheren Eingruppierung geltend.

Die am1954 geborene Klägerin ist seit dem 01.07.1996 als vollbeschäftigte Angestellte mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden tätig. Bis zum 31.03.2009 war die Klägerin in der Bezirksdirektion West der Beklagten als Fachberaterin im Spezialistenteam „Häusliche Krankenpflege/Pflegeversicherung“ (HKP/PV) eingesetzt. Seit dem 01.04.2009 ist sie im Teleservice, ebenfalls in der Bezirksdirektion West, beschäftigt.

Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft einzelvertraglicher Einbeziehung die Regelungen des BAT/AOK-Neu Anwendung. Seit dem 01.11.1997 bezieht die Klägerin ein Gehalt nach der Vergütungsgruppe (VergG) 6 der Anlage 1 a zum BAT/AOK-Neu. Mit Schreiben vom 27.02.2008 begehrte die Klägerin die Höhergruppierung von VergG 6 nach VergG 7 BAT/AOK (Bl. 12 d. A.). Mit Anwaltsschreiben vom 25.02.2009 wiederholte sie den Höhergruppierungsantrag (Bl. 13-16 d. A.). Die Beklagte lehnte die Höhergruppierung mit Schreiben vom 13.03.2009 ab (Bl. 17-18 d. A.).

Die Anlage 1 zum BAT/AOK enthält – soweit hier von Belang – folgende Vergütungssystematik:

VergG 5

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

zum Beispiel:

1. Beschäftigte im Leistungs- oder Versicherungs- oder Beitrags- oder Vertragsbereich, die
 - Sachverhalte bearbeiten oder
 - Abrechnungen sachlich prüfen oder
 - Zahlungen sachlich feststellen.

...

VergG 6

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbständige Leistung erfordern.

zum Beispiel:

1. Beschäftigte im Leistungs- oder Versicherungs- oder Beitrags- oder Vertragsbereich, die
 - Sachverhalte bearbeiten oder
 - Abrechnungen sachlich prüfen oder
 - Zahlungen sachlich feststellen,
 wenn sie sich durch ihre Leistungen aus der Vergütungsgruppe 5 herausheben (Protokollnotiz)

...

Protokollnotiz zu Ziff. 1:

Die tarifschließenden Parteien sind sich einig, dass dieses Merkmal in der Regel nach zweijähriger Tätigkeit erfüllt ist.

VergG 7

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

zum Beispiel:

1. Beschäftigte, die im Leistungs- und Versicherungs- und Beitragsbereich Kunden/Kundinnen betreuen, oder Beschäftigte im Vertragsbereich, die auch Prüfanträge vorbereiten
2. Beschäftigte der Vergütungsgruppe 6 Ziffer 1 mit zusätzlichen Aufgaben (Protokollnotiz) oder mit umfassenden Aufgaben

....

Protokollnotiz zu Ziff. 2:

Zusätzliche Aufgaben sind u.a.

- die wiederkehrende Vertretung anderer Beschäftigter auf anderen Arbeitsplätzen (§ 22 BAT/AOK–Neu bleibt unberührt),
- Unterstützung von Führungskräften bei Sonderaufgaben und/oder bei der Einarbeitung von Beschäftigten und/oder bei der Ausbildung.

In dem Team HKP/PV arbeiteten neben der Klägerin regelmäßig zehn vergleichbare Fachbearbeiter/innen. Teamleiterin war Frau A.. Das Team wurde ursprünglich durch eine sogenannte Pflegefachkraft unterstützt. Die Pflegefachkraft war eingruppiert in VergG 7. Seit dem Weggang der früheren Pflegefachkraft (Mitte 2007) ist deren Stel-

le nicht wieder besetzt worden. Seit diesem Zeitpunkt haben alle Teammitarbeiter anteilig deren Aufgaben mit übernommen.

Mit der am 13.08.2009 vor dem Arbeitsgericht erhobenen Klage hat die Klägerin ihren Höhergruppierungsantrag weiterverfolgt und die Vergütungsdifferenzen zwischen dem gezahlten Gehalt nach der VergG 6 und dem begehrten Gehalt nach VergG 7 für den Zeitraum von August 2007 bis einschließlich August 2009 geltend gemacht.

