

Leitsatz

Einzelfallentscheidung zu einem Antrag auf Ersetzung der Zustimmung zu einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe P8, Fallgruppe 1, Anhang D Anlage 31 AVR Caritas („sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten wie ein staatlich anerkannter Erzieher, Heilerziehungspfleger oder Heilerzieher ausübt).

Tenor

1. Die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Herrn D. in die Entgeltgruppe P8, Fallgruppe 1, Anhang D Anlage 31 AVR CARITAS wird ersetzt.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

- 1 Gegenstand des Zustimmungsersetzungsverfahrens ist die beabsichtigte Eingruppierung eines zum 1. Dezember 2021 einzustellenden Mitarbeiters.
- 2 Die Klägerin betreibt ein Hospital. Sie beabsichtigt, zum 1. Dezember 2021 einen Mitarbeiter als Gesundheits- und Krankenpfleger einzustellen, der über die entsprechende Ausbildung verfügt und in der Kinder- und Jugendpsychiatrie beschäftigt werden soll. Mit Datum vom 26. Juli 2021 beantragte sie bei der Beklagten die Zustimmung zur Einstellung des Mitarbeiters und seiner Eingruppierung in die Entgeltgruppe P8 Fallgruppe 1, Anhang D der Anlage 31 AVR Caritas. Auf das Mitteilungsschreiben gemäß der Anlage 1 zur Klagschrift wird Bezug genommen. Mit Schreiben vom 20. Juli 2021 (Anlage 2) erteilte die Beklagte ihre Zustimmung zur Einstellung, lehnte jedoch die Zustimmung zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe P8 Fallgruppe 1, Anhang D

der Anlage 31 AVR Caritas ab. Auch nach dem im Anschluss geführten Einigungsgespräch lehnte sie die Zustimmung zur vorgesehenen Eingruppierung mit Schreiben vom 6. August 2021 ab (siehe Anlagen 3 und 4). Ihre Verweigerung begründete sie damit, dass die Eingruppierung weder den Tätigkeitsmerkmalen noch dem Gleichbehandlungsgrundsatz entspreche.

- 3 Die Klägerin ist der Auffassung, der Mitarbeiter sei in die Entgeltgruppe P8 Fallgruppe 1, Anhang D der Anlage 31 AVR Caritas einzugruppieren. Nach Anlage 1 AVR Caritas Abschnitt 1 richte sich die Eingruppierung eines Mitarbeiters nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 2, 2d, 2e, 21a, 30, 31, 32 und 33 AVR Caritas. Der Mitarbeiter erhalte Vergütung nach der Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe, in die er eingruppiert sei. Er sei in die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspräche. Ausgangspunkt der Bewertung sei der Arbeitsvorgang. Zwar sei vorliegend von einem Arbeitsvorgang auszugehen, denn es gehe um die Pflege der auf der kinder- und jugendpsychiatrischen Station behandelten Kinder und Jugendlichen. Alle Einzelaufgaben dienten einem Arbeitsergebnis und seien nach tatsächlichen Gesichtspunkten nicht weiter aufteilbar, auch wenn sie aus zahlreichen zeitlich auseinander liegenden Einzeltätigkeiten bestünden. Dennoch sei die Tätigkeit des Mitarbeiters nicht nach der Anlage 33, Anhang B AVR Caritas (Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst) vorzunehmen. Die AVR Caritas unterschieden ausdrücklich zwischen einer Beschäftigung im Pflegedienst und einer solchen im Sozial- und Erziehungsdienst, so dass ausgebildete Gesundheits- und Krankenpflegekräfte nicht den Entgeltgruppen der Anlage 33, Anhang B AVR Caritas zugeordnet werden könnten. Sie seien nach der für Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern speziell vorgesehenen Anlage 31, Anhang D AVR Caritas eingruppiert.
- 4 Jedenfalls erfülle der Mitarbeiter nicht die Voraussetzungen eines sonstigen Mitarbeiters der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33, Anhang B AVR Caritas, der „aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausübt“. Bei der subjektiven Komponente der gleichwertigen Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen sei auf die Ausbildung des Mitarbeiters abzustellen. Diese könnten - so man sie als gleichwertig betrachten wollte - nicht bereits zum Zeitpunkt des Abschlusses nicht gleichwertiger Ausbildungen erreicht sein. Aufgrund der deutlichen Differenzierung der Berufsbilder und der

