

Aktenzeichen: 4 AZR 332/04
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 11. Mai 2005
- 4 AZR 332/04 -

I. Arbeitsgericht
Potsdam

Urteil vom 17. Januar 2003
- 9 Ca 3215/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 5. März 2004
- 8 Sa 203/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung einer "Fachkoordinatorin Krankengeld"

Gesetze:

BAT/AOK-O (Bundes-Angestelltentarifvertrag, Allgemeine Ortskrankenkassen-Ost vom 17. Dezember 1990) § 22, Anlage 1a VergGr. 9;
BAT/AOK-Neu (Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der Mitglieder der TG AOK vom 7. August 2003) § 20, Anlage 1a VergGr. 9

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Eingruppierung einer Krankengeldfallmanagerin 26. Januar 2005
- 4 AZR 487/03 - und - 4 AZR 212/04 -
Eingruppierung einer Rückstandssachbearbeiterin 23. Februar 2005
- 4 AZR 126/04 -



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



BUNDEsarBEITSGERICHT



4 AZR 332/04
8 Sa 203/03
Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Mai 2005

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. Mai 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter sowie die ehrenamtliche Richterin Pfeil und den ehrenamtlichen Richter Rupprecht für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 5. März 2004 - 8 Sa 203/03 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Höhe der der Klägerin zustehenden Vergütung. 1

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 1. Januar 1991 beschäftigt. Nach 2
§ 2 des Arbeitsvertrages vom 24. Mai 1991 bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem BAT/OKK-Ost (Erster Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifrechtliche 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 für die Kran- 3
kengeldsachbearbeitung, das an Stelle des bisherigen Sachbearbeiters den Krankengeldfallmanager (KFM) und als Bindeglied zwischen der für das gesamte Gebiet Brandenburg zuständigen Direktion und den KFM vor Ort die Position des Fachkoordinators Krankengeld geschaffen hat. Dieses Konzept wurde nach der Erprobung flächendeckend eingeführt.

In der Stellenbeschreibung „Fachkoordinator Krankengeld“ aus dem Jahre 4
1997 waren die folgenden Aufgaben (ohne Zeiteinheiten) aufgeführt:

Aufgabeneinheit Teilaufgaben bzw. wesentliche Arbeitsschritte

Strategische Steu- Sicherstellung der Umsetzung der fachlichen
erung des Kran- und kommunikativen Projektinhalte.
kengeldfallmana-
gements

Qualifizierung und Persönliche Unterstützung der KFM's des zu-
Praxisberatung ständigen Vertriebsgebietes und der Teamlei-
ter Versichertenservice sowohl bei der Umset-
zung IKARUS-spezifischer Inhalte als auch bei
der Festigung des Grundwissens in rechtlicher
Hinsicht sowie bei praktischen Arbeitsabläufen.

Operative Steue- Durchführung von Workshops, regelmäßige
rung KG-Fallmana- Besuche der Teams und praktische sowie



gement	rechtliche und kommunikative Beratung.
Interne Kommunikation	Sicherstellung des Informationsflusses ins. zwischen Qualitätszirkel Ebene, Teamleitern Versichertenservice, Bereichsleitern und Fachverantwortlichen der Hauptverwaltung.
Weiterentwicklung	Mitwirkung bei der Anpassung und Weiterentwicklung des Regelwerkes in fachlicher und technischer Hinsicht.
Qualitätssicherung	Durchführung von Qualitätszirkeln mit Kommunikationstraining und Auswertung der Ergebnisse.
Mitarbeit Controlling	Identifikation von Problemregionen einschließlich persönlicher Einflußnahme.
Außenkontakte	Grundsätzliche Problemklärung insb. mit RV-Trägern, Arbeitsämtern, Sozialämtern, MdK, Vertragsärzten etc.
EDV-Koordination	Unterstützt die KFM's in der Arbeit mit IKARUS-PC.