Die Klägerin hat gemeint,

sie erfülle sowohl das Regelbeispiel Ziff. 1 als auch dasjenige der Ziff. 2 zu VergG 7. Durch den Wegfall der Stelle der Pflegefachkraft sei die Arbeitsbelastung der Fachberater/innen, so auch ihre, gestiegen. Sie, die Klägerin, erbringe auch zumindest 50 % selbstständige Leistungen. Dies folge bereits daraus, dass die Tätigkeit einer Pflegefachkraft selbstständige Leistungen darstelle und sie gerade diese Aufgaben mit übernommen habe. Sie bearbeite die Vorgänge auch in medizinischer Hinsicht völlig selbstständig, nur in Ausnahmefällen werde ihre Arbeit von der Teamleiterin Frau A. kontrolliert. Die Klägerin hat insoweit auf einen exemplarisch dargelegten Tagesablauf verwiesen:

- Pflegeversicherung: Durcharbeitung und Bearbeitung der Wiedervorlageliste im System Apollo (Vergleich/Abgleich offener Zahlungen, Soll/Ist Vergleich, Überprüfung bei Krankenhausentlassungen, bei vollstationärer Pflege, wie viele Tage sich der Versicherte im Krankenhaus befand, Prüfung einer möglichen Kürzung des vollstationären Pflegegeldes, beispielhaft) durchschnittlicher Aufwand 60 Minuten
- Häusliche Krankenpflege und Pflegeversicherung: Durchsicht der täglichen Überwachung und deren Bearbeitung, Zeitaufwand 90 Minuten, davon 30 Minuten mit Bezug zu Fachkenntnissen einer Pflegefachkraft
- Pflegeversicherung: Bearbeitung von Widersprüchen, Prüfung der zeitlichen Abläufe (Datum des Widersprucheinganges), Prüfung Fristablauf, Mitteilung des Widerspruches an die WD-Stelle, Vergabe einer WD-Nummer, Erfassung des Widerspruches/der Widersprüche im System Apollo, Erteilung von MDK-Aufträgen mit Kopie des Widerspruches, Korrespondenz mit den Widerspruchsführern, Dienstüberwachung, Zeitaufwand 90 Minu-

ten

- Häusliche Krankenpflege: Prüfung von Pflegemaßnahmen und Pflegeaufwand von Versicherten, Beurteilung der Notwendigkeit pflegerischer Maßnahmen, Abstimmung von Pflegemaßnahmen mit Versicherten selbst, Angehörigen, Ärzten und Pflegediensten, vollständige Aufnahme der häuslichen Situation der Versicherten, die häusliche Pflege beanspruchen wollen, Einbeziehung der Pflegedienste, Ärzte und Familien bis zur abschließenden Entscheidung über geltend gemachte Maßnahmen der häuslichen Krankenpflege (Übernahme der Kosten oder Ablehnung der Kostenübernahme), zeitlicher Aufwand vier Stunden.“

Daraus folge, dass sie täglich mindestens vier Stunden mit den vorgeschriebenen Maßnahmen und Tätigkeiten im Bereich der häuslichen Krankenpflege befasst sei, die ohne Zugriff auf die medizinischen und pflegerischen Kenntnisse einer Pflegefachkraft nicht erledigt werden können. Im Übrigen habe sie die Teamleiterin Frau A. regelmäßig wiederkehrend für ihre Unterstützung in Anspruch genommen, wenn zu bearbeitende Projekte/Aufgaben von dieser zeitlich nicht bewältigt werden konnten. Bei diesen Projekten handelte es sich um Aufgaben aus dem Zuständigkeitsbereich ihrer Vorgesetzten.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie € 6.642,00 brutto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat gemeint,

die Klägerin habe die Voraussetzungen für die begehrte Höhergruppierung nach VergG 7 bereits nicht substantiiert dargelegt. Vergütungsansprüche für August 2007 seien gemäß § 61 BAT/AOK-Neu verfallen. Die geltend gemachten Vergütungsdifferenzen ab April 2009 seien nicht schlüssig dargelegt, da für die Klägerin ein Arbeitsplatzwechsel stattgefunden habe. Das geforderte Tarifmerkmal „umfassende Fachkenntnisse“ der VergG 7 setze eine kumulative Kundenbetreuung sowohl im Leistungs-, im Versicherungs- und im Beitragsbereich voraus. Dies zeige das Regelbei-