Ausbildungsgänge könne eine Gleichsetzung nicht ohne weiteres mit dem Beginn einer Beschäftigung erfolgen. Gerade in pädagogischer Hinsicht müsse die Pflegekraft über weitgehende Fachkenntnisse verfügen wie sie in der Ausbildung zu Erziehern oder Heilpädagogen angelegt seien.

- 5 Für die Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes bestehe kein Raum. Im Geltungsbereich der AVR Caritas gelte ebenso wie im Tarifrecht des öffentlichen Dienstes der Grundsatz der Tarifautomatik. Danach handele es sich bei der Zuordnung der Mitarbeiter zu einer Entgeltgruppe nicht um einen Willensakt des Dienstgebers. Die Beschäftigten seien vielmehr kraft tariflicher Bestimmung eingruppiert. Es fehle in aller Regel an einem rechtsgestaltenden Verhalten des Dienstgebers, welches aber - in Abgrenzung zum bloßen Normvollzug - Voraussetzung für die Anwendbarkeit des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes sei.
- 6 Die Klägerin beantragt,
 - die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Herrn D. in die Entgeltgruppe P8, Fallgruppe 1, Anhang D der Anlage 31 AVR Caritas zu ersetzen.
- 7 Die Beklagte beantragt,
 - die Klage abzuweisen.
- 8 Sie ist der Auffassung, der Mitarbeiter sei in Entgeltgruppe S 8b, Fallgruppe 1 der Anlage 33 Anhang B AVR Caritas einzugruppieren. Zutreffend sei, dass sich die Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 2, 2d, 2e, 21a, 30, 31, 32 und 33 der AVR Caritas richte und der Mitarbeiter in der Entgeltgruppe eingruppiert sei, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten, von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entspreche. Ausgangspunkt für die Eingruppierung sei der nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts definierte Arbeitsvorgang, zu dem Arbeitsleistungen einschließlich ihrer Zusammenhangstätigkeiten gehörten, die bezogen auf den Aufgabenkreis des Mitarbeiters zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führten. Dem Arbeitsvorgang gehörten danach alle Tätigkeiten an, die auf ein abgrenzbares Arbeitsergebnis hinauslaufen.
- 9 Entsprechend sei die gesamte Tätigkeit des einzustellenden Mitarbeiters zu betrachten, was zu einer Eingruppierung in Entgeltgruppe S8b, Fallgruppe 1 der Anlage 33 Anhang B AVR Caritas führe. Dieser Gruppe gehörten neben

Erziehern, Heilerziehungspflegern, Heilerziehern mit stattlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit auch sonstige Mitarbeiter an, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeit ausüben. Nicht entscheidend sei, dass der Mitarbeiter das Wissensgebiet eines Heilerziehungspflegers mit ähnlicher Gründlichkeit beherrsche, sondern welche konkreten Tätigkeiten er ausübe. In der Einrichtung der Klägerin werde nach einem systematisch konstruktivistischen lösungs- und ressourcenorientierten System gearbeitet. Ein multidisziplinäres Team nehme die Versorgung der Patienten vor. Die Übergänge zwischen der pflegerischen und der pädagogischen Arbeit seien fließend. Schon aus den vorbezeichneten Tätigkeitsbeschreibungen ergebe sich, dass die Arbeiten sich überwiegend und damit wertmäßig im erzieherischen Bereich bewegten.

