

Aktenzeichen: 4 AZR 62/99
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 16. Februar 2000
- 4 AZR 62/99 -

I. Arbeitsgericht
Herne

Urteil vom 5. März 1997
- 5 Ca 480/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 12. August 1998
- 18 Sa 1262/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Ja

Entscheidungsstichwort:

Korrigierende Rückgruppierung - BAT

Gesetz:

BAT § 22 Abs. 2; Nachweisgesetz § 2; EG-Nachweisrichtlinie
(RL 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991)

Leitsätze:

1. Bei der Eingruppierung nach § 22 Abs. 2 BAT handelt es sich nicht um einen rechtsgestaltenden Akt, insbesondere nicht um eine Willenserklärung des Arbeitgebers, sondern um eine bewertende Subsumtion, nämlich um die Zuordnung der auszuübenden Tätigkeit zu einer Vergütungs- und/oder Fallgruppe des BAT (ständige Rechtsprechung des Senats).
2. Die Eingruppierung nach § 22 Abs. 2 BAT ist von der wissentlichen Zubilligung einer tarifvertraglich nicht geschuldeten Vergütung nach einer höheren Vergütungsgruppe zu unterscheiden.
3. Hat der Arbeitgeber dem Angestellten eine übertarifliche Vergütung arbeitsvertraglich zugesagt, so kann er keine korrigierende Rückgruppierung vornehmen. Die Darlegungs- und Beweislast dafür, daß eine übertarifliche Vergütung vereinbart worden ist, liegt bei dem, der daraus für sich Rechte herleitet.
4. Stellt die Aufgabe/Mitteilung der Vergütungsgruppe keine wissentliche Zubilligung einer übertariflichen Vergütung dar, so kann der Arbeitgeber im Rahmen des BAT eine erneute tarifvertraglich Zuordnung der zu bewertenden Tätigkeit auch zu Lasten des Angestellten vornehmen (sog. korrigierende Rückgruppierung).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5. a) Im Streitfall kann sich der Angestellte zunächst auf die ihm vom Arbeitgeber mitgeteilte Vergütungsgruppe berufen.

b) Sodann muß der Arbeitgeber die objektive Fehlerhaftigkeit der mitgeteilten Vergütungsgruppe darlegen und beweisen. Die objektive Fehlerhaftigkeit liegt bereits vor, wenn auch nur eine der tariflichen Voraussetzungen für die bisherige Eingruppierung fehlt.

c) Hat der Arbeitgeber die Voraussetzungen für die sog. korrigierende Rückgruppierung dargelegt und ggf. bewiesen, so ist es Sache des Angestellten, die Tatsachen darzulegen und ggf. zu beweisen, aus denen folgt, daß ihm die begehrte höhere Vergütung zusteht.

6. Aus dem Nachweisgesetz und der EG-Nachweisrichtlinie (RL 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991) ergeben sich im Rahmen des BAT für die sog. korrigierende Rückgruppierung weder eine weitergehende Darlegungs- oder Beweislast des Arbeitgebers noch weitergehende Erleichterungen der Darlegungs- und Beweislast für den Angestellten.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 62/99
18 Sa 1262/97
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Februar 2000

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 16. Februar 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter, die ehrenamtlichen Richter Winterholler und von Dassel für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 12. August 1998 - 18 Sa 1262/97 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!



Tatbestand

Die Parteien streiten über die tarifgerechte Eingruppierung der Klägerin als sog. Behördenbetreuerin.

Die am 14. Oktober 1953 geborene Klägerin ist Diplom-Sozialwissenschaftlerin und bei der Beklagten seit dem 24. September 1979 tätig. Gem. § 2 des Arbeitsvertrages vom 28. April 1982 richtet sich das Beschäftigungsverhältnis nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen. In § 1 des Arbeitsvertrages ist bestimmt, daß sie als Angestellte der Stadtverwaltung weiterbeschäftigt werde und in die VergGr. IV b BAT eingruppiert sei.

Seit dem 1. Februar 1990 sind der Klägerin die Aufgaben einer Sachbearbeiterin für Betreuungen von Erwachsenen übertragen worden. Dazu gehörte neben der Amtsbetreuung der ihr zugewiesenen Personen auch die Unterstützung von Betreuern und des Vormundschaftsgerichts. Nach der Neufassung der Tarifmerkmale durch den Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anl. 1 a zum BAT/VKA (Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst) vom 24. April 1991 teilte die Beklagte der Klägerin im Schreiben vom 23. Oktober 1991 mit, daß die Aufgaben ihrer Stelle den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. IV b Fallgr. 16 entsprechen. Die Klägerin widersprach dem mit Schreiben vom 5. März 1992 und beanspruchte für sich unter Hinweis auf einschlägige gerichtliche Entscheidungen die Eingruppierung in die VergGr. IV a Fallgr. 15 BAT/VKA (Sozial- und Erziehungsdienst). Die Beklagte wartete noch die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln vom 13. Juli 1992 über die Eingruppierung eines Verwaltungsangestellten in der Funktion eines Betreuers nach dem Betreuungsgesetz ab, in der die Voraussetzungen der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung bejaht wurden. Daraufhin beantragte die Beklagte beim Personalrat mit Schreiben vom 26. August 1992 die Zustimmung zur Höhergruppierung der Klägerin ua. mit der folgenden Begründung:

„Nach Urteilen des LAG Düsseldorf, LAG Hamm und LAG Köln wird die Tätigkeit in der Erwachsenenvormundschaft als ein Arbeitsvorgang angesehen, der das Tarifmerkmal „Schwierigkeit und Bedeutung“ erfüllt. Danach wurden die Aufgaben nach Vergütungsgruppe IV a mit Bewährungsaufstieg nach Vergütungsgruppe III bewertet. Diese Entscheidungen galten für Sachbearbeiter, die keine Sozialarbeiterausbildung hatten.

Mit Neufassung des Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT (Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst) in der Fassung vom 24. April 1991 ist das Tarifmerkmal „Schwierigkeit und Bedeutung“ in der Vergütungs-



gruppe IV a Fg. 15 aufgeführt. Diese Tätigkeitsmerkmale gelten auch für „sonstige Angestellte“.

