

<p style="text-align: center;">Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</p>	<p style="text-align: center;">Urteil 1008</p>
<p>BAG Urteil vom 15.06.2011 – 4 AZR 737/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster</p>	<p style="text-align: center;">EEöD</p>

Stichwörter:

Korrigierende Rückgruppierung - keine Verwirkung allein durch Zeitablauf - Voraussetzungen der Verwirkung - Rechtscharakter der Angabe der Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag - Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers für eine korrigierende Rückgruppierung.

Hinweis des Bearbeiters:

Bei dem vorliegenden Urteil handelt es sich um den Originaltext. Das Urteil wurde vom Bearbeiter in drei Spalten aufgeteilt. Die im Text gefetteten Stellen wurden durch den Bearbeiter hervorgehoben. Weiterhin stammen die kursiv gesetzten Anmerkungen, die Randnummern sowie die Hinweise auf die Entscheidungssammlung „**EEöD**“ vom Bearbeiter.

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1008
BAG Urteil vom 15.06.2011 – 4 AZR 737/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des Bundesarbeitsgerichts

1. Die Nennung der Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag mit einem öffentlichen Arbeitgeber ist im Regelfall als Wissenserklärung und nicht als Willenserklärung anzusehen. Die Angabe bezeichnet lediglich diejenige Vergütungsgruppe, die nach arbeitgeberseitiger Auffassung nach den vereinbarten tariflichen Eingruppierungsregelungen zutreffend ist. Diese Angabe hindert ebenso wenig eine spätere Berufung des Arbeitnehmers auf eine höhere Vergütungsgruppe wie eine des Arbeitgebers auf eine niedrigere Vergütungsgruppe und die Durchführung einer korrigierenden Rückgruppierung.

2. Der Arbeitgeber im öffentlichen Dienst ist grundsätzlich berechtigt, eine fehlerhafte tarifliche Eingruppierung zu korrigieren. Dazu muss der Arbeitgeber, wenn sich der Arbeitnehmer auf die ihm vom Arbeitgeber zuvor als maßgeblich mitgeteilte und der Vergütung zugrunde gelegte Vergütungsgruppe beruft, die objektive Fehlerhaftigkeit dieser bisher gewährten Vergütung darlegen und ggf. beweisen.

3. Diese Regeln wirken sich jedoch nicht aus, wenn zwischen den Parteien unstreitig ist, dass die ursprüngliche Eingruppierung nicht tarifgemäß war, klägerseitig also nicht behauptet wird, die tarifvertraglichen Voraussetzungen für die ursprünglich mitgeteilte Vergütung zu erfüllen.

4. Dem Arbeitgeber kann es im Einzelfall unter besonderen Umständen nach Treu und Glauben verwehrt sein, sich zur Begründung der Rückgruppierung auf eine fehlende tarifliche Voraussetzung für die bisher gewährte Vergütung zu berufen, wenn für den Arbeitnehmer ein entgegenstehender Vertrauenstatbestand geschaffen worden ist. Die Annahme einer Verwirkung setzt neben dem Zeitablauf das Vorliegen besonderer, ein schützenswertes Vertrauen begründender Umstände voraus. Dieser hinreichende Vertrauenstatbestand kann durch zusätzliche Umstände begründet werden, die nach der Eingruppierungsmitteilung eingetreten sind. Ob eine Verwirkung vorliegt, richtet sich nach den vom Tatrichter festzustellenden und zu würdigenden Umständen des Einzelfalls.

Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 15.6.2011 - 4 AZR 737/09 –

2. Instanz: Sächsisches Landesarbeitsgericht
Urteil vom 28.09.2009 – 3 Sa 713/08 -

Tenor

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 28. August 2009 - 3 Sa 713/08 - unter Zurückweisung der Revision im Üb-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1008
BAG Urteil vom 15.06.2011 – 4 AZR 737/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

rigen insoweit aufgehoben, als es die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Leipzig vom 19. September 2008 - 15 Ca 1736/08 - auch hinsichtlich der Vergütungsgruppe VII BAT-O und der Entgeltgruppe 5 TV-L zurückgewiesen hat.

2. Die Sache wird im Umfang der Aufhebung zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

		Tatbestand
	1	Die Parteien streiten über die zutreffende Vergütung der Klägerin, insbesondere auch darüber, ob eine korrigierende Rückgruppierung vorliegt.
	2	Die Klägerin ist seit 1972 am Institut für Rechtsmedizin der Universität L beschäftigt. Bis Anfang 1991 hat sie als Fotografin erbbiologische Aufnahmen für Abstammungsgutachten erstellt. Dieser Aufgabenbereich entfiel mit dem zunehmenden Einsatz von DNA-Analysen. Seitdem wird die Klägerin für verschiedene andere Aufgaben eingesetzt: zu 60 % ihrer Arbeitszeit mit Schreibarbeiten, wie dem Schreiben von Alkoholbefundberichten, toxikologischen Befundberichten und Rechnungen; zu 35 % mit Verwaltungsarbeiten, wie dem Telefondienst, dem Kopieren, dem Postversand und dem Anlegen und Archivieren von Akten und zu 5 % mit der Annahme und Ausgabe der Dienstkleidung.
	3	Unter dem 15. August 1991 schlossen die Parteien einen Änderungsvertrag, in dessen § 1 Satz 1 und Satz 2 für die Zuordnung zu einer Gehaltsgruppe auf die Regelungen des BAT-O Bezug genommen wird. Nach § 2 dieses Vertrages richtet sich das Arbeitsverhältnis der Parteien nach dem „Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (BAT-O) vom 10. Dezember 1990 und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung“. In § 3 dieses Vertrages heißt es, dass die Klägerin „in der Vergütungsgruppe VIb der Anlage 1a/1b zum BAT-O eingruppiert (§ 22 Abs. 3 BAT-O)“ ist, wonach sie in der Folgezeit auch vergütet wurde.

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1008
BAG Urteil vom 15.06.2011 – 4 AZR 737/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

4	<p>Ende Juni 2005 wurde der Klägerin von ihrem Vorgesetzten mitgeteilt, dass eine Bewertungsüberprüfung ihrer Tätigkeit vorgenommen worden sei. Daraus ergebe sich eine fehlerhafte Eingruppierung, weshalb sie rückgruppiert werde. Im August 2005 wurde die Klägerin in das Personalbüro bestellt, wo ihr von einer Mitarbeiterin ein Änderungsvertrag mit dem Datum des 11. August 2005 mit der Bemerkung „sie können ihn unterschreiben oder auch gehen“ vorgelegt wurde. In diesem von der Klägerin sodann unterzeichneten Vertrag heißt es unter § 1 Abs. 2:</p> <p style="text-align: center;">„In § 4 des Arbeitsvertrages werden die Worte ‚Vergütungsgruppe VI b durch die Worte ‚Vergütungsgruppe VIII‘ ersetzt.“</p>
5	Ab dem 1. September 2005 erhielt die Klägerin eine Vergütung nach der VergGr. VIII BAT-O.
6	Zum 1. November 2006 erfolgte die Überleitung in den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 anhand der Regelungen des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) vom 12. Oktober 2006. Seitdem erhält die Klägerin eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 3 TV-L.
7	Mit ihrer am 21. April 2008 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sie zuletzt mit ihren Hauptanträgen eine Vergütung nach der VergGr. VI b BAT-O und ab dem 1. Oktober 2007 nach der „Entgeltgruppe 6 TVÜ-L“ geltend gemacht. Sie hat die Auffassung vertreten, im Jahre 2005 sei es zu einer sog. korrigierenden Rückgruppierung gekommen. Der Beklagte als Arbeitgeber müsse deshalb darlegen und ggf. beweisen, dass die ursprüngliche Vergütungsgruppe fehlerhaft sei. Daran ändere sich nichts durch längeres Zuwarten bis zur Klage und auch nicht durch Unterzeichnung des Änderungsvertrages, denn die Bezeichnung der Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag habe nur deklaratorische Bedeutung. Dem Beklagten sei es deshalb verwehrt, sich auf Treu und Glauben (§ 242 BGB) zu berufen. Ihr stehe zumindest eine Vergütung nach der VergGr. VII BAT-O und ab dem 1. Oktober 2007 nach der „Entgeltgruppe 5 TVÜ-L“ zu. Die von ihr ausgeführten Arbeiten

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1008
BAG Urteil vom 15.06.2011 – 4 AZR 737/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		erforderten gründliche Fachkenntnisse iSd. VergGr. VII Fallgruppe 1a BAT-O. Jedenfalls erfordere ihre Tätigkeit mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse iSd. VergGr. VIII Fallgruppe 1b BAT-O, so dass sie nach längst abgelaufener zweijähriger Bewährung in der VergGr. VII Fallgruppe 1c BAT-O und Entgeltgruppe 5 TV-L eingruppiert sei.
	8	<p>Die Klägerin hat zuletzt beantragt</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. festzustellen, dass sie über den 1. September 2005 hinaus in der VergGr. VIb BAT-O eingruppiert ist; 2. festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, sie ab dem 1. Oktober 2007 nach der Entgeltgruppe 6 TVÜ-L zu vergüten und die anfallenden monatlichen Bruttonachzahlungsbeträge zwischen der Entgeltgruppe 6 TVÜ-L und der Entgeltgruppe 3 TVÜ-L für die Monate Oktober 2007 bis einschließlich April 2008 ab Rechtshängigkeit sowie ab 1. Mai 2008 ab dem auf den Fälligkeitszeitpunkt folgenden Tag mit fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz zu verzinsen; <p>hilfsweise</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. festzustellen, dass sie über den 1. September 2005 hinaus in der VergGr. VII BAT-O eingruppiert ist; 2. festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, sie ab dem 1. Oktober 2007 nach der Entgeltgruppe 5 TVÜ-L zu vergüten und die anfallenden monatlichen Bruttonachzahlungsbeträge zwischen der Entgeltgruppe 5 TVÜ-L und der Entgeltgruppe 3 TVÜ-L für die Monate Oktober 2007 bis einschließlich April 2008 ab Rechtshängigkeit sowie ab 1. Mai 2008 ab dem auf den Fälligkeitszeitpunkt folgenden Tag mit fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz zu verzinsen.
	9	Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er ist der Auffassung, die Darlegungs- und Beweislast sei nicht wegen einer korrigierenden Rückgruppierung auf

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1008
BAG Urteil vom 15.06.2011 – 4 AZR 737/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		ihn übergegangen. Die Vergütung der Klägerin sei nicht einseitig, sondern vielmehr einvernehmlich mit der Änderungsvereinbarung vom 11. August 2005 geändert worden. Die Parteien seien darin übereingekommen, dass die Auffassung des Beklagten zutrefte und die Klägerin fortan nur noch eine Vergütung nach der VergGr. VIII BAT-O erhalten solle. Mache die Klägerin nun eine höhere Vergütung geltend, trage sie für das Vorliegen der Voraussetzungen die volle Darlegungs- und Beweislast. Unabhängig davon sei auch eine korrigierende Rückgruppierung möglich, denn die von der Klägerin ausgeübten Tätigkeiten entsprächen typischerweise der VergGr. VIII BAT-O. Das Recht, sich auf die Fehlerhaftigkeit der vormaligen Eingruppierung zu berufen, sei nicht verwirkt.
	10	Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen und die Revision gegen sein Urteil zugelassen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.
		Entscheidungsgründe
	11	Die Revision der Klägerin ist teilweise begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung hinsichtlich der Hauptanträge zu Recht zurückgewiesen, jedoch nicht hinsichtlich der Hilfsanträge, die auf die VergGr. VII BAT-O und die Entgeltgruppe 5 TV-L bezogen sind.
	12	I. Die Klage ist nach ständiger Rechtsprechung des Senats als allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage zulässig (vgl. zB 9. Dezember 2009 - 4 AZR 495/08 - Rn. 20, BAGE 132, 365 = EEöD Nr. 986 ; 8. Juni 2005 - 4 AZR 406/04 - zu I der Gründe, BAGE 115, 104 = EEöD Nr. 951). Das Feststellungsinteresse gemäß § 256 Abs. 1 ZPO fehlt der Klägerin entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch nicht für die beiden Feststellungsanträge, die auf eine Eingruppierung nach dem Entgeltsystem des abgelösten BAT-O gerichtet und damit auf einen in der Vergangenheit liegenden Zeitraum beschränkt sind. Mit der begehrten Feststellung wird für die Vergangenheit der Status der Klägerin bestimmt, der über die für den streitbefangenen Zeitraum zu leistende Vergütung hinaus auch für

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1008
BAG Urteil vom 15.06.2011 – 4 AZR 737/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		die Zukunft Bedeutung haben kann, etwa bei der Anrechnung von Beschäftigungszeiten (BAG 20. Oktober 1993 - 4 AZR 47/93 - zu B I der Gründe mwN, EEöD Nr. 551).
	13	II. Die Klage ist hinsichtlich der beiden Hauptanträge unbegründet. Ob die Klage hinsichtlich der beiden Hilfsanträge begründet ist, kann der Senat aufgrund des Fehlens tatsächlicher Feststellungen nicht abschließend entscheiden.
	14	1. Der BAT-O fand im Arbeitsverhältnis der Parteien jedenfalls aufgrund arbeitsvertraglicher Inbezugnahme Anwendung, die sich seit Inkrafttreten des TV-L auf diesen bezieht, in dessen Regelwerk die Klägerin auch übergeleitet worden ist. Seit dem 1. November 2006 bezieht sie eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 3 TV-L. Soweit die Klägerin sich in ihren Anträgen auf angebliche Entgeltgruppen des TVÜ-L bezieht, ergibt sich aus dem Gesamtzusammenhang, dass tatsächlich eine Überleitung in den TV-L und eine Vergütung nach dessen Entgeltgruppen gemeint ist.
	15	2. Der Beklagte ist nicht verpflichtet, die Klägerin nach der VergGr. VI b BAT-O bzw. ab dem 1. Oktober 2007 nach der Entgeltgruppe 6 TV-L zu vergüten.
	16	a) Es besteht kein eigenständiger, von der Tarifautomatik unabhängiger individualvertraglicher Anspruch der Klägerin auf Vergütung nach der VergGr. VI b BAT-O. Die Parteien haben im Änderungsvertrag vom 15. August 1991 einen derartigen Vergütungsanspruch der Klägerin nicht rechtsbegründend vereinbart. Darauf, welche Bedeutung der Vertrag vom 11. August 2005 hat, kommt es danach in diesem Zusammenhang nicht mehr an.
<i>Rechtliche Wirkung der Angabe der Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag</i>	17	aa) Die Nennung der Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag mit einem öffentlichen Arbeitgeber ist im Regelfall als Wissenserklärung und nicht als Willenserklärung anzusehen. Die Angabe bezeichnet lediglich diejenige Vergütungsgruppe, die nach Auffassung der Arbeitgeberin nach den vereinbarten tariflichen Eingruppierungsregelungen zutreffend ist. Diese Angabe hindert ebenso wenig eine späte-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1008
BAG Urteil vom 15.06.2011 – 4 AZR 737/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>re Berufung des Arbeitnehmers auf eine höhere Vergütungsgruppe wie eine des Arbeitgebers auf eine niedrigere Vergütungsgruppe und die Durchführung einer korrigierenden Rückgruppierung (BAG 20. April 2011 - 4 AZR 368/09 - Rn. 46, EEöD Nr. 984; vgl. auch 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - BAGE 93, 340 = EEöD Nr. 762).</p>
<p><i>Die Angabe der Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag hat im Bereich des öffentlichen Dienstes lediglich deklaratorische Bedeutung.</i></p>	18	<p>bb) Der Vertrag vom 15. August 1991 enthält keine von dieser Regel abweichende konstitutive Vereinbarung einer bestimmten Vergütung. Es handelt sich um einen Formulararbeitsvertrag mit weitgehend vorgegebenen Regelungen. Bereits dies spricht gegen eine Abweichung von der Regel einer nur deklaratorischen Wirkung von Vergütungsgruppenangaben in den Arbeitsverträgen im öffentlichen Dienst. Zudem wird mit § 1 Satz 1 und Satz 2 des Vertrages vom 15. August 1991 für die Zuordnung zu einer Gehaltsgruppe auf die Regelungen des BAT-O Bezug genommen, was einen Willen der Vertragsparteien, die Vergütungsgruppe unabhängig von den tarifvertraglichen Vorgaben festzulegen, ausschließt. Schließlich wird in § 3 nicht nur die „Vergütungsgruppe VIb“ genannt, sondern auch in der Klammer danach mit „§ 22 Abs. 3 BAT-O“ ausdrücklich auf die tarifvertragliche Bestimmung Bezug genommen, nach der die Vergütungsgruppe des Angestellten im Arbeitsvertrag anzugeben ist. Auch dies belegt, dass es hier nur darum geht, die tarifvertragliche Dokumentationspflicht zu erfüllen.</p>
	19	<p>b) Einem Anspruch aus den Eingruppierungsregelungen des BAT-O und denen des TV-L steht zwar nicht entgegen, dass im Vertrag vom 11. August 2005 die VergGr. VIII BAT-O genannt ist. Auch insoweit handelt es sich um eine bloße Wissenserklärung ohne konstitutive Wirkung, die einem anderweitigen tarifvertraglichen Vergütungsanspruch nicht entgegensteht. Es besteht jedoch bereits deshalb kein Anspruch auf eine Vergütung nach der VergGr. VI b BAT-O bzw. ab dem 1. Oktober 2007 nach der Entgeltgruppe 6 TV-L, weil die Klägerin nicht einmal behauptet hat, die tarifvertraglichen Voraussetzungen für eine derartige Vergütung zu erfüllen. Sie hat hierzu nicht nur nichts vorgetragen, sondern in der Revisionsinstanz sogar ausdrücklich erklärt, keine Rügen zu erheben gegenüber der Auffassung des Landesar-</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1008
BAG Urteil vom 15.06.2011 – 4 AZR 737/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		beitsgerichts, die von ihr ausgeübten Tätigkeiten entsprechen dieser Vergütungsgruppe nicht. Hiernach kommt es für die Entscheidung über die begehrte Eingruppierung in die VergGr. VI b BAT-O nicht auf die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast an. Es steht fest, dass die Klägerin eine Vergütung nach VergGr. VI b BAT-O nicht zu beanspruchen hat. Es ist deshalb auch unerheblich, ob es sich bei den Vorgängen im Jahre 2005 um eine korrigierende Rückgruppierung handelte.
<i>Grundsatz von Treu und Glauben und korrigierende Rückgruppierung</i>	20	c) Auch der Grundsatz von Treu und Glauben gemäß § 242 BGB hindert den Beklagten nicht daran, sich auf das Fehlen der tariflichen Voraussetzungen für die von 1991 bis einschließlich August 2005 gezahlte Vergütung nach der VergGr. VI b BAT-O zu berufen und die Klägerin rückzugruppieren. Dieses Recht ist nicht verwirkt.
<i>Voraussetzungen einer Anspruchsverwirkung</i>	21	aa) Dem Arbeitgeber kann es zwar im Einzelfall unter besonderen Umständen nach Treu und Glauben verwehrt sein, sich zur Begründung der Rückgruppierung auf eine fehlende tarifliche Voraussetzung für die bisher gewährte Vergütung zu berufen, wenn für den Arbeitnehmer ein entgegenstehender Vertrauenstatbestand geschaffen worden ist (BAG 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - mwN, BAGE 93, 340 = EEöD Nr. 762 ; 17. Mai 2000 - 4 AZR 237/99 - mwN, EEöD Nr. 765 ; 8. Oktober 1997 - 4 AZR 167/96 - mwN, EEöD Nr. 708). Die Annahme einer Verwirkung setzt neben dem Zeitablauf das Vorliegen besonderer, ein schützenswertes Vertrauen begründender Umstände voraus (BGH 27. Januar 2010 - XII ZR 22/07 - Rn. 32, BGHZ 184, 117; 19. Oktober 2005 - XII ZR 224/03 - Rn. 23, NJW 2006, 219). Dieser hinreichende Vertrauenstatbestand kann durch zusätzliche Umstände begründet werden, die nach der Eingruppierungsmitteilung eingetreten sind (vgl. BAG 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 – EEöD Nr. 762).
	22	Ob eine Verwirkung vorliegt, richtet sich letztlich nach den vom Tatrichter festzustellenden und zu würdigenden Umständen des Einzelfalls (BGH 19. Oktober 2005 - XII ZR 224/03 - Rn. 23, NJW 2006, 219). Die Bewertung durch das Landesarbeitsgericht ist vom Revisionsgericht nur beschränkt überprüfbar, da es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs handelt