- 10 Die Klägerin behauptet, das Aufgabengebiet aller Mitarbeiter sei identisch und beinhalte unter anderem: Die Strukturierung des Tages individuell für jeden Patienten, die Erstellung von Therapieplänen mit den zuständigen Therapeuten, den Beziehungsaufbau und die Begleitung der Kinder und Jugendlichen während des Aufenthaltes, die Einzelbetreuung, Elternarbeit, Verhaltensbeobachtung, Unterstützung der Patienten insbesondere in Krisensituationen, therapeutische Angebote, Freizeitaktivitäten, die Betreuung der Hausaufgaben, die Hilfestellung bei alltäglichen Problemen und die Begleitung der Patienten zu verschiedenen Untersuchungen oder anderen Terminen sowie die Anleitung zur Körperpflege. Die Heilerziehungspfleger, Erzieher und Pflegekräfte arbeiteten im Team zusammen. Der Zeitaufwand rein pflegerischer Tätigkeiten betrage allenfalls 25 v.H.
- 11 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die von den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

Entscheidungsgründe:

- 12 **I.**
Die Klage ist insgesamt zulässig und begründet. Die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters D. in die

Entgeltgruppe P8, Fallgruppe 1, Anhang D Anlage 31 AVR Caritas war zu ersetzen.

13 **I.**

Der Widerspruch der Mitarbeitervertretung ist nicht begründet. Die Voraussetzungen einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33, Anhang B AVR Caritas als sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben, lassen sich bei dem neu einzustellenden Mitarbeiter (noch) nicht feststellen. Unter dem Gesichtspunkt des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes kommt eine entsprechende Eingruppierung ebenfalls nicht in Betracht.

14 **1.**

In Entgeltgruppe P8, Fallgruppe 1 der Anlage 31, Anhang D AVR Caritas sind eingruppiert:

Mitarbeiter der Entgeltgruppe P7, Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeiten erheblich aus der Entgeltgruppe P7, Fallgruppe 1 heraushebt.

15 In Entgeltgruppe P7, Fallgruppe 1 der Anlage 31, Anhang D AVR Caritas sind eingruppiert:

Pfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

16 Hingegen sind in Entgeltgruppe S8b der Anlage 33, Anhang B AVR Caritas eingruppiert:

Erzieher, Heilerziehungspfleger, Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

17 **a)**

Das Merkmal der „besonders schwierigen fachlichen Tätigkeit“ und dasjenige der erheblichen Heraushebung „aufgrund besonderer Schwierigkeit“ ist jeweils erfüllt, denn der Mitarbeiter soll in der Kinder- und Jugendpsychiatrie einge-

setzt werden [s. Hochziffer 6 g der Anmerkung zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S2 - S18 (Anhang B zur Anlage 33) und Anmerkung Nr. 4 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P4 bis P9 (s. Anhang D zur Anlage 31)]. Der Mitarbeiter verfügt auch über eine dreijährige Ausbildung als Gesundheits- und Krankenpfleger und soll aufgrund dieser Ausbildung eingestellt werden. Er übernimmt auch pflegerische Tätigkeiten in einem Krankenhaus.

18 **b)**

Übereinstimmend und zutreffend gehen die Parteien ebenfalls von der Annahme eines einzigen Arbeitsvorganges aus (vgl. zum Begriff des Arbeitsvorganges etwa BAG vom 21. März 2012 - 4 AZR 266/10 - juris Rn. 24; vom 25. August 2010 - 4 AZR 5/09 - juris Rn. 22 mwN).

19

In Anwendung dieser Grundsätze erkennen die Gerichte bei Tätigkeiten in der Betreuung von Personen bzw. von Personen und Personengruppen wie etwa bei Erzieherinnen und Erziehern, Heilpädagoginnen und Heilpädagogen, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern sowie Pflegekräften in ständiger Rechtsprechung das Vorliegen eines einheitlichen Arbeitsvorgangs an (vgl. BAG vom 25. März 1998 - 4 AZR 659/96 - juris Rn.31; vom 27. September 2017 - 4 AZR 666/14 - juris Rn.15; vom 17. Mai 2017 - 4 AZR 798/14 - juris Rn. 17 ff.; vom 19. Oktober 2016 - 4 AZR 727/14 - juris Rn. 15). Ein solcher Fall ist vorliegend gegeben. Die auf der Station zu erledigenden Aufgaben sind nach tatsächlichen Gesichtspunkten nicht weiter aufteilbar, auch wenn sie aus zahlreichen zeitlich auseinander liegenden Einzeltätigkeiten bestehen. Die von den Mitarbeitern auf der kinder- und jugendpsychiatrischen Station zu erbringenden Aufgaben dienen einem einzigen Arbeitsergebnis.

20 **c)**

Für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33, Anhang B AVR Caritas fehlt es indes an der subjektiven Voraussetzung. Es kann nicht festgestellt werden, dass der Mitarbeiter aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und seiner Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausübt wie ein Erzieher, ein Heilerziehungspfleger oder ein Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung.

21 **aa)**

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. für viele zu-

letzt BAG vom 5. Mai 2021 - 4 AZR 666/19 - juris Rn. 46) erfordert die Eingruppierung der sonstigen Beschäftigten, dass sie über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen wie ein staatlich anerkannter Erzieher, Heilerziehungspfleger oder Heilerzieher verfügen müssen. Dabei wird nicht ein Wissen und Können verlangt wie es in der Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher, Heilerziehungspfleger oder Heilerzieher vermittelt wird (vgl. etwa zum Ingenieur im Sinne des TVL: BAG vom 25. Januar 2017 - 4 AZR 379/15 - juris Rn. 27 oder zum „sonstigen Angestellten“: BAG vom 9. Juli 1997 - 4 AZR 635/95 - juris Rn. 69). Jedoch ist eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes erforderlich, wobei Fachkenntnisse und Fähigkeiten auf einem eng begrenzten Teilgebiet nicht ausreichen (vgl. BAG vom 9. Juli 1997 - 4 AZR 635/95 - juris aaO; vom 24. Oktober 1984 - 4 AZR 386/82 - juris Rn. 19, 20). Solche gleichwertigen Fähigkeiten können insbesondere durch Berufserfahrung erworben sein. Dabei können aus der auszuübenden Tätigkeit Rückschlüsse auf die Fähigkeiten und Erfahrungen der Beschäftigten gezogen werden, wenn diese eine „entsprechende Tätigkeit“ ausüben. Diese werden aber nicht schon dadurch nachgewiesen, dass die „sonstigen Beschäftigten“ auf einem einzelnen Arbeitsgebiet eines Erziehers, Heilerziehungspflegers oder Heilerziehers mit staatlicher Anerkennung Leistungen erbringen, die auf diesem begrenzten Gebiet gleichwertig sind (vgl. zum Ingenieur im Sinne des TVL: BAG vom 25. Januar 2017 - 4 AZR 379/15 - juris Rn. 27; zum „sonstigen Mitarbeiter“: BAG vom 22. März 2000 - 4 AZR 105/99 - juris Rn. 56, 57).

22 **bb)**

Danach lässt sich das Vorliegen entsprechender gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen nicht feststellen. Der Mitarbeiter soll erst zum 1. Dezember 2021 als Gesundheits- und Krankenpfleger eingestellt werden. Bei der Klägerin war er bisher noch nicht tätig. Auch auf dem Arbeitsplatz in der Kinder- und Jugendpsychiatrie der Klägerin hat er noch keine Erfahrungen erlangt. Er erhält zunächst eine zweiwöchige Einarbeitung. Fühlt er sich mit der Arbeit überfordert, verlässt er die Kinder- und Jugendpsychiatrie, wechselt die Abteilung oder beendet das Arbeitsverhältnis vollständig, wie die Beklagte in der mündlichen Verhandlung zu einem Parallelverfahren, aber auch zu diesem geschildert hat. Demzufolge kann im jetzigen Zeitpunkt nicht festgestellt werden, dass der neu einzustellende Mitarbeiter bereits über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen der Beschäftigten mit einer einschlägigen Ausbildung zum