Die Stellen in der Erwachsenenvormundschaft (Betreuung) sind somit nach Vergütungsgruppe IV a Fg. 15 mit der Möglichkeit des Bewährungsaufstieges nach 4 Jahren in Vergütungsgruppe III Fg. 7 entsprechend dem Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst zu bewerten.“

Nach der Zustimmung des Personalrats teilte die Beklagte der Klägerin mit dem Schreiben vom 30. September 1992 ua. folgendes mit:

„Sehr geehrte Frau G,

auf Grund Ihrer Schreiben vom 23.10.1991 und 29.11.1991 habe ich die Bewertung ihrer Tätigkeit nochmals überprüft. Dabei habe ich festgestellt, daß die Ihnen übertragenen Aufgaben den Tätigkeitsmerkmalen der Verg.-Gr. IV a Fg. 15 BAT (Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst in der Fassung vom 24.04.1991) entsprechen. Sie werden deshalb rückwirkend zum 01.01.1991 in Verg.-Gr. IV a BAT eingruppiert.

...“

Nach Ablauf der Bewährungszeit von vier Jahren seit Übernahme der Aufgaben einer Behördenbetreuerin und der Zustimmung des Personalrates schrieb die Beklagte der Klägerin am 6. Januar 1994:

„Sehr geehrte Frau G,

seit dem 01.02.1990 sind Sie auf der Stelle 51/10

„Sachbearbeiterin für Betreuungen“

eingesetzt. Die Aufgaben entsprechen den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 15 (Tarifvertrag für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst vom 19.06.1970 in der Fassung vom 24.04.1991). Die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 7 des Tarifvertrages sehen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 15 den Aufstieg in diese Vergütungsgruppe vor.

Unter Beachtung der Übergangsvorschriften für den Bereich der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (§ 6 des Tarifvertrages zur Änderung der Anlage 1 a zum BAT vom 24.04.1991) werden Sie zum 01.02.1994 in Vergütungsgruppe III BAT eingruppiert.“



Nachdem das Landesarbeitsgericht Düsseldorf in dem Urteil vom 29. April 1994 erkannt hatte, daß ein Verwaltungsangestellter mit den Aufgaben eines Behördenbetreuers nach dem Betreuungsgesetz nur in die VergGr. IV b Fallgr. 16 BAT/VKA (Sozial- und Erziehungsdienst) eingruppiert sei, beschloß die Beklagte, eine Rückgruppierung der Klägerin vorzunehmen. Mit ihrem Schreiben vom 8. November 1995 beantragte sie die Zustimmung des Personalrates mit der folgenden Begründung:

„Eingruppierung von Angestellten als sog. Behördenbetreuer

Die als Behördenbetreuer bei der Stadt C beschäftigten Angestellten Frau D, Frau G (s. c. Klägerin) und Herr S wurden unter Berücksichtigung der Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte Hamm, Düsseldorf und Köln in Vergütungsgruppe IV a/III BAT eingruppiert. Frau Sch erhielt eine entsprechende persönliche Zulage gem. § 24 (2) BAT. Inzwischen liegt ein Urteil des LAG Düsseldorf vor, wonach die Anforderungen der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 15 bzw. 16 BAT (Tarifvertrag für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst) nicht erfüllt sind, sondern die Aufgaben den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 16 entsprechen.

Ich beabsichtige, die irrtümliche Eingruppierung zu korrigieren und ab Monat November 1995 die Angestellten tarifgerecht in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 16 einzugruppieren.

Zu der beabsichtigten Maßnahme bitte ich gem. § 72 Abs. 1 Satz 4 LPVG um Ihre Zustimmung.“

Am 29. Januar 1996 schrieb die Beklagte an die Klägerin:

„Sehr geehrte Frau G,

mit Schreiben vom 30. September 1992 hatte ich Ihnen mitgeteilt, daß die Ihnen übertragenen Aufgaben den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 15 a BAT (Tarifvertrag für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst) entsprechen und Sie rückwirkend zum 01.01.1992 in Vergütungsgruppe IV a BAT eingruppiert.

Die Eingruppierung erfolgte unter Berücksichtigung einschlägiger Urteile der Landesarbeitsgerichte (LAG) Düsseldorf, Hamm und Köln, in denen die Tätigkeit in der Erwachsenenvormundschaft als ein Arbeitsvorgang angesehen wurde, der das Tarifmerkmal „Schwierigkeit und Bedeutung“ erfüllt.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat in seinem Urteil vom 29. April 1994 entschieden, daß bei einem als sogenannten Behördenbetreuer eingesetzten Angestellten die Anforderungen der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 15 bzw. 16 nicht als erfüllt anzusehen sind. Es sei nicht ersichtlich, daß an den Angestellten besonders hohe und weitgehende Anforderungen, die über die Anforderung an Sozialarbeiter mit schwierigen Tätig-



keiten im Sinne der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 16 hinausgingen, gestellt würden.

Die bisherige Eingruppierung ist deshalb irrtümlich erfolgt. Die Zahlung der bisherigen Vergütung nach der Vergütungsgruppe III BAT wird mit Wirkung des 31.01.1996 eingestellt.

Mit Wirkung vom 01.02.1996 erhalten Sie Vergütung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 16 BAT und die in Fußnote I zu Fallgruppe 16 BAT vorgesehene monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v. H. der Grundvergütung der Stufe 4 der Vergütungsgruppe IV b.“

Die wegen der vom Personalrat verweigerte Zustimmung zur Rückgruppierung angerufene Einigungsstelle faßte am 15. April 1996 den folgenden Beschluß:

„Die e n d g ü l t i g e Entscheidung über die zutreffende Eingruppierung der Behördenbetreuer bzw. ihre Rückgruppierung wird durch den Ausgang der rechtskräftig abgeschlossenen Eingruppierungsstreitigkeiten getroffen.

Für den Zeitraum bis zum 31.12.1996 wird eine Regelung des Inhalts getroffen, daß die Behördenbetreuer die monatliche Vergütung erhalten, die sie bis einschließlich zum 31.01.1996 erhalten haben; eine Rückzahlung dieser Vergütung soll nicht erfolgen.“

Diesen Beschluß teilte die Beklagte der Klägerin mit dem Schreiben vom 10. Mai 1996 mit und führte weiter aus:

„...“

Sie werden tarifgerecht nach Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 16 des Tarifvertrages für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst eingruppiert.

Bis einschließlich 31.12.1996 erfolgt aus sozialen Gründen eine freiwillige Zahlung in Höhe der Differenz der bisherigen und neuen Vergütung, so daß bis 31.12.1996 die bisherige Vergütung gewährt wird.

Ab Januar 1997 erhalten Sie eine Vergütung nach Vergütungsgruppe IV b.“

Gegen diese Rückgruppierung wendet sich die Klägerin mit ihrer Klage. Sie ist der Meinung, daß ihre Tätigkeit als Behördenbetreuerin der VergGr. IV a Fallgr. 15 BAT/VKA (Sozial- und Erziehungsdienst) zuzuordnen sei, so daß ihre Höhergruppierung im Wege des Bewährungsaufstiegs in die VergGr. III Fallgr. 7 zutreffend gewesen sei. Im übrigen könne aus den verschiedenen Schreiben der Beklagten eine eigen-

ständige Vergütungsvereinbarung, unabhängig von den tariflichen Bestimmungen, entnommen werden, die nur im Wege einer Änderungskündigung hätte geändert werden können. Soweit sich die Beklagte auf das Recht zur korrigierenden Rückgruppierung berufe, habe sie die ihr obliegende Darlegungslast hinsichtlich eines Irrtums nicht erfüllt. Es sei keine Irrtumslage, wenn die Beklagte sich entgegen ihrer eigenen Auffassung der von ihr geschilderten Rechtsprechungsentwicklung der Landesarbeitsgerichte gebeugt habe. Außerdem sei die Rückgruppierung auch unwirksam, weil das Verfahren über die Zustimmung des Personalrats nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden sei.

Die Klägerin hat beantragt

1. festzustellen, daß ihre mit Schreiben vom 29. Januar 1996 angeordnete Rückgruppierung rechtsunwirksam ist,
2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an sie ab dem 1. Februar 1996 Vergütung nach der Vergütungsgruppe III des Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT (Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst) vom 24. April 1991 zu zahlen sowie den sich aus der Differenz zwischen der Vergütung der Vergütungsgruppe IV a und III ergebenden Nettobetrag ab Rechtshängigkeit mit 4 % zu verzinsen und an die Klägerin auszus zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie ist der Meinung, daß der Klägerin die begehrte Vergütung nach der VergGr. III BAT/VKA (Sozial- und Erziehungsdienst) nicht zustehe. Insbesondere sei die Tätigkeit im tariflichen Sinne nicht als besonders schwierig und bedeutend anzusehen, wie es die VergGr. III Fallgr. 7 BAT/VKA (Sozial- und Erziehungsdienst) voraussetze. So habe auch das Bundesarbeitsgericht am 20. März 1996 (- 4 AZR 1052/94 - AP BAT §§ 22,23 Sozialarbeiter Nr. 22) über die Eingruppierung eines Behördenbetreuers entschieden. Die Beklagte sei bei der 1992 vorgenommenen Eingruppierung einem Rechtsirrtum erlegen, weil sie den später korrigierten Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte Düsseldorf, Hamm und Köln gefolgt sei. Für die korrigierende Rückgruppierung habe es auch keiner Änderungskündigung bedurft. Die ordnungsgemäße Beteiligung des Personalrats sei für den Vergütungsanspruch der Klägerin ohne Bedeutung.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageanträge weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen.

I. Die Feststellungsanträge sind zulässig. Das gilt ohne weiteres für den Antrag zu 2) als einem herkömmlichen, gegenüber Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes zulässigen Eingruppierungsfeststellungsantrag. Dem Antrag zu 1) kommt demgegenüber keine besondere Bedeutung zu, weil die Mitteilung der Beklagten vom 29. Januar 1996 keinen gestaltenden Rechtsakt darstellt, sondern nur die Mitteilung, zu welchem Ergebnis die Beklagte bei der erneuten tariflichen Bewertung gelangt ist. Das ergibt sich aus § 22 Abs. 2 BAT, wonach der Angestellte in der Vergütungsgruppe eingruppiert ist, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Das spricht dagegen, den Antrag zu 1) dahin zu verstehen, daß er sich als eigenständiger Antrag gegen die Mitteilung vom 29. Januar 1996 als Rechtsgestaltungsakt im Sinne der konstitutiven Festlegung einer Vergütungsgruppe richtet. Vielmehr sind die Anträge zusammengefaßt auf die Feststellung gerichtet, daß die Beklagte entgegen ihrer Auffassung in der Mitteilung vom 29. Januar 1996 weiterhin zur Zahlung der Vergütung nach der VergGr. III BAT/VKA verpflichtet ist. Mit diesem Inhalt sind die Anträge zulässig.

II. Die Klage ist unbegründet. Für die Zeit bis zum 31. Dezember 1996 ist die Klage schon deshalb unbegründet, weil die Klägerin die beanspruchte Vergütung nach der VergGr. III BAT/VKA erhalten hat. Für die Zeit ab 1. Januar 1997 steht der Klägerin diese Vergütung weder auf Grund arbeitsvertraglicher Vereinbarung noch tarifvertraglich nach § 22 BAT iVm. den Bestimmungen des Tarifvertrags zur Änderung und Ergänzung der Anl. 1 a zum BAT/VKA (Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst) vom 24. April 1991 zu. Die Bestimmungen des BAT und der ihn ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge finden auf Grund der Vereinbarung in § 2 des Arbeitsvertrags vom 28. April 1982 auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung.



1. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß der Klägerin die begehrte Eingruppierung nicht kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung zusteht. Der Arbeitsvertrag komme als vertragliche Grundlage schon deshalb nicht in Betracht, weil die dort ausgewiesene VergGr. IV b BAT nicht die von der Klägerin begehrte Vergütung sei. Die Mitteilungen über die Höhergruppierung in die VergGr. IV a Fallgr. 15 BAT/VKA (Sozial- und Erziehungsdienst) mit dem Schreiben vom 30. September 1992 und über die Höhergruppierung in die VergGr. III Fallgr. 7 BAT/VKA (Sozial- und Erziehungsdienst) mit dem Schreiben vom 6. Januar 1994 hat es dahingehend ausgelegt, daß die Beklagte dadurch nicht unabhängig von den tariflichen Bestimmungen ein Angebot auf eine übertarifliche Vergütung abgegeben hat. Diese Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

a) Bei den Schreiben vom 30. September 1992 und 6. Januar 1994 handelt es sich um individuelle Erklärungen. Deren Auslegung nach den §§ 133, 157 BGB betrifft auch die Frage, ob diese Schreiben als rechtsgeschäftliche Angebote einer bestimmten Vergütung zu verstehen sind oder lediglich als tatsächliche Mitteilungen der Beklagten über das Ergebnis der von ihr vorgenommenen tariflichen Bewertung. Die Auslegung von Willenserklärungen durch das Berufungsgericht kann revisionsrechtlich nur eingeschränkt daraufhin überprüft werden, ob Verstöße gegen Denkgesetze, allgemeine Auslegungsregeln oder Erfahrungssätze vorliegen und ob der Tatsachenstoff vollständig verwertet wurde (*BAG 22. September 1992 - 1 AZR 235/90 - BAGE 71, 164, 171*). Solche Fehler liegen nicht vor.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist, wenn sich das Arbeitsverhältnis wie vorliegend auf Grund arbeitsvertraglicher Inbezugnahme nach dem BAT und den diesen ergänzenden Tarifverträgen bestimmt, die Bezeichnung der Vergütungsgruppe in dem Arbeitsvertrag oder in einer Eingruppierungsmitteilung grundsätzlich nicht dahingehend auszulegen, daß dem Angestellten ein eigenständiger, von den tariflichen Bestimmungen unabhängiger arbeitsvertraglicher Anspruch auf eine bestimmte Vergütung zustehen soll. Vielmehr wird damit nur wiedergegeben, welche Vergütungsgruppe der Arbeitgeber bei Anwendung der maßgeblichen Eingruppierungsbestimmungen als zutreffend ansieht, ohne daß daraus eine eigenständige Vergütungsvereinbarung mit dem Inhalt zu entnehmen ist, die angegebene Vergütung solle unabhängig von den tariflichen Bestimmungen, ggf. als übertarifliche Vergütung gezahlt werden. Ohne Hinzutreten weiterer Umstände kann ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes eine solche Bedeutung der Angabe der Vergütungsgruppe schon

deshalb nicht entnehmen, weil der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes grundsätzlich keine übertarifliche Vergütung, sondern nur das gewähren will, was dem Arbeitnehmer tarifrechtlich zusteht (ua. BAG 9. Juli 1997 - 4 AZR 635/95 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 233).

b) Zu Unrecht meint die Revision, aus dem Umstand, daß die Beklagte die Höhergruppierung der Klägerin mit dem Schreiben vom 30. September 1992 auf Grund bestimmter Gerichtsentscheidungen vorgenommen und sich damit dieser Rechtsprechung gebeugt habe, habe die Klägerin auf eine eigenständige Vergütungsvereinbarung unabhängig von den tariflichen Bestimmungen schließen dürfen. Dagegen spricht bereits, daß die an die Klägerin gerichtete Mitteilung vom 30. September 1992 keinen Hinweis darauf enthält, die Beklagte beuge sich lediglich den Gerichtsentscheidungen. Selbst wenn der Klägerin dieser Umstand bekannt gewesen ist, zB auf Grund der Kenntnis des Antrags der Beklagten an den Personalrat auf Zustimmung zur Höhergruppierung vom 26. August 1992, ändert dies nichts an dem rechtlichen Charakter der Erklärung vom 30. September 1992. Gerade wenn die Beklagte sich bei der tariflichen Bewertung der Tätigkeit der Klägerin nach der einschlägigen Rechtsprechung richtet, ist klar, daß sie nur die zutreffende tarifliche Bewertung vornehmen und mitteilen will. Auch die Mitteilung vom 6. Januar 1994 über die Höhergruppierung beinhaltet keine vertragliche Festlegung der Vergütung, sondern informiert nur über den tariflichen Bewährungsaufstieg von der VergGr. IV a Fallgr. 15 in die VergGr. III Fallgr. 7 BAT/VKA (Sozial- und Erziehungsdienst).

2. Im Ergebnis zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch entschieden, daß der Klägerin tarifrechtlich die begehrte VergGr. III BAT/VKA (Sozial- und Erziehungsdienst) nicht zusteht. Die von der Klägerin auszuübende Tätigkeit besteht zeitlich nicht mindestens zur Hälfte aus Arbeitsvorgängen, die die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals der von der Klägerin in Anspruch genommenen VergGr. III BAT/VKA (Sozial- und Erziehungsdienst) erfüllen (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 BAT).

a) Für die Eingruppierung der Klägerin sind die speziellen Tätigkeitsmerkmale für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst der Anl. 1 a zum BAT/VKA maßgebend, die, soweit für den Rechtsstreit von Bedeutung, den folgenden Wortlaut haben:

„Vergütungsgruppe V b

10. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Ange-



stellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

...

Vergütungsgruppe IV b

...

16. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

mit schwierigen Tätigkeiten

(Hierzu Protokollerklärungen Nr. ... 12)

...

Vergütungsgruppe IV a

15. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 16 heraushebt.

...

Vergütungsgruppe III

...

7. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 16 heraushebt,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 15.

...

Protokollerklärungen:

...

12. Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die



- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
- c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
- d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Angestellter mindestens der Vergütungsgruppe V b.“

b) Im Ergebnis zu Recht hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß die Klägerin ihrer Darlegungslast für das Vorliegen der Voraussetzungen der begehrten tariflichen Vergütung nicht nachgekommen sei.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat der Sache nach ausgeführt, die Darlegungslast für das Vorliegen der Voraussetzungen der begehrten Eingruppierung sei bei der Klägerin verblieben. Die Grundsätze für die korrigierende Rückgruppierung führten vorliegend nicht zu einer Umkehr bzw. Erleichterung der Darlegungs- und Beweislast. Denn die Beklagte sei der ihr danach obliegenden Darlegungslast zur Irrtümlichkeit der Eingruppierung nachgekommen. Die Beklagte habe im einzelnen vorgetragen, auf Grund welcher gerichtlicher Entscheidungen sie zu der tariflichen Bewertung der Tätigkeit der Klägerin gekommen sei, die sie ihr am 30. September 1992 und nach Ablauf der Bewährungszeit darauf aufbauend am 6. Januar 1994 mitgeteilt habe.

Die Revision rügt, die Beklagte habe ihrer Darlegungslast keinesfalls genügt, weil schon nach ihrem eigenen Vortrag kein Irrtum bei der Höhergruppierung der Klägerin vorgelegen habe, sondern die Beklagte sich entgegen ihrer eigenen Überzeugung lediglich der Rechtsprechung gebeugt habe.

Mit diesen Darlegungen gehen das Landesarbeitsgericht und die Revision erkennbar davon aus, ein zur korrigierenden Rückgruppierung berechtigender Rechtsirrtum liege vor, wenn der Arbeitgeber nicht gewußt habe, daß die mitgeteilte Vergütungsgruppe tarifvertraglich nicht zutreffend sei. Dieses Verständnis der Darlegungslast bei der korrigierenden Rückgruppierung ist nur teilweise richtig.

(1) Das Bundesarbeitsgericht hat erkannt, daß der Arbeitgeber bei der korrigierenden Rückgruppierung im Streitfall zunächst darlegen muß, inwieweit ihm bei der



ursprünglichen Eingruppierung ein Irrtum unterlaufen sei und daß er dafür entweder ein Rechtsirrtum dartun oder substantiiert die Tatsachen vortragen müsse, die eine fehlerhafte Eingruppierung des Arbeitnehmers begründen (BAG 28. Mai 1997 - 10 AZR 383/95 - nv.; 11. Juni 1997 - 10 AZR 724/95 - AP BMT-G II § 20 Nr. 6; 8. Oktober 1997 - 4 AZR 167/96 - AP BAT § 23 b Nr. 2; 18. Februar 1998 - 4 AZR 581/96 - BAGE 88, 69). Diese Rechtsprechung bedarf der Klarstellung.

(2) Auf den Irrtum im Sinne des Verständnisses des Landesarbeitsgerichts, dh. daß der Arbeitgeber nicht bewußt eine übertarifliche Vergütung mitgeteilt hat, kommt es nur für die Frage an, ob eine arbeitsvertragliche Vereinbarung über die Vergütungsgruppe unabhängig von der tariflichen Eingruppierung vorliegt. Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine nach dem Tarifvertrag nicht geschuldete Vergütung arbeitsvertraglich zugesagt, so kann er nicht unter Berufung auf einen Irrtum eine korrigierende Rückgruppierung vornehmen. Denn dann hat der Arbeitgeber den Tarifvertrag nicht vollzogen, sondern sich über ihn hinweggesetzt. Ein solcher Fall liegt hier aber nicht vor. Wie dargelegt, hat die Beklagte der Klägerin mit ihren Höhergruppierungen vom 30. September 1992 und 6. Januar 1994 nur das gewähren wollen, was ihr nach dem Tarifvertrag und dessen Auslegung durch die Rechtsprechung zusteht.

(3) Wenn die Mitteilung der Vergütungsgruppe - wie hier - keine bewußte Zubilligung einer übertariflichen Vergütung ist, so hat der Arbeitgeber zur Begründung der korrigierenden Rückgruppierung die objektive Fehlerhaftigkeit der mitgeteilten Vergütungsgruppe, dh. die fehlerhafte Bewertung der Tätigkeit im tarifvertraglichen Vergütungsgefüge, und die dieser korrigierten Bewertung zugrunde liegenden Tatsachen darzulegen und, so sie hinreichend bestritten werden, zu beweisen. Die objektive Fehlerhaftigkeit beinhaltet, daß sich der Arbeitgeber insoweit bei der Rechtsanwendung „geirrt“ hat, als er unzutreffende Tatsachen zugrunde gelegt und/oder eine objektiv unzutreffende rechtliche Bewertung vorgenommen hat. In der Sache geht es bei der Eingruppierung iSd. § 22 Abs. 2 BAT nicht um einen rechtsgestaltenden Akt, insbesondere nicht um eine Willenserklärung, sondern um eine bewertende Subsumtion, nämlich die Zuordnung der überwiegend auszuübenden Tätigkeit zu einer der in Betracht kommenden Vergütungs- und/oder Fallgruppen des BAT.

Da die vom Arbeitgeber darzulegende Fehlerhaftigkeit der mitgeteilten Eingruppierung bereits gegeben ist, wenn auch nur eine der tariflichen Voraussetzungen für die bisherige Eingruppierung fehlt, muß der Arbeitgeber nicht notwendigerweise zu allen Voraussetzungen vortragen. Insoweit ist der Umfang seiner Darlegungslast ein



anderer als bei einem Arbeitnehmer, der grundsätzlich zu allen Voraussetzungen der von ihm begehrten höheren Eingruppierung substantiiert vortragen muß. Der Arbeitgeber erfüllt seine Darlegungslast bereits dann, wenn sich aus seinem Vorbringen einschließlich des unstreitigen Sachverhalts ergibt, daß jedenfalls wegen einer der tariflichen Voraussetzungen die mitgeteilte Eingruppierung nicht zutreffend war.

(4) Weil der Arbeitgeber die tarifliche Bewertung nach § 22 Abs. 2 BAT vorzunehmen hat, trifft ihn die Darlegungs- und ggf. Beweislast für die objektive Fehlerhaftigkeit der mitgeteilten, nunmehr zu korrigierenden Eingruppierung. Zu einer Änderung der mitgeteilten Vergütungsgruppe ist er nur berechtigt, wenn die bisherige tarifliche Bewertung fehlerhaft war. Deshalb ist es folgerichtig, daß er diese objektive Fehlerhaftigkeit als Voraussetzung für die korrigierende Rückgruppierung darlegen muß. Weil die vom Arbeitgeber mitgeteilte Eingruppierung nach § 22 BAT grundsätzlich keine vertragliche Festlegung der Vergütung, sondern Normenvollzug ist, ist der Arbeitgeber auf Grund seiner Sachnähe und Kompetenz verpflichtet, die Eingruppierung sorgfältig und korrekt vorzunehmen. Damit wäre nicht vereinbar, wenn der Arbeitgeber bei einem Streit um die Berechtigung einer Rückgruppierung keine Begründung für die behauptete Fehlerhaftigkeit der bisherigen Vergütung geben müßte und er den Arbeitnehmer darauf verweisen könnte, seinerseits im Einzelnen alle Voraussetzungen für die ursprünglich vom Arbeitgeber als zutreffend angesehene Eingruppierung darzulegen.

Im Sinne eines begrenzten Vertrauensschutzes kann sich der Arbeitnehmer zunächst auf die von dem Arbeitgeber mitgeteilte Eingruppierung berufen. Dieser begrenzte Vertrauensschutz, nach der der Arbeitgeber die Darlegungslast für die fehlerhafte Eingruppierung trägt, ist zu unterscheiden von den Fällen, in denen es dem Arbeitgeber nach Treu und Glauben verwehrt ist, sich auf die fehlerhafte Eingruppierung zu berufen. In diesen Fällen führen zusätzliche spätere Umstände dazu, daß der Arbeitgeber die Vergütung weiter zu gewähren hat (*BAG 8. Oktober 1997 - 4 AZR 167/96 - AP BAT § 23 b Nr. 2*).

bb) Im Ergebnis zu Recht hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß sich aus der Nachweisrichtlinie (Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen vom 14. Oktober 1991 - *Abl L 288 S 32 ff. - NachwRL*) bzw. dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen vom 20. Juli 1995 (*Nachweisgesetz, NachwG*) keine weitergehende Darlegungslast der Beklagten ergibt.



(1) Allerdings hat das Landesarbeitsgericht insoweit darauf abgestellt, daß die Mitteilung über die Höhergruppierung mit Schreiben vom 30. September 1992 vom Nachweisrecht nicht erfaßt werde, weil sie vor dem Zeitpunkt erfolgt sei, an dem die Nachweisrichtlinie in nationales Recht umgesetzt werden mußte, dh. vor dem 1. Juli 1993. Dies ist rechtlich unzutreffend. Das Landesarbeitsgericht hat übersehen, daß die Beklagte der Klägerin mit Schreiben vom 6. Januar 1994 und damit nach Ablauf der Umsetzungsfrist den Bewährungsaufstieg von der VergGr. IV a Fallgr. 15 in die VergGr. III Fallgr. 7 BAT/VKA (Sozial- und Erziehungsdienst) mitgeteilt hat. Dieses Schreiben fällt unter die Regelung der Nachweisrichtlinie. Denn der EuGH hat auf den Vorlagebeschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 9. Juli 1996 zur Auslegung der Nachweisrichtlinie ua. erkannt, daß sich der Einzelne vor den nationalen Gerichten gegenüber dem Staat oder gegenüber einer Organisation oder Einrichtung, die dem Staat oder seiner Aufsicht untersteht oder mit besonderen Rechten ausgestattet ist, unmittelbar auf die Nachweisrichtlinie berufen kann, wenn der Staat die Richtlinie nicht innerhalb der vorgeschriebenen Frist oder nicht ordnungsgemäß in nationales Recht umgesetzt hat (*EuGH 4. Dezember 1997 - Rs. C 253/96 bis C 258/96 - AP EWG Richtlinie Nr. 91/533 Nr. 3 unter Ziffer 36 bis 47, insbesondere Ziffer 46*). Diese Voraussetzungen sind vorliegend gegeben.

(2) Aus der Nachweisrichtlinie und dem NachwG ergibt sich jedoch keine weitergehende Darlegungslast der Beklagten als nach den dargelegten Grundsätzen zur korrigierenden Rückgruppierung.

Der EuGH hat in seiner Entscheidung vom 4. Dezember 1997 (*aaO*) auf die Vorlagefragen des LAG Hamm zu den Auswirkungen einer Mitteilung auf die Beweislast nach der Nachweisrichtlinie ausgeführt:

„30 Wie sich zunächst aus Art. 6 der Richtlinie ergibt, werden die nationalen Beweislastregeln als solche durch die Richtlinie nicht berührt.

31 Zur Erreichung der in zweiten Begründungserwägung der Richtlinie genannten Ziele ist der Arbeitgeber jedoch gemäß Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie verpflichtet, den Arbeitnehmer über die in Art. 2 Abs. 2 aufgeführten wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses in Kenntnis zu setzen.

33 Die nationalen Gerichte haben daher die nationalen Beweislastregeln im Lichte des Zweckes der Richtlinie anzuwenden und auszulegen, indem sie der Mitteilung nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie Beweiskraft in dem Sinne beimessen, daß sie als Nachweis der tatsächlich bestehenden wesentlichen



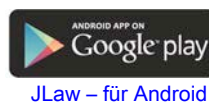
Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses angesehen werden kann und demgemäß für sie eine ebenso starke Vermutung der Richtigkeit spricht, wie sie nach innerstaatlichem Recht einem solchen vom Arbeitgeber ausgestellten und dem Arbeitnehmer übermittelten Dokument zukommen würde.

34 Da die Richtlinie keine Beweisregelung enthält, kann für den Nachweis der wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses nicht ausschließlich auf die Mitteilung des Arbeitgebers nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie abgestellt werden. Der Beweis des Gegenteils durch den Arbeitgeber ist daher zulässig und kann von diesem geführt werden, indem er nachweist, daß die in der Mitteilung enthaltenen Informationen als solche falsch sind oder daß sie durch die Tatsachen widerlegt worden sind.

35 Auf die erste und die vierte Frage ist folglich zu antworten, daß für die Mitteilung nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie, durch die der Arbeitnehmer über die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses und insbesondere über die in Art. 2 Abs. 2 c genannten Punkte unterrichtet wird, eine ebenso starke Vermutung der Richtigkeit spricht, wie sie nach innerstaatlichem Recht einem solchen vom Arbeitgeber ausgestellten und dem Arbeitnehmer übermittelten Dokument zukommen würde. Der Beweis des Gegenteils durch den Arbeitgeber ist jedoch zulässig und kann von diesem geführt werden, indem er nachweist, daß die in dieser Mitteilung enthaltenen Informationen als solche falsch sind oder daß sie durch die Tatsachen widerlegt worden sind.“

Über die Auswirkungen des Nachweisrechts im Lichte dieser Entscheidung auf die Darlegungslast bei der korrigierenden Rückgruppierung hat das Bundesarbeitsgericht bisher noch nicht entschieden. In der Literatur ist strittig, ob die Nachweisrichtlinie bzw. das NachwG aufgrund der Entscheidung des EuGH vom 4. Dezember 1997 eine Umkehr der Darlegungs- und Beweislast zulasten des Arbeitgebers begründen oder nur eine Beweiserleichterung im Sinne des prima facie Beweises bieten (*für die Umkehr der Darlegungs- und Beweislast ua. Linck FA 1998, 105 ff.; Otte ZTR 1998, 241 ff.; Preis NZA 1997, 10 ff.; Zöller PersR 1998, 186 ff.; dagegen ua. Hock ZTR 1999, 49, 51; Schwarze RdA 1997, 343 ff.; Zwanziger DB 1999, 2027 ff.; kritisch zur Entscheidung des EuGH auch Bergwitz RdA 1999, 188 ff. und Pieper FS Hanau S 247 ff.; nicht eindeutig Höland AuR 1996, 87, 93; Hohmeister BB 1998, 587 f.*).

Dieser Meinungsstreit ist für die Darlegungslast des Arbeitgebers bei der korrigierenden Rückgruppierung im öffentlichen Dienst ohne Bedeutung. Der Europäische Gerichtshof hat in seiner Entscheidung wiederholt betont, daß durch die Richtlinie die nationalen Beweislastregeln bzw. Beweisregeln nicht berührt werden. Darüber hinaus



ändern die Nachweisrichtlinie bzw. das Nachweisgesetz nichts daran, daß der Mitteilung über die Eingruppierung im öffentlichen Dienst nach § 22 BAT nur eine deklaratorische Bedeutung zukommt. Weil Art. 2 Abs. 3 NachwRL bzw. § 2 Abs. 3 NachwG die Möglichkeit eröffnen, zur Höhe und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts auf Tarifverträge zu verweisen, ist der Regelung in § 22 BAT nicht die Grundlage entzogen, wonach der Arbeitgeber eine tarifliche Bewertung der übertragenen Tätigkeit vorzunehmen und im Arbeitsvertrag anzugeben hat, nicht aber die tarifliche Vergütungsgruppe konstitutiv festlegt. Ausgehend davon wird nach den einschlägigen nationalen Beweisregeln durch die Eingruppierungsmitteilung gem. § 416 ZPO nur der Beweis dafür erbracht, daß der Arbeitgeber die Mitteilung abgegeben und - mittelbar - die entsprechende tarifliche Bewertung vorgenommen hat, nicht aber, daß die mitgeteilte Vergütungsgruppe zutreffend ist oder gar vertraglich vereinbart bzw. zugesichert ist. Somit ist durch die Eingruppierungsmitteilung keine Beweislage geschaffen, nach der es dem Arbeitgeber gemäß dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs obläge, hinsichtlich der Richtigkeit der mitgeteilten Vergütungsgruppe den Beweis des Gegenteils zu führen.

c) Nach den dargelegten Grundsätzen zur Darlegungslast bei der korrigierenden Rückgruppierung kann sich die Klägerin zur Begründung der von ihr begehrten Eingruppierung nach der VergGr. III BAT/VKA (Sozial- und Erziehungsdienst) zunächst darauf berufen, daß die Beklagte sie mit dem Schreiben vom 8. Januar 1994 entsprechend eingruppiert hat. Das führt zu der Verpflichtung der Beklagten darzulegen, weshalb diese Eingruppierung fehlerhaft war, und zwar zumindest hinsichtlich einer der tariflichen Voraussetzungen.

aa) Diesen Anforderungen wird das Vorbringen der Beklagten gerecht. Über die von der Klägerin auszuübenden Tätigkeit besteht zwischen den Parteien kein Streit. Die Parteien sind, ohne eine spezifische Arbeitsplatzbeschreibung für die Klägerin vorgelegt zu haben, von den weitgehend gesetzlich bestimmten Aufgaben eines Betreuers ausgegangen, wie sie in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20. März 1996 (- 4 AZR 1052/94 - BAGE 82, 272) dargestellt worden sind. Daran hat sich die Klägerin erkennbar orientiert, als sie in der Berufungsinstanz ihre Tätigkeit beschrieben hat, und dem ist die Beklagte nicht entgegengetreten. Die Beklagte stellt auch nicht in Frage, daß entsprechend der Auffassung des Landesarbeitsgerichts die Tätigkeit der Klägerin aus zwei Arbeitsvorgängen besteht, nämlich aus der Betreuung der zugewiesenen Personen im Rahmen der Amtsbetreuung (§ 1900 Abs. 4 BGB) einerseits und



aus den Aufgaben nach dem Betreuungsgesetz (Beratung und Unterstützung von Betreuern und Unterstützung des Vormundschaftsgerichts) andererseits. Die Beklagte wendet sich auch nicht dagegen, daß die der Klägerin übertragenen Aufgaben die Voraussetzungen der Ausgangsfallgruppe 10 der VergGr. V b BAT/VKA (Sozial- und Erziehungsdienst) und der Aufbaufallgruppe 16 der VergGr. IV b erfüllen. Die Beklagte hat die Fehlerhaftigkeit der mitgeteilten Eingruppierung vielmehr damit begründet, daß sich bei beiden Arbeitsvorgängen die Tätigkeit weder durch „besondere Schwierigkeit“ noch durch „Bedeutung“ aus der VergGr. IV b Fallgr. 16 BAT/VKA heraushebe. Die Beklagte hat sich insoweit ergänzend auf die einschlägige Entscheidung des Senats vom 20. März 1996 (aaO) zur Eingruppierung eines Behördenbetreuers berufen.

bb) Das Landesarbeitsgericht ist der Beklagten darin gefolgt, daß die beiden Arbeitsvorgänge „Amtsbetreuung der zugewiesenen Personen“ und „Unterstützung von Betreuern und Vormundschaftsgericht“ nicht die Heraushebungsmerkmale der VergGr. IV a Fallgr. 15 BAT/VKA „besondere Schwierigkeit“ und „Bedeutung“ erfüllen.

Das ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Bei den Merkmalen „besondere Schwierigkeit“ und „Bedeutung“ handelt es sich um unbestimmte Rechtsbegriffe, bei deren Subsumtion den Tatsachengerichten ein weiter Beurteilungsspielraum einzuräumen ist. Das Revisionsgericht kann die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs nur daraufhin überprüfen, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Subsumtion des Sachverhalts Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob es in sich widerspruchsfrei ist (ua. BAG 22. Juli 1998 - 4 AZR 333/97 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 256, zu 4 a, d der Gründe). Die Revision hat einen solchen Fehler nicht gerügt, und ein solcher ist auch nicht zu erkennen.

(1) Das Landesarbeitsgericht hat für beide Arbeitsvorgänge die Voraussetzung der besonderen Schwierigkeit verneint. Es hat dabei die von der Rechtsprechung entwickelte Definition dieser Anforderung zugrunde gelegt, wonach sie sich auf die fachliche Qualifikation des Angestellten bezieht und ein Wissen und Können verlangt, das die Anforderungen der VergGr. IV b Fallgr. 16 BAT/VKA in gewichtiger Weise übersteigt (ua. BAG 20. März 1991 - 4 AZR 471/90 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 156). Bei der Prüfung dieser Voraussetzung hat das Landesarbeitsgericht vergleichend die Tätigkeiten herangezogen, die die Tarifvertragsparteien in der Protokollerklärung Nr. 12 zur VergGr. IV b Fallgr. 16 BAT/VKA als schwierige Tätigkeiten aufgeführt haben. Es ist dabei zu der Bewertung gekommen, daß die Aufgaben der Klägerin als Behörden-



betreuerin hinsichtlich beider Arbeitsvorgänge im Vergleich zu der Aufgabe der begleitenden bzw. nachgehenden Fürsorge für Heimbewohner, die in der Protokollerklärung Nr. 12 c als schwierige Tätigkeit eingestuft worden sind, kein beträchtlich gesteigertes fachliches Wissen und Können erfordern. Zwar benötige der Behördenbetreuer gründlichere Kenntnisse des Betreuungsrechts und der damit zusammenhängenden Gebiete; dafür benötige der Heimbetreuer aufgrund des täglichen Umgangs mit den Klienten umfangreichere therapeutische Kenntnisse.