spiel Ziff. 1 zu VergG 7. Demgegenüber sei die Klägerin nur Spezialistin im Teilbereich des Versicherungsrechts. Nichts anderes ergebe sich aus dem Umstand, dass dem Team keine Pflegefachkraft mehr zur Seite stehe. Bei dieser Dreiviertelstelle (Pflegefachkraft) und weiteren 10 Teammitarbeitern ergebe sich rechnerisch, dass jede Fachberaterin 7,5 % der Tätigkeiten einer Pflegefachkraft übernommen hat. Dies habe für sich genommen keine Auswirkungen auf die Eingruppierung, denn nach der Eingruppierungssystematik müssten wenigstens 50 % der auszuübenden Tätigkeiten unter die geltend gemachte Vergütungsgruppe fallen. Die Angaben hinsichtlich der von der Teamleiterin Frau A. regelmäßig übertragenen Aufgaben seien nicht einlassungsfähig. Solche regelmäßigen Übertragungen hätten nicht stattgefunden.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 17.02.2010 die Klage abgewiesen. Die Klägerin habe nicht dargelegt, dass sie entsprechend dem Regelbeispiel Ziff. 2 zu VergG 7 mit zusätzlichen Aufgaben im Sinne der Protokollnotiz betraut sei. Ihrem Vortrag lasse sich nicht entnehmen, welche konkreten zusätzlichen Aufgaben ihr die Teamleiterin in welchem zeitlichen Umfang mit welcher eingruppierungsrechtlichen Konsequenz übertragen habe. Die Klägerin falle aber auch nicht unter das Regelbeispiel Ziff. 1 zu VergG 7. Unstreitig sei sie nicht in den drei Sparten Leistungs-, Versicherungs- und Beitragsbereich tätig. Damit habe sie aber nicht dargelegt, dass ihre Tätigkeiten „umfassende Fachkenntnisse“ voraussetzen. Eine besonders tiefgehende Qualifikation in einem Teilbereich erfülle nicht das Tarifmerkmal der „umfassenden Fachkenntnisse“. Auch die zumindest zu 50 % geforderten „selbstständigen Leistungen“ habe die Klägerin nicht schlüssig dargelegt. Allein der Umstand, dass keine Pflegefachkraft mehr vorhanden war, belege nicht, dass die Klägerin zu 50 % „selbstständige Leistungen“ erbracht habe. Unstreitig habe die Klägerin die Aufgaben der Pflegefachkraft nicht alleine übernommen, sondern die Aufgaben der Dreiviertelkraft seien auf alle Fachberater/innen verteilt worden. Es fehle insgesamt an der Darlegung abgrenzbarer Arbeitsvorgänge, die unter die vergütungsrelevanten Tätigkeitsmerkmale hätten subsumiert hätten können.

Gegen dieses ihr am 19.03.2010 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 09.04.2010 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese nach gewährter Fristverlängerung bis zum 21.06.2010 am 21.06.2010 begründet.

Die Klägerin trägt vor,

dass sie jedenfalls auch im Leistungs- und Versicherungs- und Beitragsrecht tätig gewesen sei, sodass sie das Regelbeispiel Ziff. 1 zu VergG 7 erfülle. Insoweit verweist die Klägerin auf die exemplarische Tätigkeitsdarstellung vom 08.12. bis 16.12.2008 (Anlage K 5, Bl. 92 - 99 d. A.). Danach sei sie tätig gewesen in der häuslichen Krankenpflege, der dem Bereich der Krankenversicherung zuzurechnen sei, der Rentenversicherung, nämlich der Rentenversicherungspflicht der Pflegepersonen, mithin im Bereich des Beitragsrechts, und in der Pflegeversicherung, mithin im Versicherungsbereich. Damit erfülle sie die Tätigkeitsmerkmale des Regelbeispiels Ziff. 1 zu VergG 7, was indiziere, dass sie Tätigkeiten verrichte, die gründliche und umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erforderten. Sie sei zumindest zu 50 % im Bereich der häuslichen Krankenpflege tätig, allein diese Tätigkeit erfordere selbstständige Leistungen, da sie, die Klägerin, über Kenntnisse verfüge, die den Kenntnissen einer Pflegefachkraft entsprächen. Damit seien diese Tätigkeiten, die in einem inhaltlichen Zusammenhang stünden, insgesamt als selbstständige Leistungen zu bewerten.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 17.02.2010, Az.: 4 Ca 1371 b/09, abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an sie € 6.642,00 brutto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt

das angefochtene Urteil. Die von der Klägerin mit der Berufungsbegründung eingereichte Tätigkeitsdarstellung sei in zeitlicher Hinsicht bereits nicht repräsentativ. Sie könne nicht Grundlage für die Überprüfung einer Eingruppierung sein. Im Übrigen

ergebe sich auch hieraus nicht das Tarifmerkmal der „selbstständigen Leistungen“. Den Tagesberichten lasse sich nicht entnehmen, dass die von der VergG 7 geforderte Bandbreite der Tätigkeit erfüllt werde. Unter diese Gruppe fielen Kundenberater, die bei ihr, der Beklagten, abteilungsübergreifend in den elementaren Bereichen Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit und der Beitragsabrechnung umfassend tätig seien. Die Tätigkeitsauflistung dokumentiere im Wesentlichen Telefonate, nicht aber die eigentliche Sachbearbeitung. Es fehlten Angaben z. B. die zu den Aufgaben gemäß Stellenbeschreibung gehörenden Entscheidungen über Leistungsanträge aus der Pflegeversicherung sowie Leistungsauszahlungen und die fallbezogene Pflegeberatung. Der für die Eingruppierung in VergG 7 geforderte Grad der Selbstständigkeit sei nicht vorhanden. Vielmehr sammelten die Teammitarbeiter vorab Informationen zu den anstehenden Fällen und nähmen eine Vorbewertung vor zu Kostenübernahme bei Erst- und Folgeverordnungen von häuslicher Krankenpflege. Die abschließende Prüfung erfolge jedoch durch die Teamleiterin A.. Erst aufgrund ihrer abschließenden Entscheidung werde ein Leistungsbescheid erstellt. Die Aufgaben der Klägerin im Bereich des Beitragsrechts seien nur von untergeordneter Bedeutung. Sie beschränkten sich auf die Feststellung der Rentenversicherungspflicht von Pflegepersonen und der damit verbundenen Beitragsabführung. Diese Tätigkeit mache nur einen sehr geringen Anteil an ihrer Gesamtarbeitszeit aus.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt des Sitzungsprotokolls vom 09.11.2010 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden.

In der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg.

Das Arbeitsgericht hat die Zahlungsklage sowohl im Ergebnis als auch in der Be-

gründung zu Recht abgewiesen. Die hiergegen von der Klägerin mit der Berufung erhobenen Einwände rechtfertigen keine abweichende Entscheidung. Zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen kann insoweit auf die zutreffenden Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils verwiesen werden. Lediglich ergänzend und auf den Sach- und Rechtsvortrag der Klägerin in der Berufungsinstanz eingehend wird noch auf Folgendes hingewiesen:

1. Die Klägerin hatte im streitgegenständlichen Zeitraum keinen Anspruch auf Vergütung nach der VergG 7. Die Klägerin war als Fachbearbeiterin im Bereich HKV/PV vielmehr zutreffend eingruppiert in VergG 6.

a) Nach der Eingruppierungssystematik des § 20 BAT/AOK-Neu richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung. Dabei sind die Beschäftigten nach § 20 Abs. 2 BAT/AOK-Neu in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Dies ist der Fall, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Der Klage auf tarifgerechte Vergütung kann mithin nur stattgegeben werden, wenn im streitigen Anspruchszeitraum mindestens die Hälfte der die Gesamtarbeitszeit der Klägerin ausfüllenden Arbeitsvorgänge der von ihr auszuübenden Tätigkeit als Fachberaterin im Bereich HKP/VP die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale der VergG 7 der Anlage 1 a zu § 20 BAT/AOK-Neu erfüllt.