Nachdem die Klägerin zuvor als KFM tätig gewesen war, übernahm sie ab dem 1. April 1998 die Aufgabe einer Fachkoordinatorin Krankengeld, zunächst bis zum 31. März 1999 vertretungsweise und auf ihre Bewerbung vom 25. Februar 1999 hin unbefristet. Entsprechend § 3 des 6. Nachtrags zum Arbeitsvertrag vom 31. März 1999 erhielt sie ab dem 1. April 1999 Vergütung nach VergGr. 9 BAT/AOK-O, nachdem ihr für die Zeit ab 1. Juni 1998 eine Zulage in Höhe des Differenzbetrages zu VergGr. 9 BAT/AOK-O gewährt worden war. Die VergGr. 9 BAT/AOK-O wurde der Klägerin auch in dem Schreiben der Beklagten vom 6. April 1999 mitgeteilt.

5

Am 14. Februar 2002 erstellte die Beklagte eine neue Stellenbeschreibung, die die folgenden Aufgaben und Zeitanteile auswies:

6

%	
Fachliche Beratung zum AU-Fallmanagement	KrankengeldfallmanagerInnen, TL Vers.serv. und NL-LeiterIn beraten zur AU-Fallführung, Entwicklung von Kennzahlen usw.
	26,5 - Qualitätszirkel und Schulungen für KrankengeldberaterIn durchführen
	13,5 - Fallkontrollen vornehmen
	6,0 - Informationen zu rechtlichen Änderungen erstellen



Auswertungen erstellen und bewerten	22,0	- Auswertungen aus IKARUS-Control und IKARUS-PC für die Direktion, den Niederlassungen usw. erstellen und bewerten
Außenkontakte führen	1,0	- Ursachenklärung bei Negativentwicklung der Fallzahlen - Problemklärung mit RV-Träger (z. B. Reha-Bewilligung, Rentenanträge), Arbeitsamt, MDK, andere Krankenkasse
Coaching der KFM	14,0	- Coaching zur Fallführung - Coaching zur Gesprächsführung
Teilnahme an Besprechungen	7,0	- Z. B. Abstimmungen mit der Fachabteilung, regionale Treffen der FachkoordinatorInnen
Sonstige operative Aufgaben	10,0	

Unter Berufung auf die Neubewertung der Tätigkeit durch die Bewertungskommission bei der Beklagten teilte die Beklagte der Klägerin mit Schreiben vom 10. Juli 2002 mit, dass die bisherige Eingruppierung nach VergGr. 9 BAT/AOK-O fehlerhaft sei und sie ab 1. August 2002 Vergütung nach VergGr. 8 BAT/AOK-O erhalten werde.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Zahlung der Vergütung nach VergGr. 9 BAT/AOK-O über den 31. Juli 2002 hinaus. Sie hat die Ansicht vertreten, die Beklagte habe die Voraussetzungen für die Korrektur der tariflichen Eingruppierung nicht dargelegt. Im Übrigen sei die Beklagte nach den Protokollen der Bewertungskommission über die Problematik der Eingruppierung der KFM und damit der Fachkoordinatorinnen Krankengeld informiert gewesen. Wenn sie dennoch die Eingruppierung in VergGr. 9 BAT/AOK-O vorgenommen habe, so sei dadurch ein Vertrauensschutz für sie entstanden, der einer korrigierenden Rückgruppierung entgegen stehe. Im Übrigen seien die Heraushebungsmerkmale der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung erfüllt; für das „Coaching der KFM“ seien deutlich höhere Fachkenntnisse erforderlich und der hohe Stellenwert ihrer Tätigkeit ergebe sich aus der Senkung der Krankengeldausgaben der Beklagten.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin über den 31. Juli 2002 hinaus nach VergGr. 9 BAT/AOK-O zu vergüten,



2. hilfsweise festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. Juli 2002 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, sie habe zu Recht die korrigierende Rückgruppierung vorgenommen, weil die ursprünglich vorgenommene Eingruppierung der Klägerin fehlerhaft gewesen sei. Die damalige Stellenbewertungskommission habe fälschlicherweise das Merkmal der besonderen Verantwortung für die KFM im Sinne der VergGr. 8 BAT/AOK-O angenommen. Sie habe deshalb auch für die Fachkoordinatorin Krankengeld wegen deren überörtlichen Tätigkeit und Koordinationstätigkeit zwischen der Direktion und den einzelnen Servicestellen fälschlicherweise die Voraussetzungen der VergGr. 9 BAT/AOK-O als erfüllt angesehen. Diese seien jedoch nicht gegeben, weil die Klägerin nicht unter die dort angeführten Tätigkeitsbeispiele falle und ihre Tätigkeit sich auch nicht zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der VergGr. 8 heraushebe.

