



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

B. C., N. str. 15, I.,

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte C. & Kollegen,
L. str. 11, I.,

g e g e n

Bundesagentur für Arbeit, vertreten durch die Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen, Josef-Gockeln-Str. 7, 40474 Düsseldorf,

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte I. & Partner,
T. str. 65, E.,

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf auf die mündliche Verhandlung vom 15.06.2016 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Quecke als Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Bollweg und den ehrenamtlichen Richter van den Berg

für R e c h t erkannt:

- I. **Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 11.11.2015 abgeändert und die Klage abgewiesen.**
- II. **Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.**

III. Die Revision wird zugelassen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Klägerin.

Die Klägerin ist seit dem 11.03.2009 bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der „Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit“ (nachfolgend: TV-BA) vom 28.03.2006 in seiner jeweiligen Fassung Anwendung.

Im TV-BA in der Fassung des 14. Änderungstarifvertrags vom 11.07.2014 heißt es in Abschnitt III (Eingruppierung, Gehalt und sonstige Leistungen) auszugsweise:

§ 18 Entwicklungsstufen

(1) Die acht Tätigkeitsebenen umfassen jeweils sechs Entwicklungsstufen. (...)

(6) Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Entwicklungsstufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Tätigkeitsebene: (...)

Entwicklungsstufe 4 nach drei Jahren in Entwicklungsstufe 3 (...)

§ 19 Ergänzende Regelungen zu den Entwicklungsstufen

(1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächst höhere Entwicklungsstufe erreicht wird, das Festgehalt dieser Entwicklungsstufe.

(2) Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Entwicklungsstufen 3 bis 6 jeweils verkürzt werden. (...)

(5) Die Stufenlaufzeit kann nach Maßgabe der Absätze 3 und 4 für die Beschäftigten um ein Jahr verkürzt werden. (...)

(7) 1Bei Eingruppierung in eine höhere Tätigkeitsebene (Höhergruppierung) werden die Beschäftigten derjenigen Entwicklungsstufe zugeordnet, in der sie ein höheres Festgehalt erhalten, als das bisherige Festgehalt – zuzüglich einer ggf. zustehenden Funktionsstufe -, mindestens jedoch das Festgehalt der Entwicklungsstufe 2. 2Be trägt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Festgehalt – zuzüglich einer ggf. zustehenden Funktionsstufe – und dem Festgehalt nach Satz 1 weniger als 200,- Euro, so erhält die/der Beschäftigte anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten Garantiebetrag; dieser wird durch weitere Steigerungen in der Entwicklungsstufe abgeschmolzen.

3Wird die/der Beschäftigte nicht in die nächst höhere, sondern in eine darüber liegende Tätigkeitsebene höhergruppiert, ist das Festgehalt für jede dazwischen liegende Tätigkeitsebene nach Satz 1 zu berechnen; Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Festgehalt - zuzüglich einer gegebenenfalls zustehenden Funktionsstufe - und das Festgehalt der Tätigkeitsebene abzustellen ist, in die die/der Beschäftigte höhergruppiert wird. 4Eine Veränderung der Entwicklungsstufe in der bisherigen Tätigkeitsebene im Monat der Höhergruppierung ist zu berücksichtigen. Die Laufzeit in der Entwicklungsstufe in der höheren Tätigkeitsebene beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. (...) 7Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Festgehalt der nach Satz 1 oder Satz 6 ermittelten Entwicklungsstufe der betreffenden Tätigkeitsebene.

Protokollerklärung zu Absatz 7:

Absatz 7 findet mit Wirkung vom 1. Januar 2008 ebenfalls Anwendung bei der vorübergehenden Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit im Sinne des § 15 mit der Folge, dass die Laufzeit in der Entwicklungsstufe in der höherwertigen Tätigkeit in diesen Fällen mit dem ersten Tag der vorübergehenden Beauftragung beginnt. Die Laufzeit in der Entwicklungsstufe in der bisherigen, dauerhaft übertragenen Tätigkeit wird ab dem Beginn der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit ausgesetzt.

Sofern im Anschluss an die vorübergehende Beauftragung die dauernde Übertragung der Tätigkeit mit entsprechender Höhergruppierung

rung erfolgt, bleibt die im Rahmen der vorübergehenden Beauftragung erreichte Entwicklungsstufe erhalten; die bisher in der jeweiligen Entwicklungsstufe zurückgelegte Laufzeit wird berücksichtigt. (...)

In den Durchführungsanweisungen der Beklagten zu § 19 TV-BA (Stand 28.02.2013), Bl. 64 ff. d. A., heißt es zu Absatz 7 unter Ziffer 35:

„Sofern im Monat der Höhergruppierung in der bisherigen Tätigkeits-ebene die Zuordnung zu einer höheren Entwicklungsstufe erfolgt wäre, ist das Festgehalt dieser Entwicklungsstufe für die Ermittlung des Festgehalts in der höheren Tätigkeitsebene maßgebend.“

Mit ihrer Einstellung als „Arbeitsvermittlerin mit Beratungsaufgaben“ wurde die Klägerin in die Tätigkeitsebene IV Entwicklungsstufe 1 (TE IV/01) eingruppiert und – nach Erreichen der Entwicklungsstufen 2 und 3 – bis einschließlich September 2013 nach TE IV/03 vergütet.