b) Die Darlegungs- und Beweislast bei einer Höhergruppierungsklage obliegt dem Arbeitnehmer. An seinen Vortrag sind hohe Anforderungen zu stellen. Der Angestellte muss diejenigen klagebegründenden Tatsachen vortragen und im Bestreitensfall beweisen, aus denen für das Gericht rechtliche Schlüsse dahin möglich sind, dass er die in Betracht kommenden Tätigkeitsmerkmale unter Einschluss der darin vorgezeichneten Qualifizierung erfüllt. Dazu reicht weder eine Wiederholung tariflicher Tätigkeitsmerkmale noch eine in tatsächlicher Beziehung lückenlose und genaue Darlegung der Tätigkeiten und Einzelaufgaben aus, wenn sich daraus nicht zugleich entnehmen lässt, aufgrund welcher konkreten Tatsachen die jeweils in Betracht

kommenden qualifizierenden Tätigkeitsmerkmale erfüllt werden sollen. Die Darlegungslast orientiert sich an den rechtlichen Erfordernissen der einzelnen Tätigkeiten (BAG Urt. v. 19.03.1980, - 4 AZR 300/78 -, AP Nr. 32 zu §§ 22, 23 BAT 1975; LAG Schleswig-Holstein Urt. v. 29.11.2007 – 4 Sa 355/07 -, zit. n. Juris). Lediglich mit der Vorlage einer Arbeitsplatzbeschreibung wird dem Erfordernis eines substantiierten Tatsachenvortrages nicht Rechnung getragen. Der Angestellte hat die Aufgabe, begründete Tatsachen darzulegen und im Fall des Bestreitens zu beweisen (BAG Urt. v. 07.06.1990, - 6 AZR 423/88 -, AP Nr 6 zu §§ 22, 23 BAT ‚Zulagen‘).

Die Anspruchsvoraussetzungen einer bestimmten Vergütungsgruppe sind regelmäßig schon dann als erfüllt anzusehen, wenn den allgemein gefassten Tätigkeitsmerkmalen einer bestimmten Vergütungsgruppe konkrete Beispiele beigelegt sind und der Angestellte eine den Beispielen entsprechende Tätigkeit auszuüben hat (BAG Urt. v. 17.01.1996 – 4 AZR 662/94 – AP Nr. 4 zu §§ 22, 23 BAT ‚Sparkassenangestellte‘; BAG Urt. v. 08.09.1999 – 4 AZR 609/98 – BAGE 92, 266, 281; LAG Schleswig-Holstein Urt. v. 08.06.2004 – 5 Sa 5/04 -, zit. n. Juris). Die Tarifvertragsparteien bringen auf die dargestellte Weise zum Ausdruck, dass die beispielhaft genannte Tätigkeit die vorangestellten allgemeinen Tätigkeitsmerkmale erfüllt (BAG, Urteil vom 29.04.1981 – 4 AZR 1007/78 –, AP Nr. 11 zu § 1 TVG ‚Tarifverträge: Rundfunk‘). Der Prüfung der allgemeinen Anforderungen bedarf es deshalb dann nicht mehr.

2. Dies zugrunde gelegt hat die Klägerin nicht substantiiert dargelegt, dass die von ihr im streitigen Zeitraum unstreitig ausgeübten Tätigkeiten einer Fachberaterin im Bereich HKP/VP entsprechend der VergG 7 zu vergüten ist. Die von der Klägerin im streitigen Zeitraum ausgeübte Tätigkeit entsprach weder dem Regelbeispiel der Ziff. 1 der VergG 7 (a) noch demjenigen der Ziff. 2 der VergG 7 (b). Die Klägerin erfüllte als Fachberaterin im Bereich HKP/VP aber auch nicht die allgemeinen Tarifmerkmale der VergG 7 (c).

a) Die Klägerin war von August 2007 bis August 2009 unstreitig nicht als Kundenbetreuerin im Leistungs- und Versicherungs- und Beitragsbereich beschäftigt. Vielmehr war sie Fachberaterin im Bereich HKP/PV. Damit fiel sie nicht unter das Regelbei-