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1008
BAG Urteil vom 15.06.2011 – 4 AZR 737/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		(BAG 23. September 2009 - 4 AZR 220/08 - Rn. 18, EEöD Nr. 985 ; ErfK/Koch 11. Aufl. § 73 ArbGG Rn. 5). Die Überprüfung ist darauf beschränkt, ob das Berufungsgericht vom zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen ist, ob es diesen bei der Subsumtion beibehalten hat, ob ihm bei seiner Anwendung Verstöße gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze unterlaufen sind, ob es alle entscheidungserheblichen Umstände berücksichtigt hat und ob das Urteil insoweit in sich widerspruchsfrei ist (zB BAG 23. September 2009 - 4 AZR 220/08 - mwN, EEöD Nr. 985 ; 24. Januar 2007 - 4 AZR 28/06 - Rn. 32 mwN, EEöD Nr. 968 ; Hauck in Hauck/Helml/Biebl ArbGG 4. Aufl. § 73 Rn. 5 mwN).
	23	bb) Das Landesarbeitsgericht hat darauf erkannt, dass zwar das Zeitmoment erfüllt ist, weil der Beklagte die Klägerin für die Dauer von ungefähr vierzehn Jahren nach der VergGr. VIb BAT-O vergütet hat, dass diesbezüglich jedoch keine besonderen Umstände vorgelegen hätten, die einen Vertrauenstatbestand auf Seiten der Klägerin begründen könnten. Das hält der Revision stand.
	24	(1) Entgegen der Auffassung der Klägerin reicht auch ein langer Zeitraum von vierzehn Jahren allein nicht aus, in einer Art Wechselwirkung des Zeit- auf das Umstandsmoment das Erfordernis eines eigenständigen Umstandsmoments gänzlich entfallen zu lassen. Zwar besteht zwischen den ein Vertrauen begründenden Umständen und dem erforderlichen Zeitablauf eine Wechselwirkung insofern, als der Zeitablauf um so kürzer sein kann, je gravierender die sonstigen Umstände sind, und dass umgekehrt an diese Umstände desto geringere Anforderungen zu stellen sind, je länger der abgelaufene Zeitraum ist (BGH 19. Oktober 2005 - XII ZR 224/03 - Rn. 23 mwN, NJW 2006, 219; 19. Dezember 2000 - X ZR 150/98 - zu II 4 b der Gründe, BGHZ 146, 217). „Geringere Anforderungen“ sind jedoch etwas anderes als ein völliger Entfall des Umstandsmoments - wie von der Klägerin als „Mutation des Zeitmoments zum Umstandsmoment“ vorgeschlagen -. Das verkennt die Klägerin. Soweit die Klägerin sich zur Stützung ihrer Auffassung auf das Senatsurteil vom 8. Oktober 1997 (- 4 AZR 167/96 – EEöD Nr. 708) beruft, übersieht sie, dass im damaligen Fall anders als in ih-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1008
BAG Urteil vom 15.06.2011 – 4 AZR 737/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>rem Umstandsmomente vorlagen, nämlich eine mehrfache arbeitgeberseitige Bestätigung der streitgegenständlichen Eingruppierung durch einen „Nachtrag zum Arbeitsvertrag“ vom 10. Juli 1972, eine „Vorauswertung“ vom 12. Oktober 1972 und ein arbeitgeberseitiges Schreiben vom 25. April 1973. Der Hinweis auf das Senatsurteil vom 17. August 1994 (- 4 AZR 623/93 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 35) führt ebenfalls zu keinem anderen Ergebnis; auch dort war ein Vertrauen begründendes Verhalten des Arbeitgebers, ein Umstandsmoment, gegeben, nämlich eine nach konkreter Fallgruppe bezeichnete Vergütungsangabe im Arbeitsvertrag trotz des bei Vertragsschluss offensichtlichen Fehlens der für eine derartige Zuordnung erforderlichen Voraussetzungen.</p>
	25	<p>(2) Die Wertung des Landesarbeitsgerichts, dass im Fall der Klägerin neben das erfüllte Zeitmoment keine besonderen, ein Vertrauen begründende Umstände getreten sind, wird auch nicht dadurch erschüttert, dass die Revision nun zusätzlich auf die Sachkunde der Personal- und Rechtsabteilung, besondere Eingruppierungsüberprüfungen aufgrund der Übergangsvorschrift zu § 22 BAT-O, das Alter der Klägerin und den Umstand hinweist, dass die Klägerin ihr Leben auf die streitgegenständliche Vergütungshöhe eingerichtet habe, was eine schützenswerte Vermögensdisposition sei. Abgesehen davon, dass die Klägerin ihren Vorwurf, diese und weitere Umstände seien vom Berufungsgericht übersehen worden, nicht näher begründet und neues Vorbringen im Revisionsverfahren unbeachtlich ist (§ 559 Abs. 1 ZPO), liegen in den genannten Faktoren keine besonderen, ausnahmsweise Vertrauen begründenden Umstände. Auch dass die Klägerin zum Zeitpunkt des Abschlusses des Änderungsvertrages vom 15. August 1991 bereits einer geänderten Tätigkeit nachgegangen ist oder dass die Rückgruppierung schließlich um zwei Vergütungsgruppen erfolgt ist, stellt weder allein noch in der Gesamtschau aller Aspekte einen Umstand dar, der es dem Beklagten verwehrte, sich auf die fehlende Erfüllung der tarifvertraglichen Voraussetzungen für die in der Vergangenheit bezogene Vergütung zu berufen. In keinem der von der Klägerin angeführten Faktoren ist ein Verhalten der einen Seite - bewusst oder unbewusst - erkennbar, welches für die</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1008
BAG Urteil vom 15.06.2011 – 4 AZR 737/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		andere Seite ein schützenswertes Vertrauen auf den Fortbestand des Bisherigen geschaffen hätte. Insbesondere ist der Klägerin die im Vertrag vom 15. August 1991 als Hinweis auf die - vermeintliche - Rechtslage genannte Vergütungsgruppe nicht von dem Beklagten im Nachhinein nach Überprüfung noch einmal bestätigt worden.
	26	3. Ob der Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin entsprechend ihren Hilfsanträgen nach der VergGr. VII BAT-O und ab dem 1. Oktober 2007 nach der Entgeltgruppe 5 TV-L zu vergüten, bedarf näherer Feststellungen.
	27	a) Es obliegt entgegen seiner Auffassung dem Beklagten darzulegen und ggf. zu beweisen, dass der Klägerin eine Vergütung nach der VergGr. VII BAT-O und ab dem 1. Oktober 2007 nach der Entgeltgruppe 5 TV-L nicht zusteht.
<i>Der Arbeitgeber ist grundsätzlich berechtigt, eine korrigierende Rückgruppierung vorzunehmen.</i>	28	aa) Der Arbeitgeber im öffentlichen Dienst ist grundsätzlich berechtigt, eine fehlerhafte tarifliche Eingruppierung zu korrigieren. Dieses Recht hat der Beklagte im Jahre 2005 wahrgenommen und die Klägerin korrigierend rückgruppiert. Die im Vertrag vom 15. August 1991 mitgeteilte und vom Beklagten damals für zutreffend angesehene VergGr. VI b BAT-O hielt er nach Überprüfung im Jahre 2005 nicht für tarifvertragsgerecht. Er teilte der Klägerin Ende Juni 2005 die erfolgte Bewertungsüberprüfung ihrer Tätigkeit mit und kündigte die entsprechende korrigierende Rückgruppierung an. Diese wurde im Monat August 2005 durch die Umstellung der Vergütungszahlung zum Monat September 2005 bei gleichbleibender Tätigkeit vollzogen. Dass zusätzlich ein „Änderungsvertrag“ mit Nennung der neuen VergGr. VIII BAT-O von den Parteien unterzeichnet worden ist, ändert nichts daran, dass vom Beklagten eine Rückgruppierung vorgenommen worden ist. Dieser „Änderungsvertrag“, durch den die sich aus dem BAT-O ergebende und bereits im Änderungsvertrag aus dem Jahre 1991 zugrunde gelegte Tarifautomatik nicht aufgehoben worden ist, stellt in der Sache nur eine Dokumentation der von dem Beklagten für richtig gehaltenen und von der Klägerin damals nicht in Frage gestellten tariflichen Wertigkeit der vertragsgemäßen Tätigkeit der Kläge-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1008
BAG Urteil vom 15.06.2011 – 4 AZR 737/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		rin dar.
<i>Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers für die korrigierende Rückgruppierung.</i>	29	bb) In einem solchen Fall der korrigierenden Rückgruppierung muss der Arbeitgeber, wenn sich der Arbeitnehmer auf die ihm vom Arbeitgeber zuvor als maßgeblich mitgeteilte und der Vergütung zugrunde gelegte Vergütungsgruppe beruft, die objektive Fehlerhaftigkeit dieser bisher gewährten Vergütung darlegen und ggf. beweisen (vgl. nur BAG 7. Mai 2008 - 4 AZR 206/07 - Rn. 27 mwN, EEöD Nr. 986 ; 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - BAGE 93, 340 = EEöD Nr. 762). Der Arbeitgeber hat die tarifliche Bewertung nach § 22 Abs. 2 BAT-O, wenn er dies denn für geboten hält, neu vorzunehmen. Ihn trifft die Darlegungs- und ggf. Beweislast für die objektive Fehlerhaftigkeit der zunächst mitgeteilten und umgesetzten und nunmehr nach seiner Auffassung zu korrigierenden Eingruppierung. Zu einer Änderung der mitgeteilten Vergütungsgruppe ist er nur berechtigt, wenn die bisherige tarifliche Bewertung, die er dem Arbeitnehmer gegenüber nachgewiesen hatte, fehlerhaft war.
	30	cc) Die Klägerin hat das Recht, sich auf die Umkehr der Darlegungs- und Beweislast zu berufen, nicht verwirkt. Dass die Klägerin den ihr vorgelegten „Änderungsvertrag“ vom 11. August 2005 unterzeichnet hat, ist ohne Bedeutung, da in diesem ein Vergütungsanspruch der Klägerin nicht rechtsbegründend vereinbart worden ist. Die Nennung der vom Arbeitgeber für zutreffend gehaltenen Vergütungsgruppe bindet die Klägerin nicht. Auch ist mit der im April 2008 eingereichten Klage angesichts eines Zeitraums von nicht einmal drei Jahren nach der korrigierenden Rückgruppierung bereits kein Zeitpunkt gegeben, welches für Verwirkung sprechen könnte.
	31	b) Der Beklagte ist der ihm in vollem Umfang obliegenden Darlegungs- und Beweislast hinsichtlich der tariflich zutreffenden Vergütung der Klägerin bisher nicht nachgekommen.
	32	Auch das Landesarbeitsgericht ist zwar von der umfassenden Darlegungs- und Beweislast des Beklagten ausgegangen. Es hat jedoch zu Unrecht angenommen, der Beklagte habe bereits dargelegt, warum der Kläge-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1008
BAG Urteil vom 15.06.2011 – 4 AZR 737/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		<p>rin keine Vergütung nach VergGr. VII BAT-O zusteht. Dies mag für die Fallgruppe 1a oder 1b dieser Vergütungsgruppe gelten. Es ist jedoch nicht zu erkennen, warum der Klägerin, die nach dem Vortrag des Beklagten ein Tätigkeitsmerkmal nach VergGr. VIII BAT-O erfüllt, ein Bewährungsaufstieg in die VergGr. VII BAT-O nicht zuerkannt worden ist. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit zu Unrecht angenommen, einen derartigen Bewährungsaufstieg habe die Klägerin deshalb nicht erreicht, weil die Merkmale der VergGr. VIII Fallgruppe 1a BAT-O nicht erfüllt seien. Hierauf kommt es nicht an. Zum einen ist von dem Beklagten jedes einen Bewährungsaufstieg nach VergGr. VII BAT-O vermittelnde Tätigkeitsmerkmal der VergGr. VIII BAT-O auszuschließen. Zum anderen kommt eine Ausgangsbewertung der Tätigkeit der Klägerin nach einer niedrigeren Vergütungsgruppe als der VergGr. VIII BAT-O nicht in Betracht; denn sie stellte in der Sache eine dem Beklagten verschlossene weitere korrigierende Rückgruppierung dar. Erfüllt die Klägerin aber ein Tätigkeitsmerkmal der VergGr. VIII BAT-O, schließt dies - soweit ersichtlich - die aktuelle Eingruppierung in VergGr. VII BAT-O nur dann aus, wenn sich die Klägerin in ihrer langjährigen Tätigkeit tatsächlich nicht bewährt hat. Hierzu fehlt es an Beklagtenvortrag und entsprechenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts.</p>
--	--	---