

Aktenzeichen: 4 AZR 387/04
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 11. Mai 2005
- 4 AZR 387/04 -

I. Arbeitsgericht
Potsdam

Urteil vom 28. Februar 2003
- 9 Ca 3694/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 5. März 2004
- 8 Sa 207/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung einer Krankengeldfallmanagerin

Gesetze:

BAT/AOK-O (Bundes-Angestelltentarifvertrag, Allgemeine Ortskrankenkassen-Ost vom 17. Dezember 1990) § 22, Anlage 1a VergGr. 5 bis 8;
BAT/AOK-Neu (Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der Mitglieder der TG AOK vom 7. August 2003) § 20, Anlage 1a VergGr. 5 bis 8

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu 26. Januar 2005 - 4 AZR 487/03 - und - 4 AZR 212/04 -,
vgl. auch 23. Februar 2005 - 4 AZR 126/04 - (Rückstandssachbearbeiter)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



4 AZR 387/04
8 Sa 207/03
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 207/03 - wird zurückgewiesen.



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



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 15. Juli 1991 beschäftigt. Nach § 3 2
des Arbeitsvertrages vom 15. Juli 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-Ange-
stellentarifvertrag, 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 Bearbei- 3
tung der Entgeltfortzahlungs- und Zahlfälle, das durch Krankengeldfallmanager (KFM)
durchgeführt und nach der Erprobung flächendeckend eingeführt wurde.

Nach der Arbeitsplatzbeschreibung für die Stelle KFM aus dem Jahre 1996 4
hatte diese die folgenden Aufgaben:

„Aufgaben- einheit	Zeitanteil in %	Teilaufgaben bzw. wesentliche Arbeits- schritte
Manage- ment von Entgeltfort- zahlungs- und Zahlfäl- len	70 %	Anspruchsprüfung und Fallführung, dazu gehören insbesondere: ...
	10 %	Führung der sog. „10-Wochen-Gespräche“. ...
Mitarbeit beim Kun- denberater	20 %	Bei Notwendigkeit Mitarbeit in der Kunden- betreuung.“

Die Ziele dieser übertragenen Aufgaben wurden wie folgt beschrieben: 5



„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:

6

„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.:

7

„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.“

Ab dem 1. März 1997 wurde die Klägerin als KFM eingesetzt. Daraufhin wur-

8



de am 19. Juni 1997 der 4. Nachtrag zum Arbeitsvertrag vereinbart und darin § 4 wie folgt geändert:

„Die Vergütung richtet sich mit Wirkung vom 01.03.1997 nach der Vergütungsgruppe 8 BAT/AOK-Ost.“

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

9

„3 Ziel/Hauptaufgabe der Stelle

Der/die StelleninhaberIn 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.

...

9 Aufgaben

	%	
Arbeitsunfähigkeits- und Krankengeldfälle bearbeiten	22	- Anwendung und Umsetzung aller für das Krankengeldfall- und Kostenmanagement erforderlichen Bearbeitungsschritte und Maßnahmen / 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 9. Juli 2002 teilte die Beklagte der Klägerin mit, die Bewertungskommission habe bei der Überprüfung der Wertigkeit ihrer Stelle festgestellt, 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.:

10

„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.

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

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin vorrangig die Vergütung nach VergGr. 8 BAT/AOK-O über den 1. August 2002 hinaus. Sie hat die Ansicht vertreten, dass ihr diese Vergütung bereits arbeitsvertraglich zustehe. Im Übrigen stehe ihr die Vergütung auch tarifrechtlich auf Grund der ihr übertragenen Tätigkeit als KFM zu, weil sowohl das Tätigkeitsbeispiel Ziff. 3 der VergGr. 8 Angestellte „in der Sachbearbeitung mit besonderen Aufgaben“ als auch das Heraushebungsmerkmal der VergGr. 8 „mit einer besonderen Verantwortung“ erfüllt seien. Die Beklagte habe die Fehlerhaftigkeit der Eingruppierung nicht dargelegt. Im Übrigen verstoße die korrigierende Rückgruppierung gegen den Grundsatz von Treu und Glauben.

11

Die Klägerin hat beantragt,

12

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin über den 1. August 2002 hinaus Vergütung nach VergGr. 8 BAT/AOK-O zu zahlen,

hilfsweise

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin eine Tätigkeit der VergGr. 8 BAT/AOK-O zu übertragen.

Die Beklagte hat 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.

13



Bei der ersten Eingruppierung der Klägerin als KFM habe sie das Merkmal „mit einer besonderen Verantwortung“ irrtümlich als erfüllt angesehen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage hinsichtlich des Hauptantrags stattgegeben. 14
Das Landesarbeitsgericht hat die Klage einschließlich des Hilfsantrags abgewiesen.
Dagegen wendet sich die Klägerin mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen
Revision. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die 15
Klage zu Recht abgewiesen.

I. Die Klage, gegen die als Eingruppierungsfeststellungsklage nach ständiger 16
Rechtsprechung des Senats keine prozessrechtlichen Bedenken bestehen, ist nicht
begründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, der Klägerin über den 31. Juli 2002 hin-
aus Vergütung nach VergGr. 8 BAT/AOK-O zu zahlen. Ein entsprechender arbeitsver-
traglicher Anspruch ist nicht gegeben. Die korrigierende Rückgruppierung steht in Ü-
bereinstimmung mit den tariflichen Eingruppierungsmerkmalen. Die Beklagte war auch
nicht nach Treu und Glauben gehindert, die korrigierende Rückgruppierung vorzuneh-
men.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der Klägerin kein ar- 17
beitsvertraglicher Anspruch auf Vergütung nach VergGr. 8 BAT/AOK-O unabhängig
von den tariflichen Voraussetzungen zusteht, weder auf Grund des 4. Nachtrags zum
Arbeitsvertrag vom 19. Juni 1997 noch auf Grund sonstiger Umstände.

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Senats, die auch das Landesarbeitsge- 18
richt zu Grunde gelegt hat, ist die Bezeichnung der Vergütungsgruppe in dem Arbeits-
vertrag oder in der Eingruppierungsmitteilung grundsätzlich nicht dahin gehend auszu-
legen, 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 Bedeu-
tung 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 Angabe der Vergütungsgruppe in dem 4. Nachtrag vom 19. Juni 1997 habe als Normenvollzug nur deklaratorischen Charakter. Dieser Wille der Beklagten sei aus der Formulierung ersichtlich, dass sich die Vergütung nach der VergGr. 8 BAT/AOK-O „richte“. Auch die Stellungnahme der SBK vom 14. Februar 1996 zeige, dass sich die Vergütung nach der Tarifautomatik richten solle. Auf Grund der Regelungen in § 22 BAT/AOK-O könne sich der Angestellte nicht auf die Richtigkeit der in dem Arbeitsvertrag angegebenen Vergütungsgruppe verlassen. Eine fehlerhafte Bewertung der Tätigkeit des Angestellten allein führe nicht zu einer vertraglichen Vergütungsfestlegung. Sonstige Umstände, die für eine vertragliche Vergütungsvereinbarung sprechen, lägen nicht vor. 19

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. 20

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 den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, 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 die Tätigkeit als KFM ab dem 1. März 1997 übertragen worden. Zu diesem Zeitpunkt lag die Stellenbeschreibung KFM bereits vor ebenso wie die beiden Stellungnahmen der SBK zur tariflichen Bewertung des KFM. Der 4. Nachtrag zum Arbeitsvertrag, der die VergGr. 8 BAT/AOK-O ausweist, ist erst später, am 19. Juni 1997 vereinbart worden. Die dort angegebene 21



Vergütungsgruppe ist danach erkennbar nur das Ergebnis der von der Beklagten vorgenommenen tariflichen Bewertung.

2. Der Klägerin steht die begehrte Vergütung nach VergGr. 8 BAT/AOK-O auch tariflich nicht zu; die korrigierende Rückgruppierung war berechtigt. 22
- a) Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden nach der Feststellung des Landesarbeitsgerichts auf Grund beiderseitiger Tarifgebundenheit und im Übrigen auf Grund der arbeitsvertraglichen Bezugnahme die Bestimmungen des BAT/AOK-O, ab 1. Januar 2004 des BAT/AOK-Neu Anwendung. Der BAT/AOK-Neu enthält im hier Wesentlichen keine inhaltlichen, sondern nur terminologische Änderungen. Er wird im Folgenden zu Grunde gelegt. Nach § 20 BAT/AOK-Neu richtet sich die Eingruppierung des Beschäftigten nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung. Der Beschäftigte ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht, dh. es müssen im Regelfall zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen mindestens eines Tätigkeitsmerkmals dieser Vergütungsgruppe erfüllen. 23
- b) Die vorliegend einschlägigen Bestimmungen der Anlage 1a zu § 20 BAT/AOK-Neu lauten: 24

„Vergütungsgruppe 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

...

Vergütungsgruppe 6

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordern

zum Beispiel:



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



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.

Vergütungsgruppe 7

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

zum Beispiel:

...

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.

Vergütungsgruppe 8

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern und mit einer besonderen Verantwortung verbunden sind

zum Beispiel:

...

3. Beschäftigte in der Sachbearbeitung mit besonderen Aufgaben



...

- 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). 25
- Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Die Beklagte hat im Einzelnen vorgetragen, dass die Voraussetzungen für die in dem 4. Nachtrag vom 19. Juni 1997 ausgewiesene Eingruppierung in VergGr. 8 BAT/AOK-Neu nicht gegeben waren, und zwar hinsichtlich des in Frage kommenden Tätigkeitsbeispiels Ziff. 3 ebenso wie hinsichtlich des Heraushebungsmerkmals der besonderen Verantwortung. 26
- d) Die von der Beklagten vollzogene Rückgruppierung war berechtigt. Die tariflichen Voraussetzungen für die bis dahin gewährte Vergütung nach VergGr. 8 BAT/AOK-Neu waren nicht gegeben, weder im Sinne eines Tätigkeitsbeispiels noch im Sinne der allgemeinen Merkmale. Das hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt. 27
- aa) Für die tarifliche Bewertung der Tätigkeit der Klägerin als KFM ab März 1997 ist der Arbeitsvorgang „Management von Entgeltfortzahlungs- und Zahlfällen“ maßgeblich. Er füllt nach der Feststellung des Landesarbeitsgerichts 70 % 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 28



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-Neu. 29

(1) Das Landesarbeitsgericht hat erkannt, dass die Tätigkeit der Klägerin als KFM nicht dem Tätigkeitsbeispiel Ziff. 3 der VergGr. 8 BAT/AOK-Neu (Beschäftigte in der Sachbearbeitung mit besonderen Aufgaben) entspreche. Dass die Beklagte die bisherige Sachbearbeitung durch die Schaffung des Arbeitsplatzes eines KFM neu zugeschnitten habe, führe nicht notwendigerweise dazu, dass es sich um einen Sachbearbeiter mit besonderen Aufgaben handle. Die umfassendere Beratung der Mitglieder und die Steuerung der Krankengeldfälle seien keine besonderen Aufgaben im tariflichen Sinne. Sie gehörten ebenso wie die Beachtung der kostengünstigeren Alternativen zu einer ordnungsgemäßen Sachbearbeitung. Bei der Intensivierung der Beratung und Steuerung handle es sich um eine andere Schwerpunktsetzung, nicht aber um besondere Aufgaben. 30

(2) Das Landesarbeitsgericht hat zwar keine hinreichend bestimmte Auslegung des Tätigkeitsbeispiels „Beschäftigte in der Sachbearbeitung mit besonderen Aufgaben“ vorgenommen. Seine tarifliche Bewertung ist aber im Ergebnis nicht zu beanstanden. 31

(a) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass zunächst die Tätigkeitsbeispiele zu prüfen sind, wenn eine tarifliche Vergütungsgruppe neben allgemeinen Merkmalen auch konkrete Tätigkeitsbeispiele enthält (zB *Senat 15. Juni 1994 - 4 AZR 327/93 - AP BAT §§ 22, 23 Krankenkassen Nr. 9 = EzA TVG § 4 Eingruppierung Nr. 4, zu II 4 a aa der Gründe*). Die Beispiele stehen nach dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien dafür, dass bei Erfüllung eines Beispiels auch die allgemeinen Merkmale der Vergütungsgruppe gegeben sind (*Senat 21. August 2002 - 4 AZR 223/01 - BAGE 102, 282, 288 mwN*). Bei der Auslegung von unbestimmten Rechtsbegriffen in den Beispielen ist aber die Wertigkeit zu berücksichtigen, die in den Merkmalen des jeweiligen Oberbegriffs zum Ausdruck kommt (zB *Senat 10. Mai 1995 - 4 AZR 457/94 - BAGE 80, 122, 129 mwN*). 32



(b) Die Anforderungen an das Tätigkeitsbeispiel Ziff. 3 der VergGr. 8 sind danach vorrangig aus den aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbeispielen für die Sachbearbeitung, die in den VergGr. 5 bis 8 BAT/AOK-Neu enthalten sind, zu entnehmen. In dem Tätigkeitsbeispiel Ziff. 1 der VergGr. 5 (Beschäftigte im Leistungs- oder Versicherungs- oder Beitrags- oder Vertragsbereich, die Sachverhalte bearbeiten) geht es um die Sachbearbeitung in Teilbereichen. Darauf aufbauend enthält das Tätigkeitsbeispiel Ziff. 1 der VergGr. 6 (Beschäftigte im Leistungs- oder Versicherungs- oder Beitrags- oder Vertragsbereich, die Sachverhalte bearbeiten ..., wenn sie sich durch ihre Leistungen aus der VergGr. 5 herausheben) das Heraushebungsmerkmal „Leistung“, das nach der Protokollnotiz idR durch zweijährige Tätigkeit erfüllt ist. In der VergGr. 7 Tätigkeitsbeispiel Ziff. 2 (Beschäftigte der VergGr. 6 Ziff. 1 mit zusätzlichen Aufgaben oder mit umfassenden Aufgaben) werden als weitere alternative Heraushebungsmerkmale „zusätzliche Aufgaben“ und „umfassende Aufgaben“ aufgestellt. Demgegenüber erfordert das Tätigkeitsbeispiel Ziff. 3 der VergGr. 8 (Beschäftigte in der Sachbearbeitung und mit besonderen Aufgaben) als Heraushebungsmerkmal „besondere Aufgaben“. Aus diesen aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbeispielen ergibt sich, dass besondere Aufgaben im Sinne des Tätigkeitsbeispiels Ziff. 3 der VergGr. 8 nur vorliegen, wenn es sich um Aufgaben handelt, die sich aus den normalen Aufgaben eines Sachbearbeiters dadurch herausheben, dass ihre Erfüllung Kenntnisse erfordert, die in der Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten nicht oder jedenfalls nicht in der für die Erfüllung solcher Aufgaben erforderlichen Tiefe vermittelt werden. Darin unterscheiden sich die „besonderen Aufgaben“ von den „zusätzlichen“ bzw. „umfassenden Aufgaben“ des Tätigkeitsbeispiels Ziff. 2 der VergGr. 7. Zusätzliche Aufgaben sind nach der einschlägigen Protokollnotiz die wiederkehrende Vertretung anderer Angestellter auf anderen Arbeitsplätzen oder die Unterstützung von Führungskräften bei Sonderaufgaben, bei der Einarbeitung von Angestellten oder bei der Ausbildung, Tätigkeiten also, die sich durch einen erweiterten Einsatzbereich auszeichnen, nicht aber durch das Erfordernis besonderer Kenntnisse, die nicht vom Berufsbild des Sozialversicherungsfachangestellten erfasst sind. Dieser erweiterte Einsatzbereich ist auch kennzeichnend für das alternative Heraushebungsmerkmal des Tätigkeitsbeispiels Ziff. 2 der VergGr. 7, dh. der „umfassenden Aufgaben“.

Für die Auslegung des Tätigkeitsbeispiels Ziff. 3 bedarf es keines Rückgriffs auf die allgemeinen Merkmale der VergGr. 8 BAT/AOK-Neu. Die Tarifvertragsparteien haben die Tätigkeitsbeispiele hinsichtlich ihrer Merkmale gegenüber den allgemeinen Merkmalen verselbständigt, wie der Vergleich der allgemeinen Merkmale und der

33

34



Merkmale der einschlägigen Tätigkeitsbeispiele in den jeweiligen Vergütungsgruppen zeigt. So ist das allgemeine Heraushebungsmerkmal der VergGr. 8 die besondere Verantwortung, während das Tätigkeitsbeispiel Ziff. 3 auf die besonderen Aufgaben abstellt. Das hervorgehobene Maß der Verantwortung ist demgegenüber erst bei dem Tätigkeitsbeispiel Ziff. 1 der VergGr. 9 einschlägig, während bei den allgemeinen Merkmalen der VergGr. 9 die „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ die Qualifizierung ausmacht.

(3) In Anwendung des tariflich vorgegebenen Maßstabs entspricht die Tätigkeit der Klägerin als KFM nicht dem Tätigkeitsbeispiel Ziff. 3 der VergGr. 8. Der KFM ist kein Sachbearbeiter mit besonderen Aufgaben, sondern ein Sachbearbeiter mit modifizierter Ziel- und Schwerpunktsetzung. Dass es weiterhin um die Funktion des Sachbearbeiters trotz der abweichenden Bezeichnung als KFM geht, zeigt sich schon darin, dass die Umstellung auf den KFM flächendeckend erfolgt ist, dh. dass es kein Nebeneinander der Funktionen des Sachbearbeiters früherer Ausrichtung und des KFM gibt. Im Übrigen würden, wenn man den KFM nicht mehr als Sachbearbeiter ansähe, die Tätigkeitsbeispiele überhaupt nicht mehr einschlägig sein. Es könnte für die Eingruppierung des KFM nur noch auf das allgemeine Tätigkeitsmerkmal zurückgegriffen werden, bis die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit der Zuordnung des KFM zu den Tätigkeitsbeispielen geschaffen hätten. Die intensivere Beratung und Steuerung der Krankengeldfälle durch den KFM erfordern auch keine besonderen Kenntnisse, die in der Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten nicht vermittelt werden. Soweit es im Sinne der Steuerung der Krankengeldfälle darum geht, die Möglichkeit anderer Leistungen und Behandlungen aufzuzeigen, sind keine vertieften Kenntnisse erforderlich, die über den Rahmen des durch die Ausbildung geprägten Berufsbildes hinausgehen. Denn die Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten ist breit angelegt. Zu den Schwerpunktbereichen der Ausbildung gehören ua. Versicherungsverhältnisse und Beiträge, Leistungen zB bei Krankheit, Erwerbsunfähigkeit und Unfall und Leistungen bei Rehabilitation und Renten (*Blätter zur Berufskunde 1-X A 102 Sozialversicherungsfachangestellter/Sozialversicherungsfachangestellte 4. Aufl. S. 8*). Das Berufsbild des Sozialversicherungsfachangestellten umfasst nicht nur die Berechnung und Gewährung von Leistungen; er soll auch über Rechtsfragen aufklären, die gesetzlichen Möglichkeiten und Alternativen aufzeigen und entsprechend beraten (*Blätter zur Berufskunde aaO*). Danach ist der Sozialversicherungsfachangestellte nicht nur Sachbearbeiter und Verwalter, sondern auch Kundenberater und Gestalter im Sozialversicherungsrecht (*Blätter zur Berufskunde aaO S. 10*).

35

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



Aus der Stellenbeschreibung KFM von 1996 ergibt sich nichts von diesem Berufsbild Abweichendes. Dort wird hinsichtlich der fachlichen Voraussetzungen nur die Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten als erforderlich benannt. Als zusätzlich erforderliche Befähigungen werden Techniken des kundenorientierten Beratungsgesprächs und rhetorische Fähigkeiten aufgeführt. Die neue Ausrichtung der Stelle innerhalb des Berufsbildes des Sozialversicherungsfachangestellten im Sinne einer stärkeren Steuerung der Fälle und Beratung der Kunden kommt auch in den genannten persönlichen Fähigkeiten (Planungs- und Organisationsvermögen, Kommunikationsfähigkeit, Belastbarkeit, Kontaktfähigkeit, Risikobereitschaft, Konfliktfähigkeit, Durchsetzungsvermögen und Ergebnisorientiertheit) zum Ausdruck.

36

cc) Dem Landesarbeitsgericht ist auch insoweit zu folgen, als es die allgemeinen Merkmale der VergGr. 8 BAT/AOK-O als nicht erfüllt angesehen hat. Es ist davon ausgegangen, dass die Tätigkeitsmerkmale aufeinander aufbauen und hat deshalb zunächst die Merkmale der vorangehenden Fallgruppe geprüft. Es hat das Merkmal der gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse und der selbständigen Leistungen als erfüllt angesehen. Es hat offen gelassen, ob auch das Merkmal der gründlichen und umfassenden Fachkenntnisse (VergGr. 7 und 8) gegeben ist, weil es jedenfalls an dem Heraushebungsmerkmal der VergGr. 8 „mit einer besonderen Verantwortung verbunden“ fehlt. Das hält der Revision stand.

37

(1) Bei dem Heraushebungsmerkmal der besonderen Verantwortung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, dessen Anwendung durch das Berufungsgericht von der Revision nur begrenzt daraufhin überprüft werden kann, ob es den Rechtsbegriff verkannt, wesentliche Umstände nicht 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.

38

(2) Das Landesarbeitsgericht ist unter Bezugnahme auf die einschlägige Rechtsprechung des Senats von dem zutreffenden Begriff der besonderen Verantwortung ausgegangen. Danach kann sich diese tariflich geforderte Verantwortung, die sich gegenüber der von jedem Beschäftigten zu erfüllenden Normalverantwortung in gewichtiger, beträchtlicher Weise herausheben muss, je nach Lage des Einzelfalls auf andere Mitarbeiter oder dritte Personen, Sachen, Arbeitsabläufe, wissenschaftliche Resultate oder technische Zusammenhänge beziehen (*zB BAG 19. März 1986 - 4 AZR 642/84 - BAGE 51, 282, 295*). Die Prüfung der besonderen Verantwortung erfordert einen Ver-

39



gleich mit den in VergGr. 7 gestellten Anforderungen, weil auch dieses Tätigkeitsmerkmal ein bestimmtes der darin beschriebenen Tätigkeit entsprechendes Maß der Verantwortung voraussetzt.

(3) Die Anwendung dieses Rechtsbegriffs durch das Landesarbeitsgericht ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Es hat im Wesentlichen ausgeführt: Die Klägerin habe keine Aufsichtsfunktion, soweit sie an der Schulung anderer Sachbearbeiter beteiligt gewesen sei. Auch die abschließende Bearbeitung der Krankengeldfälle begründe kein besonderes Maß der Verantwortung, ebenso wenig wie die Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die ideellen und materiellen Belange der Beklagten. Die Aufgaben ebenso wie die durch die Neuorganisation erzielten Einsparungen in dem von der Klägerin bearbeiteten Bereich betreffen nur ein relativ kleines Segment der Gesamtaufgaben der Beklagten. Im Übrigen habe der KFM keine direkte Entscheidungsbefugnis hinsichtlich der anderen von ihm bei der Beratung aufzuzeigenden Leistungen und Maßnahmen. Der Rahmen für die Beratung und Betreuung der Kunden sei durch Rechtsnormen und Regelungen bestimmt, was eine gegenüber einem normalen Sachbearbeiter herausgehobene Verantwortung nicht erkennen lasse. 40

(4) Die dagegen von der Revision erhobenen Rügen sind unbegründet. 41

Die Klägerin beanstandet, das Landesarbeitsgericht habe bei der Subsumtion den Gesichtspunkt der Kontrolle ihrer Tätigkeit überhaupt nicht angesprochen, obwohl er für die ursprüngliche tarifliche Bewertung der Stellenbewertungskommission bzw. der Beklagten maßgeblich gewesen sei. Dabei verkennt die Klägerin, dass es bei der Stellenbewertung des KFM im Jahre 1996 darum ging, ob die gegenseitige Überprüfung der Krankengeldzahlungsfreigabe durch die KFM die besondere Verantwortung iSd. VergGr. 8 begründet. Dass die Klägerin der Kontrolle des Teamleiters und der Unterstützung durch den Fachberater unterliegt, ist nur hinsichtlich des genauen und tatsächlich realisierten Umfangs strittig. Auch wenn hier nur eine eingeschränkte Kontrolle und geringfügige Unterstützung stattfinden sollte, ist dieser Gesichtspunkt jedenfalls nicht geeignet, das Heraushebungsmerkmal der besonderen Verantwortung zu begründen. 42

Entgegen der Auffassung der Klägerin hat sich das Landesarbeitsgericht auch mit der Frage auseinander gesetzt, in welchem Umfang die steuernde Einflussnahme der Klägerin auf die Krankengeldfälle das Tatbestandsmerkmal der besonderen Ver- 43



antwortung erfüllen könne. Es hat diese Frage verneint, weil es sich um eine Aufgabe handelt, die für jeden Mitarbeiter der Beklagten besteht.

Die weitere Rüge der Klägerin, das Landesarbeitsgericht habe ihren umfangreichen Tatsachenvortrag zu dem Merkmal der besonderen Verantwortung übergangen, ist unsubstantiiert. Die Klägerin verweist insoweit nur pauschal auf die einzelnen Schriftsätze in den Vorinstanzen bzw. umfangreiche Abschnitte daraus, ohne konkret darzustellen, welche einzelnen Umstände sie dargelegt hat, die von dem Landesarbeitsgericht nicht berücksichtigt worden sind und die zu einer anderen Bewertung der Tätigkeit der Klägerin im Hinblick auf das Merkmal „besondere Verantwortung“ hätten führen müssen.

44

3. Die Beklagte ist auch nicht gehindert, die fehlerhafte tarifliche Bewertung zu korrigieren und die korrigierende Rückgruppierung zu vollziehen. Das Landesarbeitsgericht hat dazu zutreffend ausgeführt, dass kein Vertrauenstatbestand zu Gunsten der Klägerin begründet worden sei, der nach Treu und Glauben gem. § 242 BGB der korrigierenden Rückgruppierung entgegenstehe, und dass es nach der Rechtsprechung des Senats (*zB 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - BAGE 93, 340, 359*) für den arbeitsvertraglichen Anspruch auf die tarifgerechte Vergütung unerheblich sei, ob die Beteiligungsrechte des Personalrats gewahrt sind. Insoweit hat die Klägerin auch keine Rügen erhoben.

45

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

46

Bepler

Bott

Wolter

Pfeil

Rupprecht



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)