spiel der Ziff. 1 der VergG 7. Die Klägerin behauptet nicht einmal selbst, Kundenbetreuerin gewesen zu sein. Als Fachberaterin in einem ganz bestimmten Fachgebiet war sie vielmehr Sachbearbeiterin und nicht Kundenbetreuerin. Die in VergG 5 und 6 jeweils in Ziff. 1 genannten Regelbeispiele entsprechen einer klassischen Sachbearbeitertätigkeit. Ein Sachbearbeiter ist ein Angestellter, der ein bestimmtes Sachgebiet bearbeitet (Wahrig, Deutsches Wörterbuch, 7. Aufl., Stichwort: Sachbearbeiter). Die Klägerin wurde als Fachberaterin und damit qualifizierte Spezialistin in dem Teilbereich „Häusliche Krankenpflege/Pflegeversicherung“ eingesetzt. Sie hat die Fälle aus diesem Bereich bearbeitet. Demgegenüber werden nach dem allgemeinen Sprachverständnis unter dem Begriff der Kundenbetreuung alle Maßnahmen zusammengefasst, die sich auf die Kommunikation mit Kunden beziehen, mit der Zielsetzung die Kundenzufriedenheit und damit auch die Kundenbindung zu erhöhen (vgl. Wikipedia). Hierbei geht es nicht nur um die Fallbearbeitung in einem Fachbereich, sondern um die am Kunden orientierte fachübergreifende Beratung und damit einhergehende Fallbearbeitung. Die Tätigkeit eines Kundenbetreuers unterscheidet sich von derjenigen eines Sachbearbeiters im Wesentlichen durch dessen fachübergreifende Arbeit.

b) Entgegen der Auffassung der Klägerin fiel sie in dem strittigen Zeitraum aber auch nicht unter das Fallbeispiel der Ziff. 2 der VergG 7. In der Berufungsinstanz hat die Klägerin ihren diesbezüglichen erstinstanzlichen pauschalen Vortrag, dass sie von ihrer Vorgesetzten mit zusätzlichen Aufgaben im Sinne der Protokollnotiz zu Ziff. 2 der VergG 7 betraut worden sei und damit das Regelbeispiel der Ziff. 2 der VergG 7 erfüllt habe, ersichtlich nicht mehr aufrechterhalten. Insbesondere hat sie sich nicht mit den diesbezüglichen Urteilsgründen erster Instanz auseinandergesetzt. Sie hat auch in der Berufungsbegründung nicht substantiiert vorgetragen, bei welchen konkreten Sonderaufgaben und/oder der Einarbeitung von Mitarbeitern und/oder Ausbildung sie ihre Vorgesetzte unterstützt hat. Insoweit wird zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen auf die zutreffenden und überzeugenden Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils auf Seite 7 oben verwiesen.

c) Die Klägerin kann sich aber auch nicht mit Erfolg darauf berufen, dass die von ihr geleistete Sachbearbeitertätigkeit im Bereich HKP/PV die allgemeinen Tarifmerkmale der VergG 7 erfüllte. Insbesondere hat die Klägerin nicht substantiiert dargelegt, dass

die Bearbeitung der Fälle im Bereich HKP/PV „gründliche und umfassende Fachkenntnisse“ der VergG 7 erforderte.

aa) Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Vergütungsgruppen 5, 6 und 7 bezogen auf das Anforderungsprofil aufeinander aufbauen. Nach dem Regelbeispiel Ziff. 1 der VergG 5 erfordert die sachbearbeitende Tätigkeit im Leistungs- oder Versicherungs- oder Beitrags- oder Vertragsbereich „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“. Die sachbearbeitende Tätigkeit in einem dieser Bereiche indiziert mithin aufgrund des genannten Regelbeispiels das in VergG 5 geforderte Tarifmerkmal „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“. Sofern feststeht, dass der Arbeitnehmer als Sachbearbeiter in einem der genannten Bereiche tätig ist, bedarf es für die Eingruppierung in VergG 5 keiner weitergehenden Darlegung. Nach zweijähriger Tätigkeit erfüllen diese Sachbearbeiter gemäß der Protokollnotiz das Heraushebungsmerkmal des Regelbeispiels Ziff. 1 zu VergG 6.

bb) Das nach VergG 7 allgemein geforderte Tarifmerkmal der „gründlichen und umfassenden Fachkenntnisse“ ist mit Blick auf das Regelbeispiel Ziff. 1 bei als Sachbearbeiter eingesetzten Beschäftigten regelmäßig nur dann erfüllt, wenn diese sowohl im Leistungs- als auch im Versicherungs- und Beitragsrecht Fälle bearbeiten oder Abrechnungen sachlich prüfen oder Zahlungen sachlich feststellen.