Im Rahmen eines „Leistungs- und Entwicklungsdialogs“ am 23.07.2013 wurde der Klägerin die Absicht mitgeteilt, sie wegen ihrer erheblich überdurchschnittlichen Leistungen im Zeitraum vom 01.05.2012 bis 31.12.2012 für das vorzeitige Aufrücken in den Entwicklungsstufen vorzuschlagen. Außerdem sei ab 01.10.2013 eine Beauftragung als Teamleiterin geplant (Bl. 57 f. d. A.). Weiter heißt es in dem entsprechenden Formular über das Mitarbeitergespräch, die Klägerin werde ab dem 01.10.2013 als Teamleiterin beauftragt.

Die Beklagte übertrug der Klägerin bereits ab dem 05.09.2013 vorübergehend die höherwertige Tätigkeit als Teamleiterin. Mit Schreiben vom 30.09.2013 teilte sie der Klägerin mit, dass wegen „erheblich über dem Durchschnitt liegender Leistungen“ die Zeit bis zum Erreichen der nächsten Entwicklungsstufe verkürzt werde. Weiter heißt es dort wörtlich:

„Ich freue mich deshalb, Ihnen mitteilen zu können, dass Sie somit die nächste Entwicklungsstufe (Entwicklungsstufe 4 der Tätigkeitsebene IV) nach Anrechnung der einjährigen Verkürzung bereits am 01.10.2013 erreichen werden.“

Ab Oktober 2013 zahlte die Beklagte der Klägerin eine Vergütung nach TE IV/04 zuzüglich einer persönlichen Zulage gemäß § 15 TV-BA. Ab 09.05.2014 wurde der Klägerin die Stelle als „Teamleiterin Allgemeine Verwaltung“ dauerhaft übertragen.

Der Personalrat stimmte der Höhergruppierung in TE III/03 zu. In einer Änderungsvereinbarung vom 22.05.2014 einigten sich die Parteien in § 1 darauf, dass an die Stelle der Tätigkeitsebene IV nunmehr die Tätigkeitsebene III treten solle. Die Entwicklungsstufe wurde in dieser Vereinbarung nicht erwähnt. Ab Mai 2014 erhielt die Klägerin eine Vergütung nach TE III/03. In den ihr erteilten Abrechnungen wurde die Vergütung jeweils unter Angabe von TE III/03 ausgewiesen.

Mit Schreiben vom 20.11.2014 machte die Beklagte eine Rückzahlung überzahlter Vergütung in Höhe von insgesamt 1.089,88 € für den Zeitraum vom 01.05. bis zum 30.11.2014 geltend. Fälschlich habe man die Entwicklungsstufe 3 statt der Entwicklungsstufe 2 zugrunde gelegt.

Mit ihrer am 15.04.2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Ansicht vertreten, sie habe entsprechend der Ankündigung der Beklagten vom 30.09.2013 ab dem 01.10.2013 die Entwicklungsstufe 4 innerhalb der Tätigkeitsebene IV erreicht. Diese Entwicklungsstufe bleibe ihr gemäß Abs. 2 der Protokollerklärung zu § 19 Abs. 7 auch nach der Übertragung der Tätigkeit und entsprechenden Höhergruppierung erhalten.

Jedenfalls sei aufgrund der monatelangen tatsächlichen Handhabung die Vergütung gemäß TG III/03 Vertragsinhalt geworden. Die Umstände im Zusammenhang mit der Höhergruppierung und -einstufung könnten zwar ggf. nicht einzeln, aber in ihrer Gesamtschau einen Anspruch auf die übertarifliche Vergütung begründen. Aufgrund der erfolgten Schritte, der Ankündigung der Höherstufung im Mitarbeitergespräch, der Änderungsvereinbarung vom 22.05.2014 ohne Erwähnung der Stufe sowie der Umstellung der Entgeltabrechnung und entsprechenden Zahlung habe sie davon ausgehen können, dass die Beklagte ihr jedenfalls eine Vergütung nach TG III/03 habe gewähren wollen.

Die Klägerin meint im Übrigen, dass die Ausübung des Ermessens bei der Verkürzung der Stufenlaufzeit nicht durch korrigierende Rückgruppierung abgeändert werden könne.

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, dass sie seit dem 09.05.2014 in die Tätigkeitsebene III Entwicklungsstufe 4 des Tarifvertrages für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit eingruppiert ist,

hilfsweise

festzustellen, dass sie seit dem 09.05.2014 in die Tätigkeitsebene III Entwicklungsstufe 3 des Tarifvertrages für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit eingruppiert ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat gemeint, die Klägerin sei im Oktober 2013 versehentlich in eine zu hohe Entwicklungsstufe eingruppiert worden (TE IV/04 statt TE IV/03). Als Folgefehler seien die Berechnung der persönlichen Zulage und nachfolgend die Einstufung bei Höhergruppierung unzutreffend gewesen. Unter Anwendung von § 19 Abs. 7 Satz 1 TV-BA sei – bei Berücksichtigung der Funktionsstufenzahlungen in Höhe von 2 x 206,88 € – die Entwicklungsstufe 2 der Tätigkeitsebene III die zutreffende gewesen, da das dortige Gehalt das nächsthöhere gegenüber dem bisherigen gewesen sei. Dem stehe auch nicht entgegen, dass der Klägerin mit Schreiben vom 30.09.2013 das Erreichen der nächsten Entwicklungsstufe für den 01.10.2013 in Aussicht gestellt worden sei. Die vorgesehene Verkürzung der Entwicklungsstufenzeit habe sich wegen der bereits zum 05.09.2013 erfolgten Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nicht auswirken können. Denn ein Bezug zur bisherigen Tätigkeitsebene sei damit nicht mehr gegeben gewesen. Dies entspreche den tariflichen Regelungen in der Protokollerklärung zu § 19 Abs. 7 TV-BA. Danach sei die Laufzeit in der Entwicklungsstufe ab dem Beginn der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ausgesetzt. Die Verkürzung komme nicht mehr zum Tragen.

Auch aus den Regelungen in Nr. 35 der Durchführungsanweisungen zu § 19 TV-BA lasse sich nichts anderes herleiten, da die Zuordnung zur höheren Entwicklungsstufe erst im Oktober, also im Monat nach der Übertragung der höherwertigen Tätigkeit, hätte erfolgen sollen. Maßgeblich sei insoweit der Kalendermonat, da dies gemäß § 26 Abs. 1 Satz 1 TV-BA der Bemessungszeitraum für das Gehalt sei.

Dem Schreiben vom 30.09.2013 könne kein von den tariflichen Regelungen abweichender Rechtsbindungswillen entnommen werden. Denn das Schreiben habe an ein Mitarbeitergespräch im Juli 2013 angeknüpft. Da die Klägerin am 01.10.2013 bereits mit der höherwertigen Tätigkeit beschäftigt gewesen sei, habe sich die Ankündigung nicht mehr auswirken können. Gemäß dem Grundsatz, dass der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes grundsätzlich keine übertarifliche Vergütung gewähren wolle, habe die Klägerin das Verhalten der Beklagten nicht

anders verstehen dürfen. Wäre ausnahmsweise etwas anderes gewollt gewesen, hätte die Beklagte dies ausdrücklich in dem Schreiben zum Ausdruck gebracht. Nichts anderes könne aus den Gehaltsabrechnungen hergeleitet werden. Angaben in der Abrechnung könnten nach ständiger Rechtsprechung ebenso wenig wie die unzutreffende Zahlung einen eigenständigen Anspruch begründen.

Entgegen der Ansicht der Klägerin sei die Rückgruppierung auch nicht deshalb unzulässig, weil die Einstufung auf einer Ermessensentscheidung beruht hätte. Die Rückgruppierung sei aufgrund einer gebundenen Entscheidung erfolgt. Die zunächst angestrebte (Ermessens-)Entscheidung über eine Verkürzung der Laufzeit sei aufgrund der tariflichen Regelungen ausgesetzt worden.

Mit Urteil vom 11.11.2015, auf dessen Tatbestand und Entscheidungsgründe Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht dem Hilfsantrag der Klägerin stattgegeben und die Klage im Übrigen abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, die mit dem Hauptantrag verfolgte Eingruppierung in die TE III/04 TV-BA entspreche nicht den einzelvertraglichen in Bezug genommenen Tarifregelungen. § 19 Abs. 7 TV-BA sehe nicht, wie die Klägerin gemeint habe, im Falle der Höhergruppierung die Beibehaltung der in der niedrigen Tätigkeitsebene erreichten Entwicklungsstufe vor, sondern eine Neufestlegung der Entwicklungsstufe nach Maßgabe der absoluten Höhe des Festgehalts unter Einbeziehung der zustehenden Funktionsstufe. Dies ergebe – unstreitig – nach der gültigen Gehaltstabelle zum 01.03.2014 (Bl. 56 d. A.) eine Einstufung in die Tätigkeitsebene 3 mit der Entwicklungsstufe 3.

Demgegenüber könne die Klägerin gemäß dem Hilfsantrag Vergütung nach TG III/03 beanspruchen. Dies folge nicht daraus, dass der Personalrat zu einer solchen Eingruppierung seine Zustimmung erteilt habe. Der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers richte sich unabhängig hiervon nach der vertraglichen bzw. tariflichen Rechtslage. Der Beklagten sei jedoch eine korrigierende Rückgruppierung verwehrt, da die Eingruppierung der Klägerin in die TG III/03 der tariflichen Rechtslage entspreche. Die Klägerin habe zum 01.10.2013 mit dem Wirksamwerden der Stufenlaufzeitverkürzung die Entwicklungsstufe 4 der Tätigkeitsebene 4 erreicht. Dass ihr bereits zuvor am 05.09.2015 die Tätigkeit als Arbeitsvermittlerin vorübergehend übertragen worden sei, stehe nicht entgegen. Nach der Auslegung des Tarifvertrages und insbesondere unter Berücksichtigung von Ziffer 35 der Durchführungsanweisungen der Beklagten zu § 19 Abs. 7 TV-BA (DA 35), welche die Beklagte binde und zur gleichmäßigen Behandlung ihrer Arbeitnehmer verpflichte, sei die Tarifregelung dahin zu verstehen, dass die nächste Entwicklungsstufe in der „alten“ Tätigkeitsebene auch dann als erreicht gelte, wenn die Zuordnung zwar nicht im selben Kalendermonat (hier: Oktober

2013), aber noch innerhalb desselben (Zeit-)Monats erfolgt wäre, in dem es zur Übertragung der höherwertigen Tätigkeit gekommen sei.

Gegen das hier am 03.12.2015 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 18.12.2015 Berufung eingelegt und diese am 02.02.2016 begründet. Sie wiederholt und vertieft ihr erstinstanzliches Vorbringen und wendet sich insbesondere gegen die Auslegung des Arbeitsgerichts, wonach in der gegebenen Konstellation auf einen Zeitmonat, nicht aber auf einen Kalendermonat abzustellen sei. § 19 Abs. 7 Satz 4 TV-BA solle ebenso wie DA 35 lediglich klarstellen, wie in den Fällen zu verfahren ist, in denen eine Höhergruppierung/höherwertige Beauftragung zeitgleich mit dem Erreichen der nächsthöheren Entwicklungsstufe zusammenfällt. Hierfür sprächen auch weitere Regelungen der Durchführungsanweisungen, so Ziffer 37 b.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 11.11.2015 – 9 Ca 2182/15 – abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Sie verteidigt das erstinstanzliche Urteil und vertieft ihr erstinstanzliches Vorbringen.

Wegen des weiteren Berufungsvorbringens der Parteien wird auf ihre in zweiter Instanz gewechselten Schriftsätze nebst beigefügten Anlagen sowie ihre Protokollklärungen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die zulässige Berufung der Beklagten ist begründet. Die zulässige Eingruppierungsklage hat in der Sache keinen Erfolg. Die Beklagte hat die Klägerin zu Recht seit dem 09.05.2014 im Wege der korrigierenden Rückgruppierung in TE III/02 eingruppiert. Die Klägerin hat weder aus dem TV-BA noch aus individualvertraglicher Zusage noch aus Treu und Glauben einen Anspruch auf Eingruppierung in TE III/03.

I. Möchte ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes wie die beklagte Bundesagentur (BAG 10.07.2013 – 10 AZR 915/12, NZA 2013, 1142) eine von ihm vorgenommene und für falsch gehaltene Eingruppierung rückgängig machen und den Arbeitnehmer nach einer geringeren Entgeltgruppe vergüten, so gelten für eine solche „korrigierende Rückgruppierung“ die folgenden vom Arbeitsgericht zutreffend angeführten Grundsätze:

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes berechtigt, eine fehlerhafte, der Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht entsprechende tarifliche Eingruppierung zu korrigieren (BAG 04.07.2012 – 4 AZR 673/10, AP Nr. 324 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Beruft sich der Arbeitnehmer auf die ihm zuvor als maßgebend mitgeteilte und der Vergütung zugrunde gelegte Vergütungsgruppe, muss der Arbeitgeber die objektive Fehlerhaftigkeit der bisher gewährten Vergütung darlegen und ggf. beweisen (BAG 20.03.2013 – 4 AZR 521/11, AP Nr. 8 zu §§ 22, 23 BAT Rückgruppierung). Dieser Darlegungslast genügt er, wenn sich aus seinem Vorbringen - einschließlich des unstreitigen Sachverhaltes - ergibt, dass es jedenfalls an einer der tariflichen Voraussetzungen für die mitgeteilte Eingruppierung mangelt (BAG 04.07.2012 – 4 AZR 673/10, AP Nr. 324 zu §§ 22, 23 BAT 1975). 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 (BAG 16.02.2000 – 4 AZR 62/99, NZA-RR 2001, 596).

Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung lassen sich nach der zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich auf die Stufenzuordnung im Sinne einer Rückstufung übertragen, dies allerdings nur dann, wenn sich die Stufenzuordnung auf eine bloße Rechtsanwendung im Rahmen tariflicher Vorgaben beschränkt. Treffen bei der Stufenzuordnung Rechtsanwendung und Rechtsgestaltung zusammen, so ist zu differenzieren, d. h. eine korrigierende Rückgruppierung kommt dann nicht in Betracht, wenn der Fehler den rechtsgestaltenden Akt betrifft (BAG 05.06.2014 – 6 AZR 1008/12, ZTR 2014, 530; BAG 24.10.2013 – 6 AZR 964/11, NZA-RR 2014, 98).

Selbst wenn die vom Arbeitgeber vorgenommene Eingruppierung/Einstufung objektiv nicht den tarifvertraglichen Vorgaben entspricht, kann eine Rückgruppierung ausgeschlossen sein. Zum einen steht dem Arbeitgeber die Möglichkeit einer „korrigierenden Rückgruppierung“ nicht offen, wenn die Eingruppierung des Arbeitnehmers nicht auf einer nur deklaratorisch nachvollzogenen Automatik, sondern auf einer vertraglichen Zusage beruht (BAG 16.02.2000 – 4 AZR 62/99, AP Nr. 3 zu § 2 NachwG; LAG Köln 12.07.2002 – 11 Sa 202/02, MDR 2003, 276).

Zum anderen kann es dem Arbeitgeber unter besonderen, Vertrauen begründenden Umständen nach den Grundsätzen von Treu und Glauben verwehrt sein, sich auf die Fehlerhaftigkeit der Eingruppierung/Einstufung zu berufen (BAG 15.06. 2011 – 4 AZR 737/09, AP Nr. 7 zu §§ 22, 23 BAT Rückgruppierung). Darlegungs- und Beweispflichtig für solche Sachverhalte ist der Arbeitnehmer. Einer korrigierenden Rückgruppierung steht indessen nicht entgegen, dass die Arbeitnehmervertretung – wie hier der Personalrat – einer fehlerhaften Eingruppierung zugestimmt hat. Darin liegt, wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, nur die Äußerung einer Rechtsansicht ohne rechtsbegründende Wirkung (BAG 11.10.2006 – 4 AZR 534/05, ZTR 2007, 141).

II. Danach war die mit Wirkung zum 09.05.2014 erfolgte korrigierende Rückgruppierung der Klägerin in TE III/02 rechtmäßig. Die Zuordnung in die Entwicklungsstufe 3 war tarifrechtlich fehlerhaft (dazu 1). Eine vertragliche Bindung der Beklagten an diese Zuordnung bestand nicht (dazu 2). Die Berufung der Beklagten auf die Fehlerhaftigkeit der Eingruppierung war nicht aus Treu und Glauben unzulässig (dazu 3).

1. Die Zuordnung der Klägerin zur Entwicklungsstufe 3 war fehlerhaft. Die Tatbestandsvoraussetzungen für die von der Beklagten vorgenommene Eingruppierung/Einstufung zum 09.05.2014 in TE III/03 lagen nicht vor.

Die Beklagte beruft sich zu Recht darauf, dass bereits die Einstufung zum 01.10.2013 in die Entwicklungsstufe 4 der Tätigkeitsebene IV fehlerhaft gewesen sei und die Klägerin zu diesem Zeitpunkt richtigerweise in die TE IV/03 eingruppiert war (dazu a). Dieser Fehler setzte sich bei der Höhergruppierung in die TE III und der damit verbundenen Stufenzuordnung zum 09.05.2014 fort (dazu b). Er bezog sich auf die Rechtsanwendung der Tarifnorm, nicht auf eine (rechtsgestaltende) Ermessensausübung (dazu c).

a. Die Klägerin war zum 01.10.2013 zutreffend in die TE IV/03 eingruppiert und nicht, wie von der Beklagten zugrunde gelegt, in die TE IV/04.

aa. Im Falle der vorübergehenden Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit, wie sie der Klägerin mit Wirkung zum 05.09.2013 übertragen wurde, wird gemäß Abs. 1 der Protokollerklärung zu § 19 Abs. 7 TV-BA die Laufzeit in der bisherigen Entwicklungsstufe „ab Beginn der höherwertigen Tätigkeit“ ausgesetzt. Stattdessen beginnt die Laufzeit in der Entwicklungsstufe in der höherwertigen Tätigkeit mit dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung. Die Protokollerklärungen zum TV-BA sind Bestandteil dieses Tarifvertrages und teilen seine rechtliche Wirkung.

Am 05.09.2013, dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit als Teamleiterin, war die Klägerin – hierüber besteht zwischen den Parteien kein Streit – in die TE IV/03 eingruppiert. Im Leistungs- und Entwicklungsdialog vom 23.07.2013 war ihr zwar ein vorzeitiges Aufrücken in der Entwicklungsstufe in Aussicht gestellt worden (also von Entwicklungsstufe 3 nach Entwicklungsstufe 4). Doch konnte dies – wie zwischen den Parteien ebenfalls nicht streitig ist – frühestens zum 01.10.2013 erfolgen, da die Stufenlaufzeit gemäß § 19 Abs. 5 Satz 1 TV-BA nur um genau ein Jahr verkürzt werden kann (sofern die Restlaufzeit nicht kürzer ist).

Die zum 01.10.2013 in Aussicht gestellte Verkürzung der Stufenlaufzeit konnte daher für die Laufzeit der bisherigen Entwicklungsstufe keine unmittelbare Wirkung entfalten. Diese Laufzeit war vielmehr gemäß Abs. 1 der Protokollerklärung zu § 19 Abs. 7 mit Übertragung der vorübergehenden Tätigkeit am 05.09.2013 ausgesetzt. Es lief stattdessen eine neue Laufzeit der Entwicklungsstufen in der höherwertigen Tätigkeit. Die Mitteilung der Beklagten vom 30.09.2013, wonach die Klägerin „die nächste Entwicklungsstufe (Entwicklungsstufe 4 der TE IV) nach Anrechnung der einjährigen Verkürzung bereits am 01.10.2013 erreichen werde“, hatte dennoch eine Bedeutung. Denn gemäß Satz 4 der Protokollerklärung zu § 19 Abs. 7 konnte das vorzeitige Erreichen der nächsten Entwicklungsstufe dann Wirkung entfalten, wenn die Klägerin nach der vorübergehend übertragenen höherwertigen Tätigkeit wieder mit ihren bisherigen Tätigkeiten in der niedrigeren Tätigkeitsebene betraut worden wäre; die Laufzeit in der Entwicklungsstufe dieser Ebene wäre dann fiktiv nachzuzeichnen gewesen unter Berücksichtigung des Schreibens vom 30.09.2013.

Danach war die Klägerin über den 30.09.2013 hinaus richtigerweise in TE IV/03 eingruppiert. Die ausbezahlte Vergütung gemäß TE IV/04 entsprach nicht dem Tarifvertrag.

bb. Dem kann entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts nicht damit begegnet werden, dass die Regelung in DA 35 bei zutreffender Auslegung dahin zu verstehen sei, die nächste Entwicklungsstufe in der bisherigen Tätigkeit gelte auch dann als erreicht, wenn sie zwar nicht im selben Kalendermonat, aber „noch innerhalb desselben (Zeit-)Monats erfolgt wäre, in dem es zur Übertragung der höherwertigen Tätigkeit kommt“. Dieser Auslegung folgt das Berufungsgericht nicht. Sie steht mit dem Tarifvertrag (TV-BA) nicht in Einklang (dazu (1)). Ungeachtet dessen lässt sich auch DA 35 selbst (zur Rechtsqualität der DA etwa BAG 15.10.2013 – 9 AZR 256/12 - juris) ein solcher Inhalt nicht entnehmen (dazu (2)).

(1) Die Tarifvertragsparteien haben zu der Frage, wie mit angebrochenen Monaten unmittelbar vor Ablauf der Stufenlaufzeit „umzugehen“ ist (so das Arbeitsgericht auf S. 11 des Urteils), eine ausdrückliche und klare Regelung getroffen. Das gleiche gilt für die Frage, ob nach dem Willen der Tarifvertragsparteien die Beendigung von Laufzeiten taggenau erfolgen müsse. In Abs. 1 der Protokollerklärung zu § 19 Abs. 7 TV-BA heißt es, dass bei vorübergehender Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit wie bei einer Höhergruppierung die Laufzeit in der Entwicklungsstufe in der höherwertigen Tätigkeit mit dem ersten Tag der vorübergehenden Beauftragung beginnt. Gleichzeitig werde die Laufzeit in der Entwicklungsstufe in der bisherigen, dauerhaft übertragenden Tätigkeit ab dem Beginn der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit ausgesetzt. Damit ist die Auswirkung der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit auf die Stufenlaufzeit klar und abschließend dahin geregelt, dass sie taggenau erfolgt. Die vom Arbeitsgericht vermisste Regelung, „wie mit angebrochenen Monaten unmittelbar vor Ablauf der Stufenlaufzeit umzugehen ist“, ist eindeutig getroffen. Es findet für die Berechnung der Laufzeit in der jeweiligen Entwicklungsstufe eine taggenaue Abgrenzung statt, und zwar sowohl für den Zeitpunkt der Aussetzung der Stufenlaufzeit auf der niedrigeren Tätigkeitsebene als auch für den Beginn der Stufenlaufzeit in der höheren Tätigkeitsebene.

(2) Aus DA 35 folgt keine vom Tarifvertrag abweichende, für die betroffenen Arbeitnehmer möglicherweise günstigere Praxis der Beklagten, an welche sie gegebenenfalls auch gegenüber der Klägerin gebunden wäre (BAG 15.10.2013 – 9 AZR 256/12 - juris).

DA 35 trifft eine Regelung für die Fälle, in denen „im Monat der Höhergruppierung in der bisherigen Tätigkeitsebene die Zuordnung zu einer höheren Entwicklungsstufe erfolgt wäre“. In diesen Fällen ist das Festgehalt dieser höheren Entwicklungsstufe für die Ermittlung des Festgehalts in der höheren Tätigkeitsebene maßgebend. Ob diese ausdrücklich für Fälle der Höhergruppierung getroffene Regelung auch im Falle einer vorübergehenden höherwertigen Beauftragung Anwendung finden soll, erscheint fraglich. Denn die Tarifvertragsparteien haben zwar einen gewissen Gleichlauf für beide Gegenstände in der Protokollerklärung zu § 19 Abs. 7 TV-BA zum Ausdruck gebracht (ebenso DA 37). Die Regelung aus DA 35 begünstigt aber wie auch § 19 Abs. 7 Satz 4 TV-BA Arbeitnehmer, bei denen im Monat der Höhergruppierung in der bisherigen Tätigkeitsebene die Zuordnung zu einer höheren Entwicklungsstufe erfolgt wäre. Die nach § 15 bei vorübergehender Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit zu zahlende persönliche Zulage errechnet sich indessen gemäß § 15 Abs. 2 TV-BA in Höhe des Steigerungsbetrages, der sich bei dauerhafter Übertragung der Tätigkeit nach § 19 Abs.

7 S. 1 - 3 TV-BA ergeben würde. Auf Satz 4 des TV-BA wird an dieser Stelle nicht Bezug genommen.

Ob § 19 Abs. 7 Satz 4 TV-BA und damit auch DA 35 auch auf den Fall der vorübergehenden Übertragung höherwertiger Tätigkeiten anzuwenden ist, etwa weil Satz 1 der Protokollerklärung zu § 19 Abs. 7 TV-BA dies über § 15 Abs. 2 TV-BA hinaus anordnet, kann aber offen bleiben. Die Regelung aus DA 35 entspricht inhaltlich der Tarifregelung in § 19 Abs. 7 Satz 4 TV-BA. Danach ist eine Veränderung der Entwicklungsstufe in der bisherigen Tätigkeitsebene „im Monat der Höhergruppierung“ zu berücksichtigen. Über diese Tarifregelung geht DA 35 nicht hinaus. Beide Bestimmungen verwenden insoweit denselben Wortlaut. Dieser ist schon sprachlich wegen des bestimmten Artikels („im“) eher im Sinne eines Kalendermonats zu verstehen, in den das Ereignis, die Höhergruppierung, fällt. Hätten die Tarifpartner dagegen eine Monatsfrist regeln wollen, hätte es nahe gelegen zu formulieren „innerhalb eines Monats nach Höhergruppierung“.

Der vom Arbeitsgericht angenommene Zweck der DA 35 als Härtefallregelung wird an keiner Stelle deutlich. Zwar enthält die Vorschrift, ebenso wie § 19 Abs. 7 Satz 4 TV-BA, eine Begünstigung für die betroffenen Arbeitnehmer. Zweck der Vergünstigung dürfte allerdings nicht eine Abfederung von Härtefällen sein, sondern, wie die Beklagte zutreffend ausführt, eine Klarstellung, wie in Fällen zu verfahren ist, in denen eine Höhergruppierung/höherwertige Beauftragung zeitgleich mit dem Erreichen der nächsthöheren Entwicklungsstufe zusammenfällt. In einem solchen Fall bliebe ohne die Regelung aus § 19 Abs. 7 Satz 4 TV-BA und DA 35 offen, welches Ereignis zuerst umzusetzen ist. Eine entsprechende Regelung dieser Frage enthält, worauf die Beklagte zutreffend hinweist, auch der für die Arbeitnehmer von Bund und Gemeinden geltende § 17 Abs. 1 TVöD. Danach ist, wenn der Aufstieg in eine höhere Stufe der bisherigen Entgeltgruppe in denselben Monat wie eine Höhergruppierung fällt, in allen Fällen unabhängig von der zeitlichen Reihenfolge der beiden Ereignisse rechnerisch zunächst der Stufenanstieg umzusetzen und erst im Anschluss daran die Höhergruppierung vorzunehmen (vgl. Hinweis Nr. 4 im Schreiben des Bundesministeriums des Innern vom 21.09.2007 an die obersten Bundesbehörden, Bl. 168 d. A.). Die Vorrangregelung bei Gleichzeitigkeit wird auf den Kalendermonat erweitert, offenbar weil dies der übliche Abrechnungszeitraum ist. Dies vermeidet, dass für denselben Kalendermonat zwei unterschiedliche Abrechnungsgrundlagen benötigt werden.

Diese Auslegung korrespondiert systematisch mit den weiteren tariflichen Regelungen, wonach sowohl die Eingruppierung (§ 19 Abs. 7 Satz 1) als auch der Aufstieg in der Entwicklungsstufe (§ 19 Abs. 1 i. V. m. DA Nr. 1) bzw. der Stufen-

aufstieg nach § 17 Abs. 1 TVöD auf den Beginn des Kalendermonats zurückwirken. Sie deckt sich zudem mit DA 37 b, die bei dauerhaftem Verbleib in der zunächst vorübergehend übertragenen höherwertigen Tätigkeit auf die maßgebliche Entwicklungsstufe „zum Zeitpunkt der Höhergruppierung“ abstellt und nicht etwa auf den „Zeitmonat der Höhergruppierung“ oder ähnliches. Aus den übrigen Tarifregelungen lässt sich für die Auslegung des Arbeitsgerichts nichts gewinnen. Der Tarifvertrag verwendet die Begrifflichkeiten im jeweiligen Zusammenhang sowohl als „Zeitmonat“ (§ 2 Abs. 4 TV-BA), als auch als „Kalendermonat“, letzteres auch dann, wenn er nur das Wort „Monat“ verwendet (etwa in § 19 Abs. 1 TV-BA).

b. Die fehlerhafte zu hohe Vergütung nach TE IV/04 ab dem 01.10.2013 setzte sich in einer unzutreffenden Eingruppierung fort, als am 09.05.2014 der Klägerin das Amt einer Teamleiterin dauerhaft übertragen wurde.

Gemäß § 19 Abs. 7 Satz 1 TV-BA wurde die Klägerin bei ihrer Höhergruppierung in die TE III derjenigen Entwicklungsstufe zugeordnet, in der sie ein höheres Festgehalt als das bisherige – zuzüglich einer gegebenenfalls zustehenden Funktionsstufe – erhielt, mindestens jedoch das Festgehalt der Entwicklungsstufe 2. Danach war die Klägerin mit Wirkung vom 09.05.2014 in TE IV/02 zutreffend eingruppiert. Nach der gültigen Gehaltstabelle ab dem 01.03.2014 (Bl. 56 d. A.) führte dies zu einer Vergütung von 3.601,81 €. Dies war das nächsthöhere Festgehalt, das das bisherige Festgehalt nach TE IV/03 (3.175,44 €) nebst der Klägerin zustehender Funktionsstufe überstieg.

c. Der Eingruppierungsfehler der Beklagten, aufgrund dessen sie der Vergütung der Klägerin eine höhere Entwicklungsstufe zugrunde legte, beruht auf einer unzutreffenden Rechtsanwendung. Seine Korrektur beinhaltet daher nicht die Rücknahme einer rechtsgestaltenden Ermessensausübung, was unzulässig wäre (BAG 05.06.2014 – 6 AZR 1008/12, ZTR 2014, 530). Die auf einer Ermessensausübung der Beklagten beruhende Verkürzung der Stufenlaufzeit um ein Jahr gemäß ihrem Schreiben vom 30.09.2013 hatte für die Stufenlaufzeit der Klägerin in der vorübergehend übertragenden höherwertigen Tätigkeit – wie gezeigt – keine Auswirkung. Ihre Wirkung beschränkte sich auf die bei späterer Rückkehr in die niedrigere Tätigkeitsebene gebotene fiktive Nachzeichnung der in dieser Ebene verbrachten Laufzeit (Satz 4 der Protokollerklärung zu § 19 Abs. 7 TV-BA).

2. Die Beklagte ist an einer korrigierenden Rückgruppierung nicht deshalb gehindert, weil die Eingruppierung der Klägerin nicht auf einer nur deklaratorisch

nachvollzogenen Automatik, sondern auf einer übertariflichen vertraglichen Zusage beruht hätte.

Die Klägerin meint, die Umstände im Zusammenhang mit der Höhergruppierung und Einstufung begründeten bei einer Gesamtschau einen vertraglichen Anspruch auf übertarifliche Vergütung. Dem kann nicht gefolgt werden. Das Verhalten der Beklagten lässt nicht auf einen entsprechenden rechtsgeschäftlichen Willen schließen. Nach § 133 BGB ist der wirkliche Wille des Erklärenden zu erforschen und nicht am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften. Bei der Auslegung sind alle tatsächlichen Begleitumstände der Erklärung zu berücksichtigen, die für die Frage von Bedeutung sein können, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung gehabt hat und wie die Erklärung von ihrem Empfänger zu verstehen war (BAG 16.11.2005 – 10 AZR 108/05, ZTR 2006, 313, Rz. 28 m. w. N.). Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei der Beklagten als Arbeitgeberin des öffentlichen Dienstes im Zweifel lediglich Normvollzug im Verhältnis zu ihren Arbeitnehmern gewollt ist. Die Klägerin durfte als Arbeitnehmerin der Bundesagentur deshalb nur auf eine korrekte Anwendung der aktuell geltenden rechtlichen Regelungen vertrauen. Sie musste davon ausgehen, dass ihr die Beklagte als Arbeitgeberin des öffentlichen Dienstes nur die Leistungen gewähren wollte, zu denen sie rechtlich verpflichtet war. Eine übertarifliche Leistung stellt bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes eine Ausnahme dar (BAG 16.11.2005, am angegebenen Ort, Rz. 29 m. w. N.).

Danach fehlt es an einer entsprechenden rechtsgeschäftlichen Willenserklärung der Beklagten. Alle von der Klägerin angeführten Einzelakte der Beklagten lassen sich ohne weiteres auch zwanglos auf einen schlichten Rechtsirrtum bei der Eingruppierung zurückführen. An keiner Stelle wird ein Wille der Beklagten deutlich, losgelöst vom Tarifvertrag oder in sonstiger Weise frei ausgehandelt Leistungen erbringen zu wollen. Im Gegenteil hat die Beklagte selbst in ihrem Schreiben vom 30.09.2013, in dem sie der Klägerin die Verkürzung der Laufbahnzeit mitteilte, ausdrücklich auf die Tarifregelung abgestellt. Aus Anlass der späteren Höhergruppierung am 09.05.2014 hat die Beklagte mit der Klägerin eine Vereinbarung getroffen, die gerade über die Entwicklungsstufe, der die Klägerin zugeordnet werden sollte, keine Regelung enthielt. Es bleibt der Umstand, dass die Klägerin im Zeitraum vom 01.10.2013 bis November 2014 übertariflich vergütet und in ihren Abrechnungen eine Entwicklungsstufe als tariflich zutreffend ausgewiesen wurde. Dies rechtfertigt nicht den Schluss auf eine dahingehende vertragliche Regelung zu übertariflichen Leistungen.

3. Die Beklagte ist an einer korrigierenden Rückgruppierung schließlich auch nicht nach Treu und Glauben gehindert. Dabei wird klargestellt, dass Gegenstand

des Rechtsstreits nicht die Frage ist, ob die Beklagte bereits in der Vergangenheit zu Unrecht ausgezahlte Vergütungsbestandteile zurückfordern kann.

a. Im Einzelfall kann es gegen Treu und Glauben in der Erscheinungsform des Verbots widersprüchlichen Verhaltens verstoßen, wenn sich der Arbeitgeber auf die Fehlerhaftigkeit der bisherigen tariflichen Bewertung beruft, insbesondere dann, wenn durch das Verhalten des Arbeitgebers ein schützenswertes Vertrauen auf den Fortbestand des Bisherigen entstanden ist. Ein schützenswertes Vertrauen kann auch durch Umstände begründet oder verstärkt werden, die für sich nicht ausreichen, um als konkrete Zusage oder Vereinbarung gewertet werden zu können (BAG 14.09.2005 – 4 AZR 348/04, AP Nr. 13, § 2 BATO).

Solche Umstände sind nicht ersichtlich. Die Klägerin war im Zeitpunkt der korrigierenden Rückgruppierung durch die Beklagte gerade einmal gut ein Jahr unzutreffend eingruppiert gewesen. Dies ist für die Begründung eines Vertrauensstatbestandes als Zeitmoment eher gering. Für eine nicht leicht umkehrbare Einrichtung der Klägerin auf einen gehobenen Lebensstandard etwa ist nichts ersichtlich. Sonstige besondere Umstände, die das Vertrauen der Klägerin in den Fortbestand der Eingruppierung zu begründen vermöchten, sind ebenfalls nicht erkennbar. Die Klägerin hat nicht etwa im Vertrauen auf die hier mitgeteilte und ausgezahlte Vergütung Entscheidungen getroffen, die sie nunmehr in Anbetracht der korrigierenden Rückgruppierung gereuen müssten (so lag der Fall in BAG 14.09.2005, a.a.O.). Der Sachverhalt erschöpft sich vielmehr darin, dass der Klägerin im Zuge der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten versehentlich nicht nur eine höhere, sondern für den Zeitraum von gut einem Jahr eine zu hohe Vergütung gezahlt wurde. Dies genügt nicht dafür, der Beklagten die Berufung auf eine korrigierende Rückgruppierung als unzulässige Rechtsausübung zu untersagen.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO. Die Revision wurde gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil kann von der Klägerin

REVISION

eingelegt werden.

Für die Beklagte ist gegen das Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Quecke

Bollweg

van den Berg

Beglaubigt

Wilden

Regierungsbeschäftigte