10

Das Arbeitsgericht hat hinsichtlich des Hauptantrages der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Dagegen wendet sich die Klägerin mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

11

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

12

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. 9 BAT/AOK-O zu zahlen. Ein entsprechender arbeitsvertraglicher Anspruch ist nicht gegeben. Die Beklagte war auch nicht nach Treu und Glauben gehindert, die tariflich zutreffende korrigierende Rückgruppierung vorzunehmen.

13



1. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der Klägerin kein arbeitsvertraglicher Anspruch auf Vergütung nach VergGr. 9 BAT/AOK-O unabhängig von den tariflichen Voraussetzungen zusteht, weder auf Grund des 6. Nachtrags zum Arbeitsvertrag vom 31. März 1999 noch auf Grund sonstiger Umstände. 14
- 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*). 15
- b) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass eine vertragliche Zusage, der Klägerin Vergütung nach VergGr. 9 BAT/AOK-O zu zahlen, nicht vorliegt. Die Angabe der Vergütungsgruppe in dem 6. Nachtrag zum Arbeitsvertrag sei erkennbar nur Normenvollzug mit deklaratorischem Charakter. Ein entsprechender Wille der Beklagten sei auch aus der Formulierung ersichtlich, dass sich die Vergütung nach VergGr. 9 BAT/AOK-O „richte“. Auch aus dem Protokoll der Stellenbewertungskommission ergebe sich, dass keine arbeitsvertragliche Vereinbarung über die Vergütungsgruppe getroffen werden sollte. Das Nachweisgesetz ändere nichts daran, dass der Angabe der Vergütungsgruppe bei Vorliegen einer Tarifautomatik idR nur deklaratorische Bedeutung zukomme. 16
- 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 § 3 des Arbeitsvertrages durch den 6. 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. 17
- Die Revision trägt zum einen grundsätzliche Bedenken gegen die Rechtsprechung vor, dass der Angabe der Vergütungsgruppe idR nur deklaratorische Bedeutung 18



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 wurde die Tätigkeit als Fachkoordinatorin, die sie zuvor bereits vertretungsweise ausgeübt hatte, auf ihre Bewerbung hin ab dem 1. April 1999 übertragen. Zu diesem Zeitpunkt lag die Stellenbeschreibung „Fachkoordinator“ bereits vor. Die im 6. Nachtrag zum Arbeitsvertrag vom 31. März 1999 benannte VergGr. 9 BAT/AOK-O ist danach für die Klägerin ohne Weiteres erkennbar als das Ergebnis der von der Beklagten vorgenommenen tariflichen Bewertung der der Klägerin übertragenen Stelle als Fachkoordinatorin.

2. Das Landesarbeitsgericht hat erkannt, dass der Klägerin die begehrte Vergütung nach VergGr. 9 BAT/AOK-O tariflich nicht über den 31. Juli 2002 hinaus zusteht. Der dagegen gerichtete Revisionsangriff der Klägerin ist unzulässig. 19
- a) Die Revisionsbegründung muss sich mit den tragenden Gründen des angefochtenen Urteils auseinandersetzen (BAG 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - BAGE 109, 145, zu II 2 a der Gründe; 13. März 2003 - 6 AZR 585/01 - BAGE 105, 205, zu I 1 der Gründe; 16. April 2003 - 4 AZR 367/02 - BAGE 106, 46, zu I 2 a der Gründe). Sie muss den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Dies erfordert eine konkrete Darlegung der Gründe, aus denen das angefochtene Urteil rechtsfehlerhaft sein soll. 20
- b) Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung nicht gerecht. Sie führt lediglich aus, das Landesarbeitsgericht habe rechtswidrig festgestellt, dass die Tätigkeit der Klägerin nicht die Voraussetzungen der VergGr. 9 BAT/AOK-O erfülle, und nimmt insoweit pauschal auf die Schriftsätze in den Vorinstanzen Bezug. Somit fehlt es an der erforderlichen konkreten Auseinandersetzung mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts. Die Klägerin legt nicht dar, inwiefern die Entscheidung insoweit rechtsfehlerhaft ist. 21



3. Der Beklagten ist es auch nicht nach Treu und Glauben gem. § 242 BGB ver- 22
wehrt, die tariflich zutreffende Rückgruppierung vorzunehmen.
- a) Nach der Rechtsprechung des Senats kann es im Einzelfall unzulässig sein, 23
dass sich der Arbeitgeber auf die Fehlerhaftigkeit der bisherigen tariflichen Bewertung
beruft, wenn für den Arbeitnehmer ein entgegenstehender Vertrauenstatbestand von
dem Arbeitgeber geschaffen worden ist. Dieser hinreichende Vertrauenstatbestand
kann durch zusätzliche Umstände begründet werden, die nach der ersten Eingruppie-
rungsmittelteilung eingetreten sind (*zB 8. Oktober 1997 - 4 AZR 167/96 - AP BAT § 23b
Nr. 2*).
- b) Das Landesarbeitsgericht hat entschieden, dass solche besonderen Umstän- 24
de nicht vorgelegen haben. Die Angabe der VergGr. 9 BAT/AOK-O in dem 6. Nachtrag
zum Arbeitsvertrag vom 31. März 1999 lasse nicht erkennen, dass die Beklagte der
Klägerin unabhängig von der tariflichen Bewertung eine Vergütung nach VergGr. 9
BAT/AOK-O gewähren wollte. Insoweit liege kein Widerspruch zu ihrem früheren Ver-
halten vor, wenn die Beklagte nach der Überprüfung der tariflichen Bewertung eine
Rückgruppierung vorgenommen habe. Die Dauer der zu Unrecht gewährten übertarifli-
chen Vergütung begründe keinen hinreichenden Vertrauenstatbestand.
- Das hält der Revision stand. Entgegen der Auffassung der Klägerin reicht der 25
Zeitraum von drei Jahren und vier Monaten seit Übertragung der Stelle als Fachkoordi-
natorin mit der - übertariflichen - Vergütung nach VergGr. 9 BAT/AOK-O allein nicht
aus, um einen hinreichenden Vertrauenstatbestand zu Gunsten der Klägerin zu be-
gründen (*vgl. Senat 17. Mai 2000 - 4 AZR 237/99 - AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 17 = EzA
TVG § 4 Rückgruppierung Nr. 2; 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - BAGE 93, 340*),
auch wenn man zusätzlich berücksichtigt, dass die Klägerin während der vorhergehen-
den vertretungsweisen Ausübung dieser Tätigkeit die Zulage in Höhe der Differenz zu
VergGr. 9 BAT/AOK-O für weitere zehn Monate, seit dem 1. Juni 1998, erhalten hat.
Aus dem Verhältnis der Eingruppierung der Klägerin als Fachkoordinatorin zu der nied-
rigeren Eingruppierung der KFM lässt sich ebenfalls nichts anderes herleiten. Der Um-
stand, dass die Beklagte beide Stellen zunächst zu hoch eingruppiert hat und die Ein-
gruppierung beider Stellen nach der Überprüfung der tariflichen Bewertung korrigiert
hat, kann entgegen der Auffassung der Klägerin kein schutzwürdiges Vertrauen dahin-
gehend begründen, dass ihr eine höhere als die den KFM ursprünglich gewährte Ver-
gütung nach VergGr. 8 BAT/AOK-O zusteht.



4. Die Beklagte ist auch nicht aus sonstigen rechtlichen Gründen gehindert, die 26
korrigierende Rückgruppierung zu vollziehen. Das Landesarbeitsgericht hat dazu zu-
treffend ausgeführt, dass es nach der Rechtsprechung des Senats (*zB 16. Februar*
2000 - 4 AZR 62/99 - BAGE 93, 340) für den Anspruch auf die tarifgerechte Vergütung
unerheblich sei, ob die Beteiligungsrechte des Personalrats, bei der es um die Kon-
trolle der tariflichen Bewertung geht, gewahrt sind. Insoweit hat die Klägerin auch keine
Rüge erhoben.
- II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO. 27

Bepler

Bott

Wolter

Pfeil

Rupprecht