(2) Das Landesarbeitsgericht hat darüber hinaus für beide Arbeitsvorgänge auch die Voraussetzung der Heraushebung der Tätigkeit durch ihre Bedeutung verneint, dh. durch die Auswirkungen der Tätigkeit, die sich aus der Größe des Aufgabenkreises sowie der Tragweite für den innerdienstlichen Bereich und die Allgemeinheit ergeben können (ua. BAG 1. März 1995 - 4 AZR 8/94 - AP BAT §§ 22,23 Sozialarbeiter Nr. 19). Auch insoweit hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß im Vergleich mit den Beispielsfällen der Protokollerklärung Nr. 12 c eine deutlich wahrnehmbare Heraushebung nicht gegeben ist. Zwar unterscheide sich die Tätigkeit darin, daß der Behördenbetreuer, anders als der Sozialarbeiter bei der Betreuung der Heimbewohner, ermächtigt sei, in wirtschaftlichen und persönlichen Angelegenheiten Entscheidungen für den Klienten zu treffen. Dabei könnten wesentliche Entscheidungen aber nur mit Genehmigung des Vormundschaftsgericht getroffen werden, und auch der Heimbetreuer könne als häufig einzige Bezugsperson angesichts der Hilflosigkeit der Heimbewohner deren Lebensgestaltung erheblich beeinflussen.

(3) Diese Bewertungen des Landesarbeitsgerichts, die der Entscheidung des Senats vom 20. März 1996 (- 4 AZR 1052/94 - BAGE 82, 272) entsprechen, enthalten keinen die Revision begründenden Rechtsfehler. Die Revision hat die gegen diese Entscheidung des Senats in den Vorinstanzen vorgebrachten Bedenken, mit denen sich das Landesarbeitsgericht auseinandergesetzt hat, nicht wiederholt oder vertieft. Der Senat sieht keine Veranlassung, seine Rechtsprechung zu der tariflichen Bewertung der Behördenbetreuer zu ändern.

d) Weil somit die Beklagte die Fehlerhaftigkeit der mitgeteilten Vergütung mit Erfolg dargelegt hat, oblag es der Klägerin, ihrerseits die Erfüllung der tariflichen Voraussetzungen für die von ihr begehrten Vergütungsgruppe darzulegen. Das hat sie versäumt.



3. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auch erkannt, daß die Klägerin ihr Eingruppierungsbegehren nicht mit Erfolg auf die etwaige Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Personalrats bei der Rückgruppierung stützen kann, weil sich der Vergütungsanspruch nach § 22 BAT allein nach der zutreffenden Eingruppierung richtet.

Die Revision macht dagegen geltend, angesichts des eindeutigen Mitbestimmungstatbestandes nach § 72 Abs. 1 Nr. 4 iVm. § 66 LPVG-NW dürfe die Klägerin nicht allein auf den individualrechtlichen Vergütungsanspruch verwiesen werden. Auch die normvollziehende Maßnahme der Rückgruppierung unterliege der Mitbestimmung des Personalrates und sei deshalb ohne diese Zustimmung unwirksam. Dem kann nicht gefolgt werden.

Der Senat ist seit der Entscheidung vom 30. Mai 1990 (- 4 AZR 74/90 - BAGE 65, 163) der Auffassung, daß auch die korrigierende Rückgruppierung, bei der es nur um eine geänderte tarifrechtliche Bewertung der Tätigkeit geht, dem jeweiligen Beteiligungsrecht des Personalrates unterliegt. Dabei handelt es sich aber nur um ein die tarifliche Bewertung kontrollierendes und nicht um ein gestaltendes Mitbestimmungsrecht, weil sich auf Grund der Tarifautomatik des § 22 BAT die Eingruppierung unmittelbar aus der Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale ergibt. Deshalb ist es für den individualrechtlichen Anspruch auf tarifgerechte Vergütung unerheblich, ob die Beteiligungsrechte des Personalrates gewahrt sind, und zwar unabhängig davon, ob für die Rückgruppierung wie vorliegend nach § 72 Abs. 1 Ziff. 4 LPVG-NW ein volles Mitbestimmungsrecht oder ein schwächer ausgestaltetes Beteiligungsrecht des Personalrates vorgesehen ist. Im übrigen ist den gesetzlichen Anforderungen des § 72 Abs. 1 Ziff. 4 LPVG-NW Genüge getan. Der Beschluß der Einigungsstelle hat die fehlende Zustimmung des Personalrats ersetzt.

4. Das Landesarbeitsgericht hat in der korrigierenden Rückgruppierung zutreffend auch keinen Verstoß gegen Treu und Glauben in seiner Erscheinungsform eines widersprüchlichen Verhaltens gesehen.

Zwar kann es im Einzelfall unzulässig sein, daß sich der Arbeitgeber auf die Fehlerhaftigkeit der bisherigen tariflichen Bewertung beruft, wenn für den Arbeitnehmer ein entgegenstehender Vertrauenstatbestand geschaffen worden ist (BAG 8. Oktober 1997 - 4 AZR 167/96 - AP BAT § 23 b Nr. 2). Dieser hinreichende Vertrauenstatbestand kann durch zusätzliche Umstände begründet werden, die nach der Eingruppierungsmitteilung eingetreten sind. Hier kann sich die Klägerin aber nur darauf berufen,



daß seit der rückwirkenden Höhergruppierung mit dem Schreiben vom 30. September 1992 bis zu der Rückgruppierung mit Schreiben vom 29. Januar 1996 etwa drei Jahre und vier Monate vergangen sind. Dieser Zeitraum allein ist zu kurz, um der Beklagten die Berufung auf die unzutreffende tarifliche Bewertung zu verwehren, zumal der Klägerin die Unsicherheiten hinsichtlich der tariflichen Bewertung ihrer Tätigkeit nicht unbekannt geblieben waren.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Schliemann

Bott

Wolter

Winterholler

von Dassel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)