Aktenzeichen: 4 AZR 212/04

Bundesarbeitsgericht 4. Senat	Urteil vom 26. Januar 2005 - 4 AZR 212/04 -
I. Arbeitsgericht Potsdam	Urteil vom 11. Dezember 2002 - 8 Ca 3284/02 -
II. Landesarbeitsgericht Brandenburg	Urteil vom 8. Januar 2004 - 3 Sa 102/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung einer Krankengeldfallmanagerin

Gesetze:

BAT/AOK-O (Bundes-Angestelltentarifvertrag, Allgemeine Ortskrankenkassen-Ost vom 17. Dezember 1990) Anlage 1a VergGr. 5 bis 8; BAT/AOK-Neu (Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der Mitglieder der TG AOK vom 7. August 2003) Anlage 1a VergGr. 5 bis 8; BGB § 242

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Parallelsache 26. Januar 2005 - 4 AZR 487/03 - (Leitsache)

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

4 AZR 212/04
3 Sa 102/03
Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. Januar 2005

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. Januar 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Friedrich und Dr. Wolter sowie die ehrenamtlichen Richter Jürgens und Görgens für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 8. Januar 2004 - 3 Sa 102/03 - wird zurückgewiesen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die von der Beklagten vollzogene Rückgruppierung berechtigt ist.

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 1. Januar 1991 beschäftigt. Nach § 3 des Arbeitsvertrages vom 2. Januar 1991 bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem BAT/OKK-Ost (Erster Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - vom 17. Dezember 1990), der durch den BAT/AOK-O (Bundes-Angestelltentarifvertrag, Allgemeine Ortskrankenkassen-Ost vom 17. Dezember 1990) und ab 1. Januar 2004 durch den BAT/AOK-Neu (Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der Mitglieder der TG AOK vom 7. August 2003) ersetzt worden ist.

Ab dem Jahre 1996 entwickelte die Beklagte ein neues Konzept zur Bearbeitung der Entgeltfortzahlungs- und Zahlfälle, das durch Krankengeldfallmanager (KFM) durchgeführt wurde und nach der Erprobung flächendeckend eingeführt wurde.

Nach der Arbeitsplatzbeschreibung für die Stelle KFM aus dem Jahre 1996 hatte diese die folgenden Aufgaben:

„Aufgaben-einheit	Zeitanteil in %	Teilaufgaben bzw. wesentliche Arbeitsschritte
Management von Entgeltfortzahlungs- und Zahlfällen	70 %	Anspruchsprüfung und Fallführung, dazu gehören insbesondere: ...
	10 %	Führung der sog. „10-Wochen-Gespräche“. ...
Mitarbeit beim Kundenberater	20 %	Bei Notwendigkeit Mitarbeit in der Kundenbetreuung.“

Die Ziele dieser übertragenen Aufgaben wurden wie folgt beschrieben:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

> „Vorrangiges Ziel ist eine komplett selbständige, völlig eigenverantwortliche abschließende Fallbearbeitung mit der Ausrichtung auf wirksames Kostenmanagement. Weiteres Ziel ist eine individuelle Beratung des Versicherten bei Vorliegen von Arbeitsunfähigkeit.
>
> ...
>
> Weiteres Ziel ist die Weiterentwicklung und Qualitätssicherung des Projektes IKARUS, was die aktive Teilnahme an Qualitätszirkeln und die enge Zusammenarbeit mit dem Fachkoordinator IKARUS voraussetzt."

Die Tätigkeit der KFM wurde im Jahre 1996 von einer bei der Beklagten eingerichteten Stellenbewertungskommission (SBK) bewertet. Im Protokoll der Sitzungen vom 29./31. Januar 1996 wird ua. ausgeführt:

> „Nach Auffassung der Bewertungskommission handelt es sich bei dem Krankengeldfallmanager nicht um einen Angestellten in der Sachbearbeitung mit besonderen Aufgaben. ...
>
> Eine Zuordnung nach Fallbeispielen ist unseres Erachtens nicht gegeben. Daher ist eine weitere Prüfung nach dem Oberbegriff vorzunehmen. Zwischen der VG 7 und 8 besteht lediglich der Unterschied, daß in der VG 8 BAT/AOK eine besondere Verantwortung gefordert wird. Eine besondere Verantwortung sieht die Bewertungskommission zur Zeit noch nicht. Eine besondere Verantwortung **könnte** gegeben sein, wenn sämtliche Krankengeldfälle nicht durch den Teamleiter, sondern durch die Krankengeldfallmanager gegenseitig geprüft werden. Sollte diese Aufgabe tatsächlich zu 100 v.H. auf den KFM übertragen werden, ist nach Ansicht der Bewertungskommission die Möglichkeit gegeben die VG 8 BAT/AOK festzulegen."