Nach dem Regelbeispiel der Ziff. 1 der VergG 7 müssen Kundenbetreuer in allen drei Bereichen gleichermaßen tätig sein. Die Tätigkeit als Kundenbetreuer in den drei genannten Bereichen indiziert mithin, dass diese Tätigkeit „gründliche und umfassende Fachkenntnisse“ voraussetzt. Das Anforderungsprofil der VergG 7 erfährt in Bezug auf die nach VergG 6 geforderten Fachkenntnisse in quantitativer Hinsicht mithin eine deutliche Steigerung. Die fachübergreifende Tätigkeit eines Kundenbetreuers erfordert zwangsläufig nicht nur „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ in einem Fachgebiet, sondern solche in mehreren Fachgebieten und somit „gründliche und umfassende Fachkenntnisse“. Daraus kann geschlussfolgert werden, dass ein Sachbearbeiter nur dann in VergG 7 eingruppiert ist, wenn er beratende und/oder sachbearbeitende Tätigkeit in allen drei Bereichen gleichermaßen ausgeübt. Die fachübergreifende Tätigkeit als Sachbearbeiter setzt nicht nur „gründliche und vielseitige“,

sondern „gründliche und umfassende“ Fachkenntnisse voraus. Das Erfordernis der „gründlichen und umfassenden Fachkenntnisse“ ist dann nicht mehr gegeben, wenn der Beschäftigte in einem der drei Bereiche nur ganz sporadisch tätig wird und/oder es sich hierbei nur um untergeordnete Tätigkeiten handelt, die ihrerseits keine „gründlichen und vielseitigen Kenntnisse“ erfordern. Letzteres ist dann der Fall, wenn die Tätigkeit in dem einen Fachbereich nicht mehr als eigenständige Sachbearbeitung angesehen werden kann, sondern sich als reine Zusammenhangstätigkeit der Sachbearbeitung in einem anderen Fachbereich erweist.

cc) Hieran gemessen hat die Klägerin im streitgegenständlichen Zeitraum nicht als Fachberaterin/Sachbearbeiterin zugleich in den Bereichen Leistungs- und Versicherungs- und Beitragsrecht gearbeitet. Die Klägerin wurde vielmehr als qualifizierte Spezialistin in dem Teilbereich „Häusliche Krankenpflege/Pflegeversicherung“ eingesetzt. Zu den vornehmlichen Aufgaben der Klägerin gehörte mithin, zu überprüfen, welche Leistungen den Versicherten im Bereich der häuslichen Krankenpflege aufgrund der Pflegeversicherung zustand. Die Tätigkeit der Klägerin ist mithin dem Leistungsbereich zuzuordnen. Inwieweit und in welchem zeitlichen Umfang sie darüber hinaus auch im Versicherungs- und Beitragsbereich qualifizierte Sachbearbeitertätigkeiten ausgeübt hat, erschließt sich dem Sachvortrag der Klägerin in erster und zweiter Instanz nicht.

(1) Insbesondere kann sich die Klägerin diesbezüglich nicht auf die Arbeitsplatzaufzeichnungen vom 08.12. bis 16.12.2008 berufen. Diese Arbeitsprotokolle von acht Tagen sind für die Beurteilung, ob die Klägerin in der Zeit von August 2007 bis August 2009 als Sachbearbeiterin in den Bereichen Leistungs-, Versicherungs- und Beitragsrecht tätig war und damit Anspruch auf Vergütung nach VergG 7 hatte, in zeitlicher Hinsicht bereits nicht repräsentativ. Die Tätigkeiten einer wahllos herausgegriffenen Woche lassen keinen Rückschluss auf die regelmäßig von der Klägerin im streitgegenständlichen Zeitraum ausgeübten Tätigkeiten zu. Wenn die Art der Tätigkeit als auch die qualitativen Anforderungen an die Tätigkeit als auch der Grad der Selbstständigkeit der geleisteten Arbeit – wie vorliegend – Schwankungen unterliegen, müssen die Tätigkeitsaufzeichnungen mindestens einen Zeitraum von sechs Monaten umfassen, damit diese als aussagekräftige Grundlage für die Überprüfung

der geforderten Eingruppierung herangezogen werden können (BAG Urt. v. 26.04.1966 – 1 AZR 458/64 -, AP Nr. 2 zu §§ 22, 23 BAT).

Ungeachtet dessen enthalten die Arbeitsplatzaufzeichnungen ihrerseits aber auch keine Zeitanteile, sodass eine Prüfung, ob die Klägerin in allen drei Bereichen gleichermaßen Sachbearbeitertätigkeiten verrichtete, nicht möglich ist. Insbesondere kann nicht beurteilt werden, ob die Klägerin sowohl qualitativ als auch quantitativ in eingruppierungsrelevanter Weise in den Bereichen des Versicherungs- und Beitragsrechts gearbeitet bzw. Kunden betreut hat.

(2) Die Klägerin kann sich zur Begründung ihres Höhergruppierungsantrags aber auch nicht mit Erfolg darauf berufen, dass das Team HKP/PV der Bezirksdirektion West seit Sommer 2007 nicht mehr durch eine Pflegefachkraft beratend unterstützt wurde. Hierauf hat das Arbeitsgericht bereits zutreffend hingewiesen. Unstreitig ist der Klägerin die Stelle der Pflegefachkraft nicht übertragen worden. Vielmehr sind die Aufgaben der Pflegefachkraft auf alle zehn Fachberater übertragen worden. Damit sind aber nicht automatisch alle zehn Fachberater zu Pflegefachkräften geworden. Die Fachberater im Bereich HKP/VP mussten sich vielmehr bei medizinischen Fragen etc. die erforderlichen Kenntnisse selbst aneignen oder sich Hilfe suchend an die Abteilungsleiterin oder die Fachberater anderer Dienststellen wenden. Ob diese qualitative Aufwertung der Stelle der Fachberaterin HKP/PV letztlich auch zu einer Höhergruppierung von VergG 6 zu VergG 7 führt, hat die Klägerin indessen nicht schlüssig dargelegt. Insbesondere hat die Klägerin nicht im Ansatz dargelegt, in welchem zeitlichen Umfang sie zuvor auf die Unterstützung der Pflegefachkraft angewiesen war und inwieweit sie nunmehr - allein durch den Weggang der Pflegefachkraft – sowohl Fälle im Leistungs- und Versicherungs- und Beitragsrecht bearbeiten musste. Denn nicht jede Tätigkeit in diesen Bereichen erweist sich als Fallbearbeitung.

(3) Die Klägerin hat auch sonst keine Tatsachen bzw. ausgeübte Tätigkeiten bzw. Aufgabenstellungen schlüssig dargelegt, die den rechtlichen Schluss ermöglichten, dass sie als Fachberaterin im Bereich HKP/PV zumindest bei 50 % der von ihr geleisteten Arbeit über „vielseitige und umfassende Fachkenntnisse“ verfügen musste.

Ein Rückschluss von der von ihr geleisteten Arbeit auf die in VergG 7 tariflich geforderte Qualifikation war aufgrund des Vortrags der Klägerin nicht möglich. Die Klägerin hat sich vielmehr in erster Linie darauf beschränkt, zu behaupten, dass sie unter das Regelbeispiel der Ziff. 1 der VergG 7 falle, sodass es keiner weitergehenden Darlegung des Vorliegens der allgemeinen Tarifmerkmale der VergG 7 mehr bedürfe. Dies ist aber nicht der Fall (siehe Ziff. 2 a) dieser Entscheidungsgründe).

dd) Da die Klägerin mithin nicht dargelegt hat, dass die von ihr geschuldete und geleistete Fachberatertätigkeit das Tarifmerkmal der VergG 7 „gründliche und umfassende Fachkenntnisse“ erforderte, kann es dahingestellt bleiben, ob diese Tätigkeit zumindest zu 50 % „selbstständige Leistungen“ erforderte.

3. Nach alledem war die Berufung der Klägerin mit der Kostenfolge des § 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG zurückzuweisen.

Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor, so dass die Revision nicht zuzulassen war. Vorliegend handelt es sich ausschließlich um eine Einzelfallentscheidung.

gez. ...

gez. ...

gez....