staatlich anerkannten Erzieher, Heilerziehungspfleger oder Heilerzieher verfügt. Das Alter des Mitarbeiters unterstreicht das Ergebnis. Er ist am 8. März 1991 geboren und damit gerade erst 30 Jahre alt. In der Vergangenheit erworbene Berufserfahrungen lassen ebenso wenig auf gleichwertige Fähigkeiten schließen. Gegebenenfalls wäre eine Überprüfung nach einigen Jahren erforderlich.

23 **cc)**

Bezüglich der subjektiven Voraussetzung der gleichwertigen fachlichen Qualifikation hat die Rechtsprechung zwar anerkannt und hervorgehoben, dass es rechtlich möglich ist, aus der ausgeübten Tätigkeit eines Angestellten Rückschlüsse auf seine Fähigkeiten und Erfahrungen zu ziehen. Daraus können jedoch weder der Rechtssatz noch der allgemeine Erfahrungssatz hergeleitet werden, dass immer dann, wenn ein "sonstiger Angestellter" bzw. "sonstiger Mitarbeiter" "entsprechende Tätigkeiten" ausübt, dieser auch über eine gleichwertige fachliche Qualifikation wie der Mitarbeiter mit der in der ersten Alternative eines Tätigkeitsmerkmals geforderten Ausbildung verfügt. Vielmehr zeigt die Lebenserfahrung, dass "sonstige Angestellte", selbst wenn sie im Einzelfall "entsprechende Tätigkeiten" ausüben, gleichwohl - anders als ein Mitarbeiter mit der in der ersten Alternative vorausgesetzten Ausbildung - häufig an anderen Stellen deswegen nicht eingesetzt werden können, weil ihnen für andere Tätigkeiten Fähigkeiten und Erfahrungen bzw. Erfahrung fehlen (vgl. BAG vom 17. Januar 1996 - 4 AZR 602/94 - juris Rn. 36 mwN; vom 22. März 2000 - 4 AZR 105/99 - juris Rn. 57). Die Beklagte begründet ihre Auffassung im Wesentlichen mit der Behauptung, alle Beschäftigten der Kinder- und Jugendpsychiatrie verrichteten dieselben Tätigkeiten. Das allein genügt zur Darlegung der subjektiven Voraussetzung indes nicht.

24 **2.**

Etwas anderes ergibt sich nicht aus dem von der Beklagten vorgetragene Aufgabengebiet und der Behauptung, es handele sich um typische Tätigkeiten von Erziehern und Heilerziehern. Dabei kann unterstellt werden, dass in der Kinder- und Jugendpsychiatrie der Klägerin überwiegend Aufgaben aus dem erzieherischen Bereich anfallen und der Pflegeanteil der Arbeiten höchstens 25 v.H. beträgt.

25 Die schlagwortartige Aufzählung der anfallenden Aufgaben wie „Strukturierung des Tages“, „Erstellung von Therapieplänen mit den zuständigen Therapeuten“, „Beziehungsaufbau und Begleitung der Kinder und Jugendlichen“, „Elternarbeit“, „Freizeitaktivitäten“, „Hausaufgabenbetreuung“ usw. lässt zwar noch erkennen, welche Aufgaben den einzelnen Mitarbeitern übertragen werden. Sie lässt aber weder die konkreten Arbeitsinhalte erkennen noch, ob und dass der Mitarbeiter in der Lage ist, die Aufgaben mit Arbeitsergebnissen zu erledigen wie sie einem Mitarbeiter entsprechen, der die Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher, Heilerziehungspfleger oder Heilerzieher hat. Anscheinend nimmt die Klägerin in Kauf, dass die Gesundheits- und Krankenpfleger der Kinder- und Jugendpsychiatrie fachlich nicht gleichwertige Arbeitsergebnisse erzielen können wie Erzieher, Heilerziehungspfleger oder Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung. Denn der Anteil der Gesundheits- und Krankenpfleger entspricht in etwa demjenigen der anderen Berufsgruppe. Die Klägerin nimmt hin, dass nicht alle ihrer Mitarbeiter auf der Station fachlich gleichwertige Leistungen erbringen. Entsprechend stellt sie sogar Mitarbeiter ein, die ihre Ausbildung zum Gesundheits- und Krankenpfleger gerade erst abgeschlossen haben und überträgt ihnen alle auf der kinder- und jugendpsychiatrischen Station anfallenden Aufgaben mit einem geringfügigen Anteil an pflegerischer Tätigkeit von nur ca. 25 v.H.

26

II.

Die Beklagte kann sich nicht auf die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes berufen.

27

1.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz greift nur ein bei einem gestaltenden Verhalten des Arbeitgebers, nicht jedoch - wie hier - beim bloßen Normenvollzug. Nach ständiger Rechtsprechung besteht für die Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes im Geltungsbereich der AVR Caritas ebenso wie im Tarifrecht des öffentlichen Dienstes kein Raum. Den insoweit zutreffenden, ausführlichen und sorgfältig begründeten Ausführungen der Klägerin in der Klagschrift macht sich das Gericht zu Eigen und schließt sich ihnen nach eigener Prüfung vollumfänglich an.

28 **2.**

Aber auch unterstellt, der Gleichbehandlungsgrundsatz wäre vorliegend anwendbar, ergibt sich nichts anderes. Denn bei den Mitarbeitern handelt sich nicht um vergleichbare Gruppen. Die Beklagte behauptet nicht, dass die Klägerin alle Mitarbeiter der Kinder- und Jugendpsychiatrie mit Ausnahme des neu eingestellten Mitarbeiters nach Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33, Anhang B AVR Caritas vergütet. Das Gegenteil ist der Fall. Die Klägerin unterscheidet nach der Berufsausbildung. Nur die Erzieher, Heilerziehungspfleger oder Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung erhalten eine Vergütung nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33, Anhang B AVR Caritas.

29 **a)**

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gebietet der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz dem Dienstgeber, der Teilen seiner Mitarbeiter freiwillig nach einem bestimmten erkennbaren generalisierenden Prinzip Leistungen gewährt, Gruppen von Mitarbeitern, die sich in gleicher oder vergleichbarer Lage befinden, gleich zu behandeln. Untersagt ist ihm danach sowohl eine willkürliche Schlechterstellung einzelner Mitarbeiter innerhalb einer Gruppe als auch eine sachfremde Gruppenbildung (*siehe nur BAG vom 6. Juli 2011 - 4 AZR 596/09 - juris Rn. 23 mwN*). Dabei gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz bei Fragen der Vergütung nur eingeschränkt; insoweit hat der Grundsatz der Vertragsfreiheit für individuell ausgehandelte Gehälter Vorrang. Erfolgt die Vergütung jedoch nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip, indem er bestimmte Voraussetzungen oder bestimmte Zwecke festlegt, greift der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz auch im Bereich der Entgeltzahlung (*BAG vom 25. Januar 2012 - 4 AZR 147/10 - juris Rn. 57*).

30 **b)**

Danach fehlt es bereits an einer Gruppe von Mitarbeitern, die sich in gleicher oder vergleichbarer Lage befinden. Die Klägerin unterscheidet nach dem erlernten Beruf. Dem neu eingestellten Mitarbeiter fehlt die einschlägige Ausbildung. Allein der Umstand, dass der Arbeits- und Aufgabenbereich identisch ist, verhilft nicht.

31 **III.**

Eine Kostenentscheidung ist nicht veranlasst.

32 **IV.**

Gründe, die Revision zuzulassen, liegen nicht vor. Es handelt sich um eine Einzelfallentscheidung.