Im August 1996 nahm die SBK eine erneute Bewertung vor. Im Protokoll der Sitzungen vom 2./8. August 1996 heißt es ua.:

> „Zwischenzeitlich sind die Krankengeldfallmanager fallabschließend, eigenständig für den Vorgang zuständig. Diese erhöhte Verantwortung begründet eine Eingruppierung nach 8 BAT/AOK. Die Bewertungskommission ist sich darüber im Klaren, daß diese Sachbearbeitung auch nach 7 BAT/AOK beurteilt werden könnte. Aus diesem Grunde wurde vereinbart, daß alle Krankengeldfallmanager mindestens drei Monate nach 7 BAT/AOK eingruppiert werden und frühestens ab dem vierten Monat die Vergütungsgruppe 8 BAT/AOK möglich ist. Davor muß eine Stellungnahme des Team- bzw. Ressortleiters vorliegen, daß der MitarbeiterIn zu 100 % selbständig den Krankengeldfall bearbeitet."

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Im September 1996 wurden der Klägerin die Aufgaben einer KFM übertragen; sie wurde nach VergGr. 7 BAT/AOK-O vergütet. Mit Schreiben vom 24. Januar 1997 beantragte die Klägerin Vergütung nach VergGr. 8 BAT/AOK-O.

Die Beklagte antwortete der Klägerin mit Schreiben vom 20. Februar 1997 wie folgt:

> „... Wie in der Stellenausschreibung angegeben, ist nach entsprechender Einarbeitung die Vergütung bis zur Vergütungsgruppe 8 BAT/AOK-Ost möglich.
>
> Durch die Bewertungskommission wurde festgelegt, daß diese Tätigkeit anfänglich mit der Vergütungsgruppe 7 BAT/AOK-Ost und frühestens nach drei Monaten mit der Vergütungsgruppe 8 BAT/AOK-Ost bewertet werden kann. Die Zahlung der Vergütungsgruppe 8 erfolgt nur, wenn zu 100 % selbständig der Krankengeldfall bearbeitet wird.
>
> Nach Mitteilung der Regionalleiterin, Frau L, erfolgt im April 1997 eine Beurteilung für alle Krankengeldfallmanager im Vertriebsgebiet II. Es wird dann geprüft, inwieweit die Kriterien erfüllt sind. Bis zu diesem Zeitpunkt werden keine Höhergruppierungen in die Vergütungsgruppe 8 BAT/AOK-Ost erfolgen.
>
> ...“

Nach der Beurteilung der Klägerin durch die Teamleiterin vom 31. Juli 1997 nahm die Beklagte mit Zustimmung des Personalrats im August 1997 rückwirkend ab 1. April 1997 die Höhergruppierung nach VergGr. 8 vor. Dementsprechend wurde am 8. September 1997 der 4. Nachtrag zum Arbeitsvertrag vereinbart und darin § 4 wie folgt geändert:

> „Die Vergütung richtet sich mit Wirkung vom 01.04.1997 nach der Vergütungsgruppe 8 BAT/AOK-Ost.“

Das wurde der Klägerin von der Beklagten auch mit Schreiben vom 12. September 1997 mitgeteilt.

Unter dem 14. Februar 2002 wurde eine aktuelle Stellenbeschreibung für KFM erstellt, die die folgende Ziel- und Aufgabenbeschreibung enthielt:

> **„3 Ziel/Hauptaufgabe der Stelle**
>
> Der/die Stelleninhaber/In ist für die Betreuung arbeitsunfähiger Versicherte, die Bearbeitung von AU-Fällen, Krankengeld-Zahlfällen, Kinderpflegekrankengeld und Leistungen der Mutterschaftshilfe verantwortlich. Er/sie stellt die optimale Kundenbetreuung unter Durchführung eines wirksamen Kostenmanagements sicher.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

...

9 Aufgaben

	%	
Arbeitsunfähigkeits- und Krankengeldfälle bearbeiten		- Anwendung und Umsetzung aller für das Krankengeldfall- und Kostenmanagement erforderlichen Bearbeitungsschritte und Maßnahmen
	22	/ u.a. Konsultationsbogen anfordern und auswerten, Arztanfragen und MDK- Vorberatung veranlassen und auswerten, Reha-Maßnahmen initiieren, Ergebniserfassung im IKARUS-PC usw.
	44	/ u.a. KG-Anspruch prüfen, Vorerkrankung prüfen, Höchstanspruchsdauer prüfen, Krankengeld berechnen und zahlbar machen, Dynamisierung, Erfassungen im IDVS II
	11	/ Beratungsgespräche mit Kunden durchführen (z.B. Informationsgewinnung, Servicevermarktung, Fallsteuerung/Vermeidung)
Kinderpflegekrankengeld bearbeiten	6	- Anträge bearbeiten (Anspruchsprüfung, Berechnung, Erfassung, Zahlbarmachung)
Mutterschaftsleistungen bearbeiten	6	- Anspruchsprüfung und Antragsbearbeitung von Entbindungsgeld, Mutterschaftsgeld
Sonstige operative Aufgaben	11	- Z. B. Anfragen anderer Leistungsträger beantworten - Statistiken führen“

Mit Schreiben vom 10. Juli 2002 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass die Bewertungskommission bei der Überprüfung der Wertigkeit ihrer Stelle festgestellt habe, dass die zu erledigenden Aufgaben nicht die jetzige Eingruppierung nach VergGr. 8 BAT/AOK-O rechtfertigten; die tariflichen Vergütungsmerkmale würden nicht erfüllt. Zur Begründung hieß es ua.:

> „Ursprünglich erfolgte mit Einführung des Stellentyps die Ausschreibung mit VG 7. Aus der Projektphase heraus und nach der Maßgabe, dass die KFM`s die Fälle gegenseitig abschließend prüfen und freigeben, wurde das Tätigkeitsmerkmal der „besonderen Verantwortung“ der Vergütungsgruppe 8 als erfüllt angesehen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

> Die Auffassung, dass die Kontrolle und Freigabe der Fälle die tarifliche Wertigkeit der „besonderen Verantwortung“ widerspiegelt, ist nicht richtig. Die Eingruppierungsmerkmale wurden fehlerhaft interpretiert.“

Dementsprechend wurde die Klägerin seit August 2002 nach VergGr. 7 BAT/AOK-O vergütet. Sie erhielt allerdings eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen VergGr. 7 und VergGr. 8, die jährlich zum 1. August um ein Drittel gemindert wurde.

Nachdem der Prozessbevollmächtigte der Klägerin vergeblich die Vergütung nach VergGr. 8 BAT/AOK-O über den 1. August 2002 hinaus verlangt hatte, verfolgt die Klägerin dieses Begehren mit ihrer Klage weiter. Sie hat die Auffassung vertreten, die Bezahlung nach VergGr. 8 BAT/AOK-O sei ihr vertraglich zugesichert worden. Im Übrigen fehle für eine korrigierende Rückgruppierung der Irrtum der Beklagten beim Abschluss des Nachtrags zum Arbeitsvertrag, weil ihr - wie die Protokolle der Stellenbewertungskommission zeigten - die Problematik der Eingruppierung bekannt gewesen sei. Auch sei es der Beklagten nach Treu und Glauben verwehrt, sich auf eine Unrichtigkeit der Eingruppierung zu berufen. Schließlich erfülle die Tätigkeit der Klägerin die Voraussetzungen für die Eingruppierung in VergGr. 8 BAT/AOK-O.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

> festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin über den 31. Juli 2002 hinaus nach der VergGr. 8 BAT/AOK-O zu entlohnen.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, dass sie zur korrigierenden Rückgruppierung der Klägerin berechtigt sei, da ein arbeitsvertraglicher Anspruch auf die Vergütung nach VergGr. 8 BAT/AOK-O nicht bestehe und die tariflichen Voraussetzungen dieser Vergütungsgruppe nicht vorlägen.

Das Arbeitsgericht hat die - ursprünglich einen weiteren Feststellungsantrag umfassende - Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren zuletzt gestellten Antrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen.

I. Die Klage, gegen die als Eingruppierungsfeststellungsklage nach ständiger Rechtsprechung des Senats keine prozessrechtlichen Bedenken bestehen, ist nicht begründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, der Klägerin über den 31. Juli 2002 hinaus Vergütung nach VergGr. 8 BAT/AOK-O zu zahlen. Ein entsprechender arbeitsvertraglicher Anspruch ist nicht gegeben. Die korrigierende Rückgruppierung steht in Übereinstimmung mit den tariflichen Eingruppierungsmerkmalen. Die Beklagte war auch nicht nach Treu und Glauben gehindert, die korrigierende Rückgruppierung vorzunehmen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der Klägerin kein arbeitsvertraglicher Anspruch auf Vergütung nach VergGr. 8 BAT/AOK-O unabhängig von den tariflichen Voraussetzungen zusteht, weder auf Grund des 4. Nachtrags zum Arbeitsvertrag vom 8. September 1997 noch auf Grund sonstiger Umstände.

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Senats, von der das Landesarbeitsgericht ausdrücklich ausgegangen ist, ist die Bezeichnung der Vergütungsgruppe in dem Arbeitsvertrag oder in der Eingruppierungsmitteilung grundsätzlich nicht dahin gehend auszulegen, dass dem Angestellten ein eigenständiger, von den tariflichen Bestimmungen unabhängiger arbeitsvertraglicher Anspruch auf die bezeichnete Vergütung zustehen soll. Ohne Hinzutreten weiterer Umstände kann ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes der Angabe der Vergütungsgruppe eine solche rechtsgeschäftliche Bedeutung nicht entnehmen, weil der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes grundsätzlich keine übertarifliche Vergütung, sondern nur das gewähren will, was dem Arbeitnehmer tarifrechtlich zusteht *(zB 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - BAGE 93, 340, zu II 1 a der Gründe)*.

b) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass sich weder aus dem 4. Nachtrag zum Arbeitsvertrag noch aus den sonstigen Umständen eine arbeitsvertragliche Vereinbarung über die Vergütung nach VergGr. 8 BAT/AOK-O ergibt. Es hat dazu im Wesentlichen ausgeführt: Die einfache Bezeichnung der Vergütungsgruppe in dem Arbeitsvertrag bzw. in der Eingruppierungsmitteilung sei nicht als Zusage auszu-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

legen, die Klägerin unabhängig von der tariflichen Wertigkeit der auszuübenden Tätigkeit nach VergGr. 8 BAT/AOK-O zu vergüten. Aus den Umständen vor und bei Abschluss des 4. Nachtrags ergebe sich nichts anderes. In ihrem Antwortschreiben auf den Antrag der Klägerin auf höhere Vergütung habe die Beklagte die Vergütung ausdrücklich davon abhängig gemacht, dass die dafür aus ihrer Sicht erforderlichen tariflichen Voraussetzungen vorlägen. Da sich die Beklagte bei der Eingruppierung auf die Stellungnahme der Bewertungskommission gestützt habe, die unter bestimmten Voraussetzungen die Eingruppierung in VergGr. 8 als gegeben angesehen habe, habe sie deutlich gemacht, dass es ihr um die tarifgerechte Eingruppierung und nicht um eine übertarifliche Vergütung gegangen sei.

c) Diese Begründung ist frei von Rechtsfehlern. Dabei kann zu Gunsten der Klägerin davon ausgegangen werden, dass es sich bei der Formulierung in dem geänderten § 4 des Arbeitsvertrages durch den 4. Nachtrag zum Arbeitsvertrag um eine typische vertragliche Erklärung handelt, deren Auslegung vom Revisionsgericht in vollem Umfang überprüft werden kann. Die von der Revision gegen die Auslegung des Landesarbeitsgerichts vorgebrachten Rügen sind nicht berechtigt.

Die Revision trägt zum einen grundsätzliche Bedenken gegen die Rechtsprechung vor, dass der Angabe der Vergütungsgruppe idR nur deklaratorische Bedeutung zukomme. Sie sieht insoweit einen Widerspruch zu der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 30. August 1995 *(- 1 AZR 47/95 - AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 44 = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 14)*, wonach das Direktionsrecht des Arbeitgebers auf die Tätigkeiten der im Arbeitsvertrag genannten Vergütungsgruppe beschränkt sei. Diese Bedenken sind jedenfalls für den vorliegenden Fall nicht einschlägig. Es geht nicht um die Fallkonstellation, dass ein Angestellter unter Angabe einer bestimmten Vergütungsgruppe eingestellt wird, ohne dass gleichzeitig die für die Eingruppierung nach § 22 BAT/AOK-O maßgebliche Tätigkeit bestimmt wird. Der Klägerin ist, nachdem sie seit ihrer Einstellung im Jahre 1991 wiederholt höhergruppiert worden war, die Tätigkeit als KFM im September 1996 übertragen worden. Zu diesem Zeitpunkt lag die Stellenbeschreibung KFM bereits vor ebenso wie die beiden Stellungnahmen der SBK zur tariflichen Bewertung des KFM. Die Klägerin wurde als KFM auf dieser Grundlage zunächst nach VergGr. 7 BAT/AOK-O vergütet und erst auf ihren Antrag hin entsprechend den Vorgaben der SBK rückwirkend ab dem 1. April 1997 höher eingruppiert. Wenn nach dieser Vorgeschichte im 4. Nachtrag vom 8. September 1997 die VergGr. 8 BAT/AOK-O genannt wird, stellt dies ebenso wie die Mitteilung die-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

ser Vergütung in dem Schreiben vom 12. September 1997 für die Klägerin ohne weiteres erkennbar nur das Ergebnis einer tariflichen Bewertung der der Klägerin übertragenen Stelle als KFM dar.

2. Der Klägerin steht die begehrte Vergütung nach VergGr. 8 BAT/AOK-O auch tariflich nicht zu; die korrigierende Rückgruppierung war berechtigt.

a) Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden auf Grund der arbeitsvertraglichen Bezugnahme die Bestimmungen des BAT/AOK-O Anwendung. Nach § 22 BAT/AOK-O richtet sich die Eingruppierung des Arbeitnehmers nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung. Der Arbeitnehmer ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht, dh. es müssen zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen mindestens eines Tätigkeitsmerkmals dieser Vergütungsgruppe erfüllen.

b) Die vorliegend einschlägigen Bestimmungen der Anlage 1a zu § 22 BAT/AOK-O lauten:

> **„Vergütungsgruppe 5**
>
> Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern
>
> zum Beispiel:
>
> 1. Arbeitnehmer im Leistungs- oder Versicherungs- oder Beitrags- oder Vertragsbereich, die
>
> - Sachverhalte bearbeiten oder
>
> - Abrechnungen sachlich prüfen oder
>
> - Zahlungen sachlich feststellen
>
> ...
>
> **Vergütungsgruppe 6**
>
> Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordern
>
> zum Beispiel:
>
> 1. Arbeitnehmer im Leistungs- oder Versicherungs- oder Beitrags- oder Vertragsbereich, die
>
> - Sachverhalte bearbeiten oder
>
> - Abrechnungen sachlich prüfen oder

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

- 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.

Vergütungsgruppe 7

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

zum Beispiel:

...

2. Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer auf anderen Arbeitsplätzen (§ 24 BAT/AOK-O bleibt unberührt)
- Unterstützung von Führungskräften bei Sonderaufgaben und/oder bei der Einarbeitung von Arbeitnehmern und/oder bei der Ausbildung

Vergütungsgruppe 8

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

zum Beispiel:

...

3. Arbeitnehmer in der Sachbearbeitung mit besonderen Aufgaben

..."

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

c) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass die Beklagte die ihr als Arbeitgeberin obliegende Darlegungslast bei der korrigierenden Rückgruppierung erfüllt hat. Dazu muss der Arbeitgeber, wenn sich der Angestellte auf die ihm vom Arbeitgeber mitgeteilte Vergütungsgruppe beruft, die objektive Fehlerhaftigkeit der mitgeteilten Vergütungsgruppe darlegen und gegebenenfalls beweisen; diese Fehlerhaftigkeit ist gegeben, wenn eine der tariflichen Voraussetzungen für die mitgeteilte Eingruppierung fehlt *(zB Senat 17. Mai 2000 - 4 AZR 232/99 - AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 18 = EzA TVG § 4 Rückgruppierung Nr. 4, zu 2 c aa der Gründe)*.

Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Die Beklagte hat im Einzelnen vorgetragen, dass die Voraussetzungen für die in dem 4. Nachtrag vom 8. September 1997 ausgewiesene Eingruppierung in VergGr. 8 BAT/AOK-O nicht gegeben waren, und zwar hinsichtlich des in Frage kommenden Tätigkeitsbeispiels Ziff. 3 ebenso wie hinsichtlich des Heraushebungsmerkmals der besonderen Verantwortung. Die Revision hat die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe ihre Darlegungslast hinsichtlich der korrigierenden Rückgruppierung erfüllt, auch nicht angegriffen.

d) Die von der Beklagten vollzogene Rückgruppierung war berechtigt. Die tariflichen Voraussetzungen für die bis dahin gewährte Vergütung nach VergGr. 8 BAT/AOK-O waren nicht gegeben, weder im Sinne eines Tätigkeitsbeispiels noch im Sinne der allgemeinen Merkmale. Das hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt.

aa) Für die tarifliche Bewertung der Tätigkeit der Klägerin als KFM ab September 1996 ist der Arbeitsvorgang „Management von Entgeltfortzahlungs- und Zahlfällen“ maßgeblich. Er füllt nach der Stellenbeschreibung KFM von 1996 ebenso wie nach dem übereinstimmenden Vortrag der Parteien deutlich über 50 % der Arbeitszeit aus. Der vom Bundesarbeitsgericht konkretisierte Begriff des Arbeitsvorganges gem. § 22 BAT ist auch für die gleich lautende Regelung des BAT/AOK-O zu Grunde zu legen. Er wird definiert als eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten *(zB Senat 25. September 1996 - 4 AZR 195/95 - AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 31, zu II 2 a der Gründe)*. Die verschiedenen Teilaufgaben und Arbeitsschritte bei der Bearbeitung eines Krankengeldfalles stehen in einem engen inneren Zusammenhang und sind auf die abschließende Erledigung des Falles als maßgebliches Arbeitsergebnis

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

gerichtet. Somit kann die Aufgabeneinheit „Management von Entgeltfortzahlungs- und Zahlfällen“ als Zusammenfassung der gleich gelagerten einzelnen Fälle als ein einheitlicher Arbeitsvorgang angesehen werden.

bb) Dieser Arbeitsvorgang erfüllt nicht die Voraussetzungen eines Tätigkeitsbeispiels der VergGr. 8 BAT/AOK-O. Davon ist das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgegangen: Die Klägerin sei keine „Angestellte in der Sachbearbeitung mit besonderen Aufgaben“ iSd. Tätigkeitsbeispiels Ziff. 3 der VergGr. 8. Den Begriff der besonderen Aufgaben hätten die Tarifvertragsparteien nicht definiert. Es handele sich um eine Heraushebung gegenüber den „zusätzlichen Aufgaben“ iSd. Tätigkeitsbeispiels Ziff. 2 der VergGr. 7, die von den Tarifvertragsparteien in der Protokollnotiz beispielhaft als die wiederkehrende Vertretung anderer Angestellter auf anderen Arbeitsplätzen bzw. als die Unterstützung von Führungskräften bei Sonderaufgaben und/oder bei der Einarbeitung bzw. Ausbildung beschrieben worden seien. Die der Klägerin zugewiesenen Aufgaben als KFM seien Aufgaben der Sachbearbeitung in Krankengeldfällen, nicht Aufgaben mit einer besonderen Wertigkeit, die über die Sachbearbeitung hinausgingen. Die Beklagte habe mit der Einführung der KFM die Art und Weise der Sachbearbeitung neu strukturiert. Die nunmehr auszuübende PC-gestützte Fallführung und die intensiven Gespräche mit den Versicherten seien angesichts der fehlenden tariflichen Konkretisierung der Art und Weise der Sachbearbeitung keine besonderen Aufgaben iSd. Tätigkeitsbeispiels Ziff. 3 der VergGr. 8.

Die Klägerin hat mit der Revision diese Begründung des Landesarbeitsgerichts nicht angegriffen. Sie hat im Übrigen auch in den Vorinstanzen nicht substantiiert dargelegt, dass die von ihr auszuübende Tätigkeit unter ein Tätigkeitsbeispiel der VergGr. 8 falle. Sie hat vielmehr auf die Darlegungen der Beklagten, dass die bisherige Eingruppierung in VergGr. 8 BAT/AOK-O auch nicht nach einem Tätigkeitsbeispiel berechtigt sei, ausdrücklich erklärt, es sei unerheblich, dass keiner der in der VergGr. 8 genannten Beispielsfälle erfüllt sei.

cc) Das Landesarbeitsgericht hat erkannt, dass der Arbeitsvorgang „Management von Entgeltfortzahlungs- und Zahlfällen“ auch nicht die allgemeinen Merkmale der VergGr. 8 BAT/AOK-O erfüllt. Insoweit sei schon zweifelhaft, ob das Merkmal der „gründlichen und umfassenden Fachkenntnisse“ gegeben sei. Das könne aber letztlich offen bleiben, weil die von der Klägerin auszuübende Tätigkeit jedenfalls nicht mit besonderer Verantwortung verbunden sei. Die Klägerin trage lediglich das normale Maß der Verantwortung jeder Angestellten, die dafür einstehen müsse, dass die ihr übertra-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

genen Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt würden. Das Merkmal der besonderen Verantwortung, nach dem sich die Tätigkeit aus dieser Normalverantwortung in gewichtiger und beträchtlicher Weise herausheben müsse, sei aber nicht gegeben. Die Aufgaben, die ihre Tätigkeit von der einer Sachbearbeiterin in der Leistungsabteilung unterscheiden, dh. die umfassende Beratung der Versicherten und die Kontaktaufnahme zu anderen Leistungsträgern und dem medizinischen Dienst mit dem Ziel der Optimierung der medizinischen und finanziellen Versorgung und der Kosteneinsparung begründen noch nicht die besondere Verantwortung. Die Klägerin sei auch nicht in einer Leitungsfunktion tätig. Die Entscheidungsbefugnis der Klägerin sei zudem nicht von besonderer Tragweite, weder im Hinblick auf die Auswirkungen auf die Kundenzufriedenheit und damit auf das Ansehen der Beklagten noch im Hinblick auf die Höhe der gewährten Krankengeldzahlungen. Auch aus der Durchführung des Kostenmanagements und der der Klägerin obliegenden Betreuungs- und Beratungsmaßnahmen lasse sich die besondere Verantwortung im tariflichen Sinne nicht ableiten.

Diese Begründung enthält keine Rechtsfehler. Dabei kommt es nicht darauf an, ob, wie vom Landesarbeitsgericht bezweifelt, das Merkmal der gründlichen und umfassenden Fachkenntnisse gegeben ist oder ob, was vom Landesarbeitsgericht nicht geprüft worden ist, das Merkmal der selbständigen Leistungen vorliegt. Jedenfalls ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, dass das Heraushebungsmerkmal der besonderen Verantwortung nicht erfüllt ist. Bei diesem Merkmal handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, dessen Anwendung durch das Berufungsgericht in der Revisionsinstanz nur begrenzt daraufhin überprüft werden kann, ob es den Rechtsbegriff verkannt, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt und gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen hat *(zB BAG 19. März 1986 - 4 AZR 642/84 - BAGE 51, 282, 303)*. Solche Rechtsfehler liegen nicht vor. Das Landesarbeitsgericht ist unter Bezugnahme auf die einschlägige Rechtsprechung des Senats von dem zutreffenden Begriff der besonderen Verantwortung ausgegangen. Die tariflich geforderte Verantwortung muss sich gegenüber der von jedem Angestellten zu erfüllenden Normalverantwortung in gewichtiger, beträchtlicher Weise herausheben. Sie kann sich je nach Lage des Einzelfalles auf andere Mitarbeiter oder dritte Personen, Sachen, Arbeitsabläufe, wissenschaftliche Resultate oder technische Zusammenhänge beziehen *(zB BAG 19. März 1986 - 4 AZR 642/84 - aaO, S. 295)*. Diesen zutreffenden Begriff hat das Landesarbeitsgericht im Rahmen seiner Subsumtion beibehalten. Die Klägerin hat in ihrer Revision insoweit auch keine Rügen vorgetragen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

3. Der Beklagten ist es auch nicht nach Treu und Glauben gem. § 242 BGB verwehrt, die tariflich zutreffende Rückgruppierung vorzunehmen.

a) Nach der Rechtsprechung des Senats kann es im Einzelfall unzulässig sein, dass sich der Arbeitgeber auf die Fehlerhaftigkeit der bisherigen tariflichen Bewertung beruft, wenn vom Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ein entgegenstehender Vertrauenstatbestand geschaffen worden ist. Dieser hinreichende Vertrauenstatbestand kann durch zusätzliche Umstände begründet werden, die nach der Eingruppierungsmitteilung eingetreten sind *(zB 8. Oktober 1997 - 4 AZR 167/96 - AP BAT § 23b Nr. 2).*

b) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass solche besonderen Umstände nicht vorgelegen haben. Soweit die Klägerin behaupte, dass sich die Beklagte nicht geirrt, sondern bewusst die Zusage einer übertariflichen Vergütung gemacht habe, gebe der Sachverhalt dafür nichts her. Er mache vielmehr deutlich, dass die Beklagte von Anfang an eine tarifgerechte Bezahlung der KFM angestrebt habe. Entgegen der Ansicht der Klägerin könne aus der Verpflichtung der Beklagten, die Angestellten tarifgerecht zu vergüten, kein Vertrauensschutz in eine übertarifliche Vergütung abgeleitet werden. Die Möglichkeit der korrigierenden Rückgruppierung sei auch nicht verwirkt, weil es dafür sowohl am Zeit- als auch am Umstandsmoment fehle.

Gegen das Entstehen eines Vertrauenstatbestandes spricht, dass die Beklagte durchgehend im Sinne eines Normenvollzugs die zutreffende tarifliche Vergütung angestrebt hat. Vor diesem Hintergrund reicht die Dauer der fehlerhaften Eingruppierung von etwa fünf Jahren, hier von dem Zeitpunkt der Vereinbarung des 4. Nachtrags zum Arbeitsvertrag am 8. September 1997 rückwirkend ab 1. April 1997 bis zur Mitteilung vom 10. Juli 2002 über die korrigierende Rückgruppierung ab dem 1. August 2002, für die Begründung des entsprechenden Vertrauenstatbestandes allein nicht aus. Auch die sonstigen von der Klägerin geltend gemachten Umstände, dh. die Überprüfung durch die Stellenbewertungskommission vor der Eingruppierung nach VergGr. 8 BAT/AOK-O und das erkennbare Bemühen der Beklagten, als KFM qualifizierte Mitarbeiter mit Erfahrungen als Kundenberater, Krankengeldsachbearbeiter oder auch als Teamleiter zu gewinnen, stehen der Zulässigkeit der korrigierenden Rückgruppierung nicht entgegen. Auch sie begründen keinen Vertrauenstatbestand dahin gehend, dass die Eingruppierung trotz objektiver Fehlerhaftigkeit nicht mehr korrigiert werden kann. Die Beklagte hat durch nichts zum Ausdruck gebracht, dass sie die qualifizierten Mitarbeiter durch die Zusage einer übertariflichen Bezahlung gewinnen wollte. Im Übrigen spricht es auch gegen eine Treuwidrigkeit der korrigierenden Rückgrup-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

pierung, dass die Beklagte die dadurch entstehende Vergütungsminderung durch eine - jährlich um ein Drittel geminderte - Zulage jedenfalls für einen Übergangszeitraum teilweise ausgeglichen hat.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Bepler Wolter Friedrich

Jürgens Görgens